



P U T U S A N
Nomor 136/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas IA Khusus yang memeriksa dan mengadili perkara – perkara perselisihan hubungan industrial pada peradilan tingkat pertama telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara :

BAMBANG SUGIARTA, Warga Negara Indonesia, beralamat di Ujung Harapan RT 005 RW 004, Kelurahan Bahagia, Kecamatan Babelan, Kota Bekasi, Jawa Barat, dalam hal ini diwakili oleh kuasanya Bernardus Moton Keray, S.H.; Matheus Olak, S.H., M.H.; Elpiabus Paka, S.H. dan Lukman Pare, S.H., para Advokat dan Asisten/ Advokat Magang pada Kantor Hukum Bernardus Moton Keray, S.H. & Partners, beralamat kantor di Jln. Dago III No. 22 RT 016 RW 003, Kelurahan Makassar, Kecamatan Makassar, Jakarta Timur, baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 31 Oktober 2022, selanjutnya disebut sebagai **PENGUGAT**;

Lawan

PT JASA SWADAYA UTAMA (JAYATAMA), yang beralamat di Gedung Menara Bank Mega, Ground Floor, Jalan Kapten Tendean Kav. 12-14A, Jakarta Selatan, yang dalam hal ini diwakili oleh kuasanya Mangantar Marpaung, S.H., M.H. dan Harry Syahril, S.H., masing-masing sebagai Legal Unit Head dan Legal & Compliance Division Head PT Jasa Swadaya Utama, yang beralamat di Gedung Menara Bank Mega, Ground Floor, Jalan Kapten Tendean Kav. 12-14A, Jakarta Selatan, baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri berdasarkan Surat Kuasa Khusus No. 006/DIR-JSU/23 tertanggal 02 Mei 2023 selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Khusus Bandung tersebut;

Setelah membaca dan mempelajari berkas perkara beserta surat – surat yang berhubungan dengan perkara ini;

Setelah mendengar keterangan dari kedua belah pihak yang berperkara di persidangan;

Halaman 1 dari 18 Putusan Perdata Gugatan Nomor 136/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat di dalam surat gugatannya tertanggal 22 Agustus 2023 dengan dilampiri anjuran mediasi dan telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas IA Khusus, pada tanggal 28 Agustus 2023 dengan Register Nomor : 136/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg telah mengajukan gugatan terhadap Tergugat, yang selengkapnya adalah sebagai berikut :

DUDUK PERKARA/ POSITA

Adapun duduk perkara ini adalah sebagai berikut ;

1. Bahwa ada hubungan kerja nyata dan yuridis antara Pekerja/Penggugat atas nama BAMBANG SUGIARTA dimaksud, dengan Perusahaan PT Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA) tersebut di atas sejak 01 Mei 2012 sampai dengan 31 Juli 2020. Sehingga total masa kerja konkrit Penggugat adalah 8 (delapan) tahun dan 3 (tiga) bulan. (Bukti P.1, P. 2., P. 3.);
2. Bahwa terakhir Penggugat ditempatkan untuk bekerja sebagai Security DC Dry Cikarang, Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat berdasarkan Surat Keterangan Kerja No.3290/HRGD-PA-REF/VIII/20.
3. Bahwa besar gaji per bulan dalam tahun 2020 yang dibayarkan kepada Sdr. BAMBANG SUGIARTA adalah sebesar Rp. 4.499.000.- (empat juta empat ratus sembilan puluh sembilan ribu rupiah) ditambah lain-lain Penambah sebesar Rp. 1.055.640.- (satu juta lima puluh lima ribu enam ratus empat puluh rupiah) jadi total yang diterima adalah sebesar Rp. 5.554.640.- (lima juta lima ratus lima puluh empat ribu enam ratus empat puluh rupiah). (Bukti P.4.)
4. Bahwa Tergugat per tanggal 31 Juli 2020, melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat berdasarkan Surat Keterangan Kerja Nomor : 3290/HRGD-PA-REF/VIII/20, tanggal 06 Agustus 2020, dan Perusahaan mengucapkan terima kasih atas loyalitas dan dedikasi yang telah diberikan selama Penggugat menjadi Pegawai PT. Jasa Swadaya Utama (JAYATAMA). (Bukti P.1.)
5. Bahwa dalam hal masa kerja (unsur waktu alias *tempus*) FAKTA/RIIL, sungguh Penggugat ini benar-benar mulai bekerja pada Tergugat sejak tanggal 01 Mei 2012 sampai dengan 31 Juli 2020, meskipun terjadi penggantian Nomor induk Pegawai (NIP) yang dilakukan oleh Tergugat, yakni :

Halaman 2 dari 18 Putusan Perdata Gugatan Nomor 136/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. Periode Pertama, Tahun 2012 - 2016 diberikan NIP : 120500695 sampai dengan tanggal 31 Mei 2016; Bukti P.1. berupa Surat Keterangan Kerja (SKK) yang diterbitkan oleh Tergugat, Nomor : 482/HRD-REF/V/16.
- b. Periode Kedua, Tahun 2016 – 2018 diberikan NIP : 160600695 sampai dengan tanggal 31 Mei 2018; Bukti P.2. berupa Surat Keterangan Kerja (SKK) yang diterbitkan oleh Tergugat, Nomor : 861/HRGD-PA-REF/V/18.
- c. Periode Ketiga, Tahun 2018–2020 diberikan NIP : 180802772 sampai dengan tanggal 31 Juli 2020; Bukti P.3. berupa Surat Keterangan Kerja (SKK) yang diterbitkan oleh Tergugat, Nomor: 3290/HRGD-PA-REF/VIII/20.
6. Bahwa Pekerja/Penggugat yakni Sdr. Bambang Sugiarta ini, di Putus Hubungan Kerja tanpa alasan tertulis apapun, namun secara verbal disampaikan oleh HR & GS Division Head Bapak Munadir bahwa alasan di PHK karena KONTRAK SUDAH HABIS/PKWT BERAKHIR, tetapi Pekerja/ Penggugat tidak dibayarkan hak-hak konstitusionalnya berupa pesangon dan lain-lain hak terhitung selama masa kerja aktif sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
7. Bahwa Pekerja/Penggugat melalui Kuasa Hukum yakni Kantor Hukum Bernardus Moton Keray, S.H. & Partners, telah melakukan upaya penyelesaian tuntas dengan berpedoman pada panduan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berupa UU No. 2 Tahun 2004, yakni BIPARTIT kemudian TRIPARTIT berupa Mediasi di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat, tetapi gagal.
8. Bahwa karena MEDIASI GAGAL, maka Mediator Hubungan Industrial melaksanakan kewajibannya yakni membuatkan ANJURAN dan diberikannya kepada Penggugat pada tanggal 7 Juli 2023.
9. Bahwa kami Kuasa Penggugat dan dengan persetujuan verbal Pekerja Penggugat sudah memberikan jawaban tertulis yang menyatakan MENERIMA Anjuran tersebut pada tanggal 20 Juli 2023 setelah menerima pemberitahuan pada tanggal 7 Juli 2023.
10. Bahwa AMAR ANJURAN Nomor : TK.04.04/4778/Disnaker yang kami terima pada tanggal 7 Juli 2023 untuk Pekerja/Penggugat Sdr. BAMBANG SUGIARTA adalah sebagai berikut :

MENGANJURKAN

1. Agar Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak Pengusaha PT. Jasa Swadaya Utama dengan Sdr. Bambang Sugiarta dapat dilakukan terhitung akhir bulan Juni 2023 dengan memberikan hak-hak pekerja yaitu :

Halaman 3 dari 18 Putusan Perdata Gugatan Nomor 136/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. Uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali Ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan;
 - b. Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat 3 (tiga) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan;
 - c. Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan beserta hak-hak lainnya.
2. Agar kedua belah pihak memberi jawaban secara tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini.
11. Bahwa kami selaku Kuasa Hukum Pekerja Penggugat sudah berkomunikasi dengan pihak Tergugat bahwa, kami menerima Anjuran tersebut dan Pihak Tergugat mengatakan bahwa Tergugat Menolak dan tidak menjawab Anjuran tersebut.
12. Bahwa Tergugat dengan tidak memberikan jawaban berarti Tergugat secara diam-diam menolak Anjuran dan kami Kuasa Penggugat menunggu selama 30 (tiga puluh) hari kalender, untuk memperoleh kepastian apakah Tergugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, namun pihak Tergugat tidak mendaftarkan Gugatan, dan oleh karena waktu adalah uang sehingga kami Kuasa Penggugat mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Bandung, yang kini Bapak/Ibu pimpin.
13. Bahwa di dalam Pasal 81 ayat (44) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, dinyatakan ketentuan-ketentuan demi kepastian hukum mengenai hak-hak ekonomi terukur pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)- tanpa pengecualian untuk pekerja/buruh yang di PHK karena berakhirnya perjanjian kerja dan itu merupakan kewajiban bagi pemberi kerja/ pengusaha/perusahaan.
14. Bahwa sebagaimana dinyatakan di Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 hasil amandemen empat kali yakni ;
- Pasal 28D ayat (1) ; "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum".

Halaman 4 dari 18 Putusan Perdata Gugatan Nomor 136/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Ayat (2) ; “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.
15. Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat dengan alasan Karena PKWT Berakhir/ KONTRAK SUDAH HABIS, dan bahwa PKWT antara Perusahaan PT Jasa Swadaya Utama (Jayatama) dengan Pekerja Sdr. BAMBANG SUGIARTA berakhir pada tanggal 31 Juli 2020, usia pekerja telah melampaui batas 50 (lima puluh) tahun yang di persyaratkan peraturan perusahaan PT. Jasa Swadaya Utama (Jayatama) : Pasal 38 ayat (12) point (b) peraturan perusahaan PT. Jasa Swadaya Utama (Jayatama) :
- “Batas umur bekerja pegawai di perusahaan selain jabatan pimpinan unit kerja/pimpinan bagian/kepala seksi/supervisor, termasuk staf yang telah berstatus sebagai pegawai tetap berdasarkan keputusan direksi, ditetapkan maksimum 50 (lima puluh) tahun”. Seperti yang tertulis dalam Anjuran Nomor TK.04.04/4778/Disnaker 5 Juli 2023 yang telah kami terima tanggal 7 Juli 2023, bagian B Keterangan Pihak Perusahaan Poin 8 halaman 5.
16. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 81 ayat (44) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo Pasal 56 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang terdiri dari uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).
17. Bahwa sebagaimana amanat Pasal 100 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi :
- “Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan”.
- Oleh karenanya Penggugat memohon agar Majelis Hakim yang mengadili dan memutus perkara gugatan a quo dalam pengakhiran hubungan kerja ini mewajibkan Tergugat membayar kepada Penggugat kompensasi PHK sesuai ketentuan Pasal 81 ayat (44) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo Pasal 56 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang terdiri dari uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal

Halaman 5 dari 18 Putusan Perdata Gugatan Nomor 136/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

40 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

18. Bahwa di Pasal 108 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI dinyatakan ;

“Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu meskipun putusannya diajukan perlawanan atau kasasi”.

Tuntutan/Petita/Permohonan

19. Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, Penggugat memohon dengan hormat agar Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat cq. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan memutus dengan Amar Putusan sebagai berikut :

Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk keseluruhannya;
2. Menyatakan tuntutan-tuntutan Penggugat adalah sah menurut hukum dan keadilan;
3. Menghukum dengan mewajibkan Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat SECARA TUNAI DAN SEKALIGUS sebagai berikut ;
Pesangon dan lain-lain sebesar ;

1. Uang Pesangon

9 x 1,75 x Rp. 5.554.640.- = Rp. 87.485.580.-

2. Uang Penghargaan Masa Kerja

4 x 1 x Rp. 5.554.640.- = Rp. 22.218.560.-

3. Uang Penggantian Hak (siswa hak cuti sebanyak enam hari)

= Rp. 1.281.840.-

Grand Total

= Rp 110.985.980.-

(Terbilang : seratus sepuluh ribu sembilan ratus delapan puluh lima sembilan ratus delapan puluh rupiah).

Apabila Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung cq. Majelis Hakim Yang Terhormat yang mengadili dan memutus perkara gugatan a quo berpendapat lain terhadap tuntutan-tuntutan Penggugat, mohon putusan yang seadil-adilnya dalam mewujudkan Negara Indonesia sebagai Negara Hukum Modern dengan keadilan yang mensejahterakan.

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat dan Tergugat masing-masing menghadap Kuasanya tersebut;

Halaman 6 dari 18 Putusan Perdata Gugatan Nomor 136/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



Menimbang, bahwa sebelum persidangan dilanjutkan Majelis Hakim menghimbau kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara *a quo* secara damai, akan tetapi tidak berhasil;

Menimbang, bahwa kepada Tergugat dimintakan persetujuan untuk melaksanakan persidangan secara elektronik;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat menyatakan bersedia untuk melakukan persidangan secara elektronik;

Menimbang, bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan jawaban yang isinya adalah sebagai berikut :

I. DALAM EKSEPSI :

Tidak Kompeten Sebagai Penggugat.

Bahwa gugatan diajukan Penggugat telah melampaui batas waktu yang diberikan oleh undang-undang (kadaluarsa) sebagaimana Tergugat uraikan di bawah ini :

1. Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir pada tanggal 31 Juli 2020, sedangkan Gugatan PHI diajukan oleh Penggugat kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung via e-court tercatat pada tanggal 20 Agustus 2023, sehingga Gugatan termasuk dalam klasifikasi kadaluarsa dengan merujuk pada ketentuan peraturan perundangan, yaitu :

a. Pasal-Pasal Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003 :

- Pasal 158 ayat (1) terkait pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat.
- Pasal 159 terkait apabila pekerja/buruh tidak menerima putusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1) dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- Pasal 160 ayat (3) terkait pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana.
- Pasal 162 terkait pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri.
- Pasal 171 yang menyebutkan :

Halaman 7 dari 18 Putusan Perdata Gugatan Nomor 136/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

“Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya”.

- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003 terkait Pasal 158 dan Pasal 159 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

- Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyebutkan :
“Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha”.

- b. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang diundangkan pada tanggal 2 November 2020, menghapus sebagian pasal-pasal yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

- Pasal 158 dihapus;
- Pasal 159 dihapus;
- Pasal 160 dirubah;
- Pasal 162 dihapus;
- Pasal 171 dihapus;

- c. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang diundangkan pada tanggal 30 Desember 2020, merubah/ menghapus sebagian pasal-pasal yang ada di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu :

- Pasal 158 dihapus;
- Pasal 159 dihapus;
- Pasal 160 dirubah;
- Pasal 162 dihapus;
- Pasal 171 dihapus;

Halaman 8 dari 18 Putusan Perdata Gugatan Nomor 136/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

d. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang diundangkan pada tanggal 31 Maret 2023, yang mana merubah/menghapus sebagian pasal-pasal yang ada di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu :

- Pasal 158 dihapus;
- Pasal 159 dihapus;
- Pasal 160 dirubah;
- Pasal 162 dihapus;
- Pasal 171 dihapus;

e. Dengan adanya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang diundangkan pada tanggal 20 November 2020, maka gugatan PHK dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak Pengusaha, termasuk pasal 160 yang dirubah, tetapi Pasal 160 ayat (3) tetap sama, terkait pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana;

f. Bahwa oleh karenanya semua gugatan PHK dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak Pengusaha, yang berlaku terhitung sejak tanggal 31 Juli 2020;

g. Dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang diundangkan pada tanggal 30 Desember 2020 menggantikan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dengan ketentuan yang sama yaitu semua gugatan PHK dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak Pengusaha;

h. Dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang diundangkan pada tanggal 31 Maret 2023, dengan ketentuan yang sama yaitu semua gugatan PHK dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1(satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak Pengusaha;

Halaman 9 dari 18 Putusan Perdata Gugatan Nomor 136/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- i. SEMA Nomor 5 Tahun 2021 bagian B Rumusan Hukum Kamar Perdata angka 2 Perdata Khusus huruf b yang menyebutkan :

huruf 3a) :

“Gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan sebelum dikeluarkan peraturan pemerintah sebagai pelaksana Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diperiksa berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”.

huruf 3b) :

“Gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan dan telah diperiksa oleh pengadilan hubungan industrial, kemudian terbit peraturan pemerintah sebagai pelaksana Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tetap diperiksa berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”.

2. Bahwa berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja *vide* Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja *vide* Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, yang semuanya menegaskan bahwa semua gugatan PHK dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak Pengusaha, maka gugatan yang diajukan Penggugat pada tanggal 22 Agustus 2023 pada PHI PN Bandung telah melebihi batas waktu 1 (satu) tahun terhitung mulai tanggal 31 Juli 2020.

Berdasarkan uraian dan penjelasan tersebut di atas, sangat beralasan bahwa Gugatan yang diajukan oleh Penggugat harus dikualifikasikan sebagai gugatan kadaluarsa, sehingga gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

II. DALAM POKOK PERKARA :

Bahwa Tergugat menolak dengan tegas semua dalil Penggugat, kecuali apa yang diakui Tergugat secara tegas, adapun jawaban Tergugat sebagai berikut :

1. Bahwa Tergugat adalah perusahaan penyedia jasa pekerja (*outsourcing*), termasuk namun tidak terbatas pada jasa pekerja Security, yang mayoritas merekrut tenaga kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), oleh karenanya dalam setiap perekrutan calon pekerja, Tergugat senantiasa melakukan proses sosialisasi terhadap para calon pekerja termasuk Penggugat, bahwa Tergugat hanya akan mempekerjakan Penggugat

Halaman 10 dari 18 Putusan Perdata Gugatan Nomor 136/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



sepanjang batas waktu yang diperbolehkan oleh peraturan ketenagakerjaan;

2. Bahwa ketika jangka waktu PKWT pekerja berakhir sesuai dengan jangka waktu yang tertera di PKWT, sekaligus telah memenuhi batas jangka waktu yang diperbolehkan peraturan ketenagakerjaan, serta mengingat keterbatasan waktu dan kemampuan manajerial perusahaan Tergugat sebagai perusahaan *outsourcing*, Tergugat pada prinsipnya tidak akan melanjutkan hubungan kerja dengan para pekerja, namun hampir seluruh pekerja PKWT yang berada dalam kondisi tersebut, meminta bahkan memohon kepada Tergugat untuk tetap mempekerjakan para pekerja yang bersedia untuk tetap menjadi pekerja dengan PKWT;
3. Bahwa Penggugat termasuk pekerja yang menyampaikan permohonan untuk tetap dapat bekerja pada Tergugat meskipun dengan PKWT, dan atas pertimbangan kemanusiaan Tergugat telah membantu Penggugat bekerja pada perusahaan *outsourcing* lain, yang artinya hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat telah berakhir, karena Penggugat telah menjadi pekerja pada perusahaan *outsourcing* lain;
4. Bahwa ketika PKWT Penggugat berakhir dengan perusahaan *outsourcing* lain, Penggugat kembali menyampaikan permohonan untuk dapat bekerja pada Tergugat, dan oleh karena usia Penggugat masih terhitung produktif dan memenuhi persyaratan batas usia pada peraturan perusahaan Tergugat, maka Tergugat menerima kembali Penggugat bekerja pada Tergugat, dengan mekanisme standar mengajukan lamaran kerja kembali kepada Tergugat;
5. Bahwa ketika batasan jangka waktu PKWT yang diperbolehkan peraturan ketenagakerjaan telah berakhir, namun Penggugat tetap ingin bekerja, maka Tergugat kembali membantu Penggugat untuk bekerja pada pihak perusahaan *outsourcing* lain;
6. Bahwa ketika PKWT Penggugat berakhir dengan perusahaan *outsourcing* lain untuk yang kedua kalinya, Penggugat kembali menyampaikan permohonan untuk dapat bekerja pada Tergugat, dan oleh karena usia Penggugat masih produktif dan memenuhi persyaratan batas usia pada peraturan perusahaan Tergugat, maka Tergugat menerima kembali Penggugat bekerja pada Tergugat, dengan mekanisme standar mengajukan lamaran kerja kembali kepada Tergugat;
7. Bahwa ketika PKWT terakhir antara Tergugat dengan Penggugat berakhir sesuai jangka waktu PKWT, dan Tergugat tidak lagi dapat membantu Penggugat untuk tetap dapat bekerja pada Tergugat karena usia

Halaman 11 dari 18 Putusan Perdata Gugatan Nomor 136/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat sudah tidak memenuhi persyaratan batas usia yang ada dalam peraturan perusahaan Tergugat maupun perusahaan *outsourcing* lainnya;

8. Bahwa ketika PKWT antara Tergugat dengan Penggugat berakhir pada 31 Juli 2020, usia Penggugat telah melampaui batas 50 (lima puluh) tahun yang dipersyaratkan Peraturan Perusahaan Tergugat :

Pasal 38 Ayat (12) huruf b. Peraturan Perusahaan PT Jasa Swadaya Utama :

"Batas umur bekerja pegawai di perusahaan selain jabatan Pemimpin Unit Kerja/ Pemimpin Bagian/Kepala Seksi/Supervisor, termasuk Staf yang telah berstatus sebagai Pegawai Tetap berdasarkan Surat Keputusan Direksi, ditetapkan maksimum 50 (lima puluh) tahun."

9. Bahwa dengan berakhirnya PKWT antara Penggugat dengan Tergugat, sekaligus telah terlampauinya batas usia Penggugat untuk dapat bekerja kembali di perusahaan Tergugat atau Tergugat merekomendasikan untuk bekerja di perusahaan *outsourcing* lain yang masih berkenan untuk mempekerjakan pekerja berusia di atas 50 (lima puluh) tahun, maka demi hukum berakhir sudah hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, sehingga tidak ada kewajiban hukum bagi Tergugat untuk memberikan pesangon sebagaimana yang diinginkan oleh Penggugat.

10. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak Anjuran yang diterbitkan oleh Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi karena Anjuran tersebut memiliki cacat hukum :

- Pendaftaran dan pencatatan Mediasi disampaikan Penggugat pada 31 Oktober 2022, selanjutnya Mediasi Tripartit diselenggarakan pada 15 Desember 2022 (Mediasi Tripartit I) dan 12 Januari 2023 (Mediasi Tripartit II) sampai diterbitkannya Anjuran pada tanggal 5 Juli 2023.
- Penerbitan Anjuran pada tanggal 5 Juli 2023 jelas melanggar batas waktu sesuai ketentuan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 13 ayat(2) huruf b.:
"anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;"

Berdasarkan hal-hal yang diuraikan tersebut di atas, Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung yang memeriksa perkara ini untuk memutuskan :

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat berakhir karena Jangka Waktu PKWT.

Halaman 12 dari 18 Putusan Perdata Gugatan Nomor 136/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Membebaskan dan memerintahkan kepada Penggugat untuk membayar seluruh biaya perkara menurut hukum.

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aquo et bono).

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan replik dan Tergugat telah pula mengajukan duplik sebagaimana tercantum dalam berita acara;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, dipersidangan Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa foto copy yang telah memenuhi biaya materai secukupnya, dan setelah dicocokkan dengan asli/copynya ternyata cocok, bukti-bukti mana diberi tanda P-1 s/d P-6 yaitu sebagai berikut :

1. P – 1 : Kartu ID Pegawai a/n Bambang S;
2. P – 2 : Surat Keterangan Kerja No.482/HRD-REF/V/16;
3. P – 3 : Surat Keterangan Kerja No.361/HRGD-PA-REF/V/18;
4. P – 4 : Surat Keterangan Kerja No. 3290/HRGD-PA-REF/VIII/20;
5. P – 5 : Slip gaji bulan Juni 2020 a/n Bambang Sugiarta;
6. P – 6 : Slip gaji bulan Maret 2020 a/n Bambang Sugiarta;

Menimbang, bahwa selain surat-surat bukti tersebut diatas, Kuasa Penggugat tidak mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa untuk memperkuat dali-dalil sangkalannya, pihak Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa foto copy yang telah memenuhi biaya materai secukupnya, dan setelah dicocokkan dengan copynya ternyata cocok, bukti-bukti mana diberi tanda T-1 s/d T-4 yaitu sebagai berikut:

1. T – 1 : Peraturan Perusahaan PT Jasa Jaya Utama Tahun 2019-2021;
2. T – 2 : Surat Lamaran Kerja Penggugat tanggal 18 Mei 2016;
3. T – 3 : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) No. 1330/PKWT-JSU-HRD /VI/2016 tanggal 1 Juni 2016;
4. T – 4 : Surat Pemberitahuan No. 6265/JSU-HRD/VI/2020 tanggal 25 Juni 2020;

Menimbang, bahwa selain mengajukan bukti-bukti tertulis, pihak Tergugat tidak mengajukan saksi;

Menimbang bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulannya masing-masing tanggal 16 Oktober 2023;

Menimbang, bahwa untuk menyingkat uraian putusan ini, maka segala sesuatu yang tercantum dalam Berita Acara Persidangan dianggap telah termasuk dalam putusan ini;

Halaman 13 dari 18 Putusan Perdata Gugatan Nomor 136/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



Menimbang, bahwa akhirnya para pihak tidak mengajukan apa – apa lagi dalam persidangan ini dan mohon putusan;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUMNYA

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat telah mengajukan eksepsi maka Majelis Hakim perlu dan berkewajiban terlebih dahulu mempertimbangkan eksepsi tersebut sebelum memeriksa materi pokok perkara;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah menyampaikan eksepsi bahwa gugatan diajukan Penggugat telah melampaui batas waktu yang diberikan oleh undang-undang (kadaluarsa) sebagaimana ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja *vide* Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja *vide* Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja;

Menimbang, bahwa agar dapat difahami, apabila merujuk pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37/PUU-IX/2011 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 100/PUU-X/2012, maka dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak ada lagi daluarsa untuk mengajukan gugatan dalam menuntut hak pekerja/buruh;

Menimbang, bahwa angka 3 Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor : 1/Men/I/2015 Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/Puu-X/2012 Atas Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan Tuntutan hak atas pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja yang diajukan setelah terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi, maka hak yang dapat dihitung paling lama sejak tanggal 19 September 2011;

Menimbang, bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 Jo Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1/Men/I/2015 Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/Puu-X/2012 Atas Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Majelis Hakim berpendapat terhadap eksepsi Tergugat tentang gugatan yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara *a quo* telah melampaui batas waktu tidak berdasar hukum, dan selayaknya dinyatakan ditolak;



DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan dalam gugatan diatas;

Menimbang, bahwa setelah menelaah dalil gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat secara cermat dan teliti Majelis Hakim memperoleh fakta, yang pada pokoknya Penggugat mohon menyatakan tuntutan-tuntutan Penggugat adalah sah menurut hukum dan keadilan, serta Menghukum dengan mewajibkan Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat secara tunai dan sekaligus sebesar Rp. 110.985.980.- (seratus sepuluh ribu sembilan ratus delapan puluh lima sembilan ratus delapan puluh rupiah), sedangkan Tergugat pada pokoknya menyatakan menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa dari pokok gugatan yang didalilkan oleh Penggugat dan jawaban yang didalilkan oleh Tergugat tersebut, Majelis Hakim berpendapat yang menjadi pokok permasalahan dalam perselisihan perkara *a quo* adalah apakah pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dalam perkara *a quo* telah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku serta bagaimana akibat hukumnya bagi para pihak ?;

Menimbang, bahwa terhadap perselisihan tersebut dalam perkara *a quo*, telah dilakukan perundingan bipartit, namun tidak ada titik temu, selanjutnya dilakukan perundingan melalui mediasi oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, akan tetapi tidak ada kesepakatan dan Mediator telah menerbitkan Surat Anjuran No. TK.04.04/4778/Disnaker tertanggal 5 Juli 2023;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus, sesuai ketentuan Pasal 14 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan Register Perkara Nomor 136/Pdt.sus-PHI/2023/PN.Bdg tertanggal 28 Agustus 2023;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal /dibantah oleh Tergugat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 163 HIR, Para Penggugat mempunyai kewajiban untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, sedangkan Tergugat mempunyai kewajiban untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai P-1 s/d P-6 dan tidak mengajukan saksi, sedangkan untuk mempertahankan dalil-dalil

Halaman 15 dari 18 Putusan Perdata Gugatan Nomor 136/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai T-1 s/d T-4 dan tidak mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa sebelum Majelis memeriksa dan mempertimbangkan pokok perkara, Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu tentang formalitas gugatan Penggugat dalam perkara a quo;

Menimbang, bahwa kaidah yang harus dipahami dalam pembuatan gugatan adalah antara posita sebagai dasar hukum dalam pengajuan gugatan dengan petitum yang dimohonkan dalam gugatan haruslah diuraikan secara jelas, tegas dan rinci, serta antara petitum yang satu dengan yang petitum yang salin tidak saling bertolak belakang, sehingga tidak mengakibatkan gugatan menjadi tidak jelas/kabur (obscuur libel);

Menimbang, bahwa mengacu pada ketentuan pasal 8 RV serta perkembangan praktek peradilan, syarat-syarat formil untuk merumuskan surat gugatan antara lain adalah menguraikan posita gugatan atau pundamentum petendi secara jelas dan rinci, dan mencantumkan petitum gugatan secara tegas dan spesifik yang bersumber pada dan didukung oleh posita gugatan;

Menimbang, bahwa mengacu pada Jurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI Nomor: 1075.K/Pdt/1982 tertanggal 18 Desember 1982, Jo Putusan Mahkamah Agung RI Nomor: 1854.K/Pdt/1984 tertanggal 30 Juli 1987, Jo Putusan Mahkamah Agung RI Nomor: 720.K/Pdt/1997 tertanggal 9 Maret 1999, yang kaedah hukumnya adalah petitum suatu gugatan harus didasarkan atau bersumber pada dan didukung oleh pundamentum petendi/positum gugatan yang diuraikan secara jelas, tegas dan rinci sehingga akan nampak adanya hubungan yang berkaitan antara yang satu sama lainnya dengan petitum gugatannya. Bilamana hubungan antara positum dengan petitum tidak ada atau tidak jelas maka gugatan tersebut adalah kabur atau tidak jelas, sehingga gugatan yang demikian harus dinyatakan tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim membaca dan meneliti gugatan Penggugat secara seksama didapat fakta bahwa dalam petitum Penggugat pada angka 3 (tiga) yaitu Menghukum dengan mewajibkan Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat secara tunai dan sekaligus dengan Grand Total = Rp 110.985.980.-, yang dalam petitum tersebut tidak didasarkan atau bersumber pada dan didukung oleh pundamentum petendi/positum gugatan sehingga tidak ada hubungan antara positum dengan petitum, maka gugatan tersebut adalah cacat formil, kabur atau tidak jelas,

Halaman 16 dari 18 Putusan Perdata Gugatan Nomor 136/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sehingga dan karenanya gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Onvankelijke Verklard);

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima, namun oleh karena nilai gugatan dalam perkara *a quo* dibawah Rp 150.000.000 (Seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2004, seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan ketentuan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industria, pasal 125 ayat (2), pasal 133, pasal 134 HIR dan pasal 136 HIR / pasal 162 RBg, pasal 8 RV dan pasal-pasal dari Peraturan perundangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI :

DALAM EKSEPSI

Menolak eksepsi Tergugat;

DALAM POKOK PERKARA

1. Menyatakan gugatan Penggugat cacat formil;
2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Onvankelijke Verklard);
3. Membebankan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara sebesar Rp. 220.000,- (Dua ratus dua puluh ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus, pada hari Senin tanggal 23 Oktober 2023 oleh kami Dalyusra, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, dengan Dr. Sugeng Prayitno, S.H., M.H., dan Abdi Manaf, S.H., M.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum secara elitigasi pada hari Senin tanggal 6 November 2023 oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh Lisnawati Pakpahan, S.H., M.H., Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi Pengadilan pada hari itu juga.

Hakim - Hakim Anggota :

Hakim Ketua,

Dr. Sugeng Prayitno, S.H., M.H.

Dalyusra, S.H., M.H.

Halaman 17 dari 18 Putusan Perdata Gugatan Nomor 136/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



Abdi Manaf, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Lisnawati Pakpahan, S.H., M.H.

Perincian biaya Perkara :

1. Pendaftaran Gugatan.....	Rp.	-
2. Admisnistrasi.....	Rp.	-
3. Panggilan.....	Rp.	220.000,-
4. Redaksi.....	Rp.	-
5. Materai.....	Rp.	-
6. PNPB.....	Rp.	- +
Jumlah.....	Rp.	220.000,-

(Dua ratus dua puluh ribu rupiah)