



PUTUSAN

Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Smg

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

HARTONO, NIK: 3313110112710001, Tempat, Tanggal lahir: Karanganyar, 01 Desember 1971, Jenis kelamin: Laki-Laki, Kewarganegaraan: WNI, Pekerjaan: Karyawan Swasta, Alamat: Perum Griya Karya Sejahtera 6 Jumok B28 RT 002/RW 022, Kelurahan Jaten, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar, dalam hal ini memberikan kuasa awalnya kepada: **Aristya Windiana Pamuncak, S.H., L.L.M., M.H., Marisa Kurnianingsih, SH., M.H., M.Kn., Rista Bunga Putri Jelita, S.H., Musmuliadin, S.H., M.H. dan Morteza Avesina, S.H.**, adalah para Advokat Kantor Badan Konsultasi dan Bantuan Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta (BKBH UMS) yang beralamat di Jl. A.Yani Pabelan Kartasura Sukoharjo, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 7 Juli 2021, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Semarang Nomor: 2473/Pdt/K.Kh/2021/PN Smg tanggal 17 September 2021, selanjutnya pada 14 Maret 2022 Penggugat mencabut kuasa yang diberikan kepada: **Aristya Windiana Pamuncak, S.H., L.L.M., M.H., Marisa Kurnianingsih, SH., M.H., M.Kn., Rista Bunga Putri Jelita, S.H., Musmuliadin, S.H., M.H. dan Morteza Avesina, S.H.** dengan surat pencabutan surat kuasa khusus tertanggal 8 Maret 2022 dan mengantikan kuasa dengan menunjuk kuasa baru kepada: **Marisa Kurnianingsih, SH., M.H., M.Kn., Megawati Effendi, S.H., M.H., Enrico Leonardo Diapari Sidabutar, S.H., CTL., Musmuliadin, S.H., M.H. dan Lutfi Ulinnuha, S.H.** dengan surat kuasa khusus tanggal 1 Maret 2022 yang telah didaftarkan dalam register hukum Kepaniteraan Pengadilan Negeri Semarang Nomor: 487/PDT/K.Kh/2022/PN.SMG tanggal 7 Maret 2022, yang selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

Lawan

Direktur/HRD PT. KHARISMA PARWITEX, berkedudukan di Dusun Benowo Kelurahan Ngringo, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar 57772, diwakili oleh: **SILVIANA**, selaku Direktur, memberikan kuasa kepada: **Daryanto, S.H., dan Santoso Hardjojuwono**,

Halaman 1 dari 31 Putusan PHI Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg



S.H., adalah para advokat dan konsultan hukum pada kantor hukum "Daryanto, S.H. & Rekan" yang berkedudukan di: Ruko Semarang Indah Blok C.8 No 25 Jl. Semarang Indah Kota Semarang, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 22 Oktober 2021, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Semarang Nomor: 3778/Pdt/K.Kh/2021/PN Smg tanggal 26 Oktober 2021, selanjutnya disebut sebagai: **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti dan saksi-saksi yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 2 Agustus 2021 yang dilampiri Anjuran Nomor: 560/1041.7.4/III/2021 tanggal 10 Maret 2021 dan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Karanganyar tanggal 24 Maret 2021, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada tanggal 28 September 2021 dalam Register Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

A. DALAM PROVISI

1. Bahwa sejak bulan Januari 2021 **TERGUGAT** melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak, tanpa ada penjelasan ataupun informasi adanya pelanggaran yang dilakukan oleh **PENGGUGAT**;
2. Bahwa sampai saat gugatan *a quo* diajukan, antara **PENGGUGAT** dan **TERGUGAT** masih memiliki hubungan hukum sebagai Pekerja dan Pengusaha;
3. Bahwa selama belum ada penetapan mengenai putusan hubungan kerja maka pengusaha dan pekerja tetap melaksanakan kewajibannya masing-masing, sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 157 A ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menyebutkan bahwa "*selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.*" Dan pasal 157 A ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menyebutkan "*Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak – hak lainnya*"



yang biasa diterima pekerja/buruh". pada kenyataannya **PENGUGAT** terhitung sejak Februari 2021 sampai dengan Agustus 2021 **PENGUGAT** benar – benar tidak menerima upah selama perkara ini berlangsung;

4. Bahwa berdasarkan pengertian dari Pasal 157 A ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tersebut, maka **PENGUGAT** berkewajiban tetap bekerja, dan **TERGUGAT** berkewajiban tetap memenuhi hak normatif **PENGUGAT**. Pada kenyataannya **TERGUGAT** tetap berpegang teguh dalam Peraturan Perusahaan PT. Kharisma Parwitek Pasal 33 ayat (4) tentang Skorsing (Pemberhentian Sementara) yang menyebutkan: "(4) Perusahaan tidak wajib membayarkan upah karyawan yang dalam masa skorsing" dan jelas telah melanggar pasal 157 A ayat (2) Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tersebut yang berbunyi "Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak – hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh".
5. Bahwa sudah ada itikad baik dari **PENGUGAT** untuk melakukan kewajiban sebagai Pekerja, namun dari Pihak **TERGUGAT** justru memindahkan **PENGUGAT** dari bagian Satpam ke bagian Operator Limbah terhitung mulai tanggal 30 Januari 2021 dan **TERGUGAT** memberikan keterangan kepada **PENGUGAT** untuk dapat bekerja kembali setelah masa Skorsing 1 bulan tersebut berakhir pada 1 Maret 2021 namun pada kenyataannya **PENGUGAT** ditolak oleh **TERGUGAT** untuk menjalankan kewajiban bekerja di posisi baru bagian Operator Limbah PT. Kharisma Parwitek setelah masa skorsing tersebut dinyatakan selesai dan sesuai dengan perintah **TERGUGAT**;
6. Bahwa sejak bulan Februari, Maret, April, Mei, Juni, Juli, Agustus Tahun 2021 sampai dengan gugatan a quo ini didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, **TERGUGAT** tidak membayarkan upah lagi kepada **PENGUGAT** karena **TERGUGAT** tetap berpegang teguh dalam Peraturan Perusahaan PT. Kharisma Parwitek Pasal 33 ayat (4) tentang Skorsing (Pemberhentian Sementara) yang menyebutkan: "(4) Perusahaan tidak wajib membayarkan upah karyawan yang dalam masa skorsing" dan **TERGUGAT** melakukan penolakan ketika **PENGUGAT** melakukan itikad baik untuk bekerja, serta **TERGUGAT** tidak memberikan kejelasan mengenai status **PENGUGAT**;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Bahwa gaji pokok terakhir yang diterima **PENGUGAT** sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kabupaten Karanganyar 2021 sebesar Rp. 2.054.040,00 (*Dua Juta Lima Puluh Empat Ribu Empat Puluh Rupiah*), akan tetapi upah bulanan **PENGUGAT** dapat dilihat secara rinci sebagai berikut:

- Gaji Pokok (UMK Kabupaten Karanganyar): Rp 2.054.040,00
- Premi 25 hari kerja x Rp 8.000,00 : Rp 200.000,00
- Uang Makan 25 hari kerja x Rp 20.000,00 : Rp 500.000,00 +
Rp 2.754.040,00

Maka terhitung sejak bulan Februari 2021 sampai dengan bulan Agustus 2021, total upah bulanan yang belum dibayarkan oleh **TERGUGAT** kepada **PENGUGAT** sebesar: Rp 2.754.040,00 x 7 bulan = Rp 19.278.280,00 (*Sembilan Belas Juta Dua Ratus Tujuh Puluh Delapan Ribu Dua Ratus Delapan Puluh Rupiah*);

8. Bahwa oleh karena hal ini bukan merupakan pokok perkara maka sudah selayaknya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang memutus terlebih dahulu tuntutan provisional ini, yaitu memerintahkan **TERGUGAT** untuk tetap membayar upah kepada **PENGUGAT** untuk selanjutnya sampai perkara ini mendapatkan kekuatan hukum tetap.

B. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa **PENGUGAT** adalah karyawan tetap pada perusahaan PT. Kharisma Parwitek sebagai Satpam/Security;
2. Bahwa **PENGUGAT** telah bekerja di perusahaan PT. Kharisma Parwitek sejak bulan Juni tahun 1996 (selama 25 tahun) dengan upah terakhir sesuai dengan UMK Kabupaten Karanganyar Tahun 2021 sebesar Rp. 2.054.040,00 (*Dua Juta Lima Puluh Empat Ribu Empat Puluh Rupiah*) beserta premi sebesar Rp. 200.000,00 (*Dua Ratus Ribu Rupiah*), dan uang makan sebesar Rp. 500.000 (*Lima Ratus Ribu Rupiah*), dengan total upah terakhir sebesar Rp. 2.754.040,00 (*Dua Juta Tujuh Ratus Lima Puluh Empat Ribu Empat Puluh Rupiah*);
3. Bahwa pada tanggal 13 Oktober 2020, **PENGUGAT** dipanggil Pihak **TERGUGAT** (HRD PT. Kharisma Parwitek) guna menginformasikan bahwa bagian posisi jabatan security akan diubah menjadi tenaga Outsourcing, sementara posisi **PENGUGAT** adalah karyawan tetap pada PT. Kharisma Parwitek;
4. Bahwa pada tanggal 4 Januari 2021 pihak **TERGUGAT** (Direktur PT. Kharisma Parwitek) menginformasikan terkait Pemutusan Hubungan

Halaman 4 dari 31 Putusan PHI Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kerja sepihak, tanpa ada penjelasan ataupun informasi adanya pelanggaran yang dilakukan oleh **PENGUGAT**. Hal tersebut jelas melanggar Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan kerja. Seharusnya **TERGUGAT** mencantumkan alasan yang menjadi dasar hukum pemecatan tersebut namun dikesampingkan oleh **TERGUGAT**. Sehingga sangat jelas bahwa **TERGUGAT** tidak mampu memahami hukum perburuhan dengan baik;

5. Bahwa **TERGUGAT** menyatakan langsung didepan **PENGUGAT**, bahwa **PENGUGAT** tidak mempunyai skill atau kemampuan dibanding pekerja yang lain yang telah di PHK;
6. Bahwa **TERGUGAT** menawarkan pesangon yang disamakan dengan teman lain yang telah di PHK, dan memerintahkan langsung **PENGUGAT** berhenti bekerja sebagai Security mulai tanggal 4 Januari 2021 tanpa diberi Surat Pemutusan Hubungan Kerja;
7. Bahwa pesangon yang ditawarkan antara Rp. 12.000.000,00 (*Dua Belas Juta Rupiah*) sampai dengan Rp. 15.000.000,00 (*Lima Belas Juta Rupiah*). Sedangkan **PENGUGAT** minta pesangon dinaikkan menjadi Rp. 40.000.000,00 (*Empat Puluh Juta Rupiah*) namun **TERGUGAT** tidak sepatutnya, Padahal yang disampaikan oleh **PENGUGAT** jauh di bawah dari perhitungan berdasarkan Pasal 156 UU No. 11 Tahun 2020 yang kemudian dilakukan implementasi melalui PP No. 35 Tahun 2021 yaitu: Masa Kerja bagian satpam adalah 25 hari. Adapun hari libur nasional, tetap bekerja selama 25 hari.
 - Gaji Pokok (UMK Kabupaten Karanganyar): Rp 2.054.040,00
 - Premi 25 hari kerja x Rp 8.000,00 : Rp 200.000,00
 - Uang Makan 25 hari kerja x Rp 20.000,00 : Rp 500.000,00 +
Rp 2.754.040,00
 - a. Uang Pesangon menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 156 ayat (2) huruf I dan diaplikasikan dengan Pasal 40 Ayat 2 huruf I PP No. 35 Tahun 2021 yaitu 9 bulan upah dengan rincian:
 $9 \times \text{Rp. 2.054.040,00} = \text{Rp. 18.486.360,00}$ (*Delapan Belas Juta Empat Ratus Delapan Puluh Enam Ribu Tiga Ratus Enam Puluh Rupiah*)
 - b. Uang Penghargaan Masa Kerja selama 25 Tahun menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 156 ayat (3) huruf H dan diaplikasikan dengan Pasal 40 Ayat 3 huruf I PP No. 35 Tahun 2021 yaitu 10 bulan upah dengan rincian:

Halaman 5 dari 31 Putusan PHI Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

10 x Rp. 2.054.040,00 = Rp. 20.540.400,00 (*Dua Puluh Juta Lima Ratus Empat Puluh Ribu Empat Ratus Rupiah*)

c. Upah Bulan Februari 2021 s/d Agustus 2021 (Upah 7 bulan yang belum diterima), dengan rincian :

Rp 2.754.040,00 x 7 bulan = Rp. 19.278.280,00 (*Sembilan Belas Juta Dua Ratus Tujuh Puluh Delapan Ribu Dua Ratus Delapan Puluh Rupiah*)

d. Tunjangan Hari Raya 1442 H

1 x Rp. 2.054.040,00 = Rp. 2.054.040,00 (*Dua Juta Lima Puluh Empat Ribu Empat Puluh Rupiah*)

e. Upah Cuti Tahunan (12 Hari jatah cuti selama 1 Tahun)

Rp. 2.054.040,00 : 25 x 12 = Rp. 985.939,00 (*Sembilan Ratus Delapan Puluh Lima Ribu Sembilan Ratus Tiga Puluh Sembilan Rupiah*).

Maka Total Uang Pesangon

Uang Rp. 18.486.360,00 + Rp. 20.540.400,00 + Rp. 19.278.280,00 + Rp. 2.054.040,00 + Rp. 985.939,00 = **Rp 61.345.019,00** (*Enam Puluh Satu Juta Tiga Ratus Empat Puluh Lima Ribu Sembilan Belas Rupiah*).

8. Bahwa pada tanggal 11 Januari 2021 **PENGGUGAT** diminta menghadap kembali oleh pihak **TERGUGAT** (dari **Direktur PT. Kharisma Parwitek** diwakilkan kepada **HRD PT. Kharisma Parwitek**) dan ditawarkan pesangon Rp. 12.000.000,00 (*Dua Belas Juta Rupiah*) sampai dengan Rp. 15.000.000,00 (*Lima Belas Juta Rupiah*). Namun pekerja belum bisa menerima minta diberikan kompensasi Rp. 35.000.000,00 (*Tiga Puluh Lima Juta Rupiah*);
9. Bahwa pada tanggal 16 Januari 2021 **PENGGUGAT** diminta kembali menghadap **TERGUGAT** (**HRD PT. Kharisma Parwitek**) dan ditawarkan pesangon Rp. 20.000.000,00 (*Dua Puluh Juta Rupiah*). Namun **PENGGUGAT** belum bisa menerima dan tetap meminta diberikan pesangon Rp. 35.000.000,00 (*Tiga Puluh Lima Juta Rupiah*), namun **TERGUGAT** meminta agar **PENGGUGAT** dapat segera memberikan jawaban dan **TERGUGAT** justru menantang **PENGGUGAT** jika tidak menerima uang tersebut, **PENGGUGAT** untuk dapat melakukan proses secara hukum Perselisihan Hubungan Industrial;
10. Bahwa pada tanggal 20 Januari 2021 **PENGGUGAT** didampingi oleh **Tim kuasa hukum BKBH UMS** untuk menghadap dan melakukan bipartit guna memberikan kepastian diterima atau tidaknya penawaran pesangon oleh **PENGGUGAT** sejumlah Rp. 35.000.000,00 (*Tiga Puluh Lima Juta Rupiah*)

Halaman 6 dari 31 Putusan PHI Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg

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

namun pihak **PENGUGAT** (Tim kuasa hukum BKBH FH UMS) tidak diijinkan masuk ke perusahaan;

11. Bahwa pada tanggal 21 Januari 2021 **PENGUGAT** mendapat Pdf surat pemanggilan kerja No. 06//I/HRD/KP/2021 tertanggal 20 Januari 2021 yang dikirim melalui pesan Whatsapp oleh **TERGUGAT**, pada tanggal 22 Januari 2021 pekerja menerima dokumen fisik surat resmi pemanggilan kerja melalui POS Ekspres ke alamat tempat tinggal dan **PENGUGAT** telah memenuhi panggilan masuk kerja tanggal 22 Januari 2021;
12. Bahwa pada tanggal 27 Januari 2021 jam 15.15 WIB diadakan rapat mendadak untuk seluruh jajaran anggota Security PT. Kharisma Parwitek termasuk **PENGUGAT**;
13. Bahwa pada rapat yang dihadiri oleh pihak **TERGUGAT** Sdr. Dwi Windiarto (HRD), bersama PT. Navijan (Pengelola Outsourcing) antara lain Sdr. Serma TNI Yogi, Sdr. Ari, Sdr. Martin, Sdr. Didik Mujiyanto, Sdr. Sarwanto, Sdr. Fathur, Sdr. Wahyu, Sdr. Wiwit dan **PENGUGAT** tersebut membahas Peraturan Kapolri No. 4 Tahun 2020 tentang Pengamanan Swakarsa Pasal 27 ayat (1) yang berbunyi Anggota Satpam harus memiliki kompetensi Gada Utama, Gada Madya dan Gada Pratama. Bahwa dalam rapat tersebut menegaskan Satpam harus memiliki sertifikasi kompetensi sesuai Peraturan Kapolri tersebut diatas;
14. Bahwa pada rapat tersebut, Sdr. Serma TNI Yogi menawarkan kepada **PENGUGAT** untuk Diklat Gada Pratama dengan biaya ditanggung sendiri, **PENGUGAT** bersedia mengikuti diklat asalkan semua biaya ditanggung oleh perusahaan. Permintaan **TERGUGAT** untuk meminta **PENGUGAT** menanggung sendiri biaya pelatihan GADA PRATAMA jelas telah melanggar Pasal 12 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi: *"Pengusaha bertanggungjawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja"*. Jika dikaitkan dengan perkara a quo, permintaan yang disampaikan oleh **PENGUGAT** untuk menanggung biaya pelatihan GADA PRATAMA jelas sesuai dengan peraturan perundangan. Hal tersebut justru kontradiksi dengan perbuatan **TERGUGAT** yang seolah justru tidak ingin membuat karyawannya meningkatkan kemampuan;
15. Bahwa pada tanggal 29 Januari 2021 pihak **TERGUGAT** menyerahkan Surat Peringatan III tanpa dasar hukum yang jelas dan Skorsing No. 014/HRD/SP/I/2021 dan Surat Keputusan Mutasi No. 003/KP-Dir/Skm/I/2021 kepada **PENGUGAT**;

Halaman 7 dari 31 Putusan PHI Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

16. Bahwa masa berlaku Surat Skorsing No. 014/HRD/SP/I/2021 mulai tanggal 29 Januari 2021 sampai 28 Februari 2021;
17. Bahwa sesuai dengan Surat Keputusan Mutasi No. 003/KP-Dir/Skm/I/2021 **PENGUGAT** dimutasi dari bagian Satpam ke bagian Operator Limbah terhitung mulai tanggal 30 Januari 2021 dan **TERGUGAT** memberikan keterangan kepada **PENGUGAT** untuk bekerja setelah masa Skorsing 1 bulan tersebut berakhir. Hal tersebut sebenarnya telah melanggar Pasal 32 Ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi: *penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum*. Jika dikaitkan dengan perkara a quo, maka mutasi satpam ke bagian operator limbah merupakan kesalahan fatal dari **TERGUGAT** karena limbah pabrik berpotensi kepada resiko-resiko nyata yang akan dihadapi **PENGUGAT** seperti penyakit hingga potensi kecelakaan kerja;
18. Bahwa **PENGUGAT** tetap mematuhi perintah perusahaan dengan segenap hati, walaupun lahirnya putusan skorsing dan mutasi tanpa ada dasar bukti, saksi dan penjelasan secara lengkap dari pihak **TERGUGAT** kepada **PENGUGAT**;
19. Bahwa setelah **PENGUGAT** mengalami hal tersebut melalui kuasa hukum mengajukan permohonan Pencatatan Perselisihan hubungan Industrial tertanggal 1 Februari 2021 kepada Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Karanganyar;
20. Bahwa Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Karanganyar telah mengeluarkan surat perihal klarifikasi Nomor 560/0465.7.4/II/2021 tertanggal 2 Februari 2021 kepada kedua belah pihak untuk menghadiri sidang klarifikasi duduk perkara pada hari Kamis, 11 Februari 2021 pukul 09.00 WIB di Ruang Seksi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Karanganyar dengan Mediator Sri Wibowo, S.H. dan Sugimin, S.E;
21. Bahwa dalam agenda klarifikasi yang telah dilaksanakan pada pada hari Kamis, 11 Februari 2021, namun pada saat klarifikasi tersebut **TERGUGAT** tidak membawa atau menunjukkan Surat Kuasa kepada Mediator maupun kepada Pihak **PENGUGAT**, sebagaimana **PENGUGAT** telah menunjukkan dan memberikan fotocopy Surat Kuasa kepada **TERGUGAT** serta memberikan Surat Kuasa Asli kepada pihak

Halaman 8 dari 31 Putusan PHI Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg



Mediator dan klarifikasi tetap dijalankan, namun pada agenda klarifikasi tersebut tetap dijalankan dan diperbolehkan para Mediator yang kemudian para pihak **PENGUGAT** dan **TERGUGAT** telah memberikan keterangan kronologi secara lisan, kemudian diakhir klarifikasi, Mediator menghendaki kedua belah pihak untuk membuat laporan kronologi tertulis dan dikumpulkan sebelum Mediasi I yang dilaksanakan pada hari Kamis, 18 Februari 2021 pukul 09.00 WIB;

22. Bahwa Mediasi I telah dilaksanakan pada pada hari Kamis, 18 Februari 2021, Mediator memberikan kesempatan pertama kepada pihak **PENGUGAT** untuk memberikan uraian dan tuntutan mengenai peristiwa yang telah dialami, sebagai berikut:

- a. **PENGUGAT** meminta kepada pihak **TERGUGAT** dapat menjelaskan secara rinci disertai adanya bukti atas terbitnya Surat Peringatan III dan skorsing Nomor 014/HRD/SP/I/2021, karena **PENGUGAT** telah melaksanakan SOP dengan baik dan benar;
- b. **PENGUGAT** meminta kepada pihak **TERGUGAT** dapat menjelaskan secara rinci disertai bukti atas terbitnya Surat Keputusan Mutasi Nomor 003/KP-Dir/Skm/I/2021;
- c. **PENGUGAT** sudah merasa sakit hati kepada pihak **TERGUGAT** yang telah menyatakan bahwa **PENGUGAT** tidak memiliki skill keahlian seperti karyawan yang telah di PHK sebelumnya dan pada tanggal 22 Januari 2021 **PENGUGAT** dalam melaksanakan Surat Panggilan I Nomor 06/I/HRD/KP/2021 untuk bekerja kembali dan merasa telah diawasi secara berlebihan serta dicari-cari kesalahan pada saat melaksanakan sebagai Satpam yang bertugas pada shift pagi sebelum terbitnya Surat Peringatan III dan Skorsing Nomor 014/HRD/SP/I/2021 serta Surat Keputusan Mutasi Nomor 003/KP-Dir/Skm/I/2021;
- d. **PENGUGAT** meminta kepada **TERGUGAT** untuk dapat menyelesaikan perselisihan ini dengan dilakukannya PHK secara resmi tertulis, tidak seperti pada tanggal 4 Januari 2021 dan tanggal 11 Januari 2021 yang dimana pihak **TERGUGAT** menyatakan PHK secara lisan serta menawarkan uang pesangon antara Rp. 15.000.000,00 (*Lima Belas Juta Rupiah*) hingga Rp. 20.000.000,00 (*Dua Puluh Juta Rupiah*) kepada **PENGUGAT** yang dirasa pada saat itu tidak sesuai dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diubah dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan **PENGUGAT** meminta untuk **TERGUGAT** menyesuaikan pemberian



uang pesangon tersebut sesuai dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;

23. Bahwa setelah pihak **PENGUGAT** menguraikan kronologi dan tuntutan kepada pihak **TERGUGAT**, pihak Mediator memberikan kesempatan kepada **TERGUGAT** untuk memberikan tanggapan dan menurut pihak **PENGUGAT** sebagai berikut:
- a. **TERGUGAT** tidak dapat memberikan kejelasan secara detail dan jelas, serta tidak dapat memberikan bukti;
 - b. **TERGUGAT** tetap pada pendiriannya hanya akan memberikan uang kompensasi kepada **PENGUGAT** antara Rp. 15.000.000,00 (*Lima Belas Juta Rupiah*) hingga Rp. 20.000.000,00 (*Dua Puluh Juta Rupiah*);
 - c. Jika **PENGUGAT** tidak menerima, akan dipekerjakan kembali oleh pihak **TERGUGAT** namun tetap pada bagian Operator Limbah dikarenakan **TERGUGAT** menganggap **PENGUGAT** tidak memiliki sertifikat kompetensi Gada Pratama untuk tetap di bagian Security/Satpam PT. Kharisma Parwitex;
24. Bahwa Mediator menganggap Mediasi I tidak menemukan kesepakatan, maka Mediator memberikan waktu selama 1 minggu dan menyarankan agar supaya mendapatkan titik terang maupun kesepakatan di selang waktu tersebut serta disarankan agar tidak sampai ke ranah yang lebih tinggi dan Mediasi II akan dilaksanakan pada tanggal 25 Februari 2021;
25. Bahwa pada Mediasi II tertanggal 25 Februari 2021 pukul 09.00 WIB, Mediator telah memberikan kesimpulan sementara terkait uang kompensasi yang akan diberikan oleh **TERGUGAT** kepada **PENGUGAT** sebesar Rp. 20.000.000,00 (*Dua Puluh Juta Rupiah*). Namun **PENGUGAT** tetap pada pendiriannya dengan mempertahankan hak uang pesangonnya sebesar Rp. 40.000.000,00 (*Empat Puluh Juta Rupiah*), serta diakhir agenda Mediasi II **TERGUGAT** menyatakan tambahan bahwa skorsing tersebut juga diberikan agar **PENGUGAT** tidak memberikan iklim buruk kepada para pekerja lain, justru selama 25 Tahun bekerja **PENGUGAT** telah berhubungan baik dengan siapapun di lingkungan PT. Kharisma Parwitex, dan tidak pernah melakukan pelanggaran yang mencederai nama baik PT. Kharisma Parwitex;
26. Bahwa pihak Mediator kembali memberikan kesempatan kepada **PENGUGAT** dan **TERGUGAT** untuk kembali membicarakan perihal nominal uang pesangon yang seharusnya diterima oleh **PENGUGAT** dengan rincian sebagai berikut:



Kerugian Materiil

Perhitungan berdasarkan Pasal 156 UU No. 11 Tahun 2020 yang kemudian dilakukan implementasi melalui PP No. 35 Tahun 2021 yaitu:

Masa Kerja bagian satpam adalah 25 hari. Adapun hari libur nasional, tetap bekerja selama 25 hari.

- Gaji Pokok (UMK Kabupaten Karanganyar): Rp 2.054.040,00
- Premi 25 hari kerja x Rp 8.000,00 : Rp 200.000,00
- Uang Makan 25 hari kerja x Rp 20.000,00 : Rp 500.000,00
Rp 2.754.040,00

- a. **Uang Pesangon menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 156 ayat (2) huruf I dan diaplikasikan dengan Pasal 40 Ayat 2 huruf I PP No. 35 Tahun 2021 yaitu 9 bulan upah dengan rincian:**

9 x Rp. 2.054.040,00 = Rp. 18.486.360,00 (*Delapan Belas Juta Empat Ratus Delapan Puluh Enam Ribu Tiga Ratus Enam Puluh Rupiah*)

- b. **Uang Penghargaan Masa Kerja selama 25 Tahun menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 156 ayat (3) huruf H dan diaplikasikan dengan Pasal 40 Ayat 3 huruf I PP No. 35 Tahun 2021 yaitu 10 bulan upah dengan rincian:**

10 x Rp. 2.054.040,00 = Rp. 20.540.400,00 (*Dua Puluh Juta Lima Puluh Empat Ribu Empat Puluh Rupiah*)

- c. **Upah Bulan Februari 2021 s/d Agustus 2021 (Upah 7 bulan yang belum diterima), dengan rincian :**

Rp 2.754.040,00 x 7 bulan = Rp. 19.278.280,00 (*Sembilan Belas Juta Dua Ratus Tujuh Puluh Delapan Ribu Dua Ratus Delapan Puluh Rupiah*)

- d. **Tunjangan Hari Raya 1442 H**

1 x Rp. 2.054.040,00 = Rp. 2.054.040,00 (*Dua Juta Lima Puluh Empat Ribu Empat Puluh Rupiah*)

- e. **Upah Cuti Tahunan (12 Hari jatah cuti selama 1 Tahun)**

Rp. 2.054.040,00 : 25 x 12 = Rp. 985.939,00 (*Sembilan Ratus Delapan Puluh Lima Ribu Sembilan Ratus Tiga Puluh Sembilan Rupiah*).

Maka Total Uang Pesangon

Uang Rp. 18.486.360,00 + Rp. 20.540.400,00 + Rp. 19.278.280,00 + Rp. 2.054.040,00 + Rp. 985.939,00 = **Rp 61.345.019,00** (*Enam Puluh Satu Juta Tiga Ratus Empat Puluh Lima Ribu Sembilan Belas Rupiah*).

yang mana dari pihak **TERGUGAT** hanya akan memberikan uang kompensasi sejumlah Rp. 22.000.000,00 (*Dua Puluh Dua Juta Rupiah*) dimana nominal tersebut hanya bertambah Rp 2.000.000,00 (*Dua Juta*



Rupiah) dari nominal yang ditawarkan sebelumnya oleh **TERGUGAT** (sesuai arahan Direktur PT. Kharisma Parwitek);

27. Bahwa jika pada Mediasi II tertanggal 25 Februari 2021 pukul 09.00 WIB tersebut diantara **PENGUGAT** dan **TERGUGAT** tidak menghasilkan kesepakatan, maka akan dikeluarkannya Anjuran oleh Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Karanganyar, dan **PENGUGAT** menginginkan dibayarkan uang pesangon sesuai perhitungan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja jika naik perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial;
28. Bahwa pada tanggal 1 Maret 2021 pukul 07.00 WIB, **PENGUGAT** melaksanakan perintah **TERGUGAT** dalam **POSITA 17** untuk bekerja pada bagian Operator Limbah sesuai dengan Surat Keputusan Mutasi No. 003/KP-Dir/Skm/I/2021 dan melapor diri kepada Security yang berdinis pada saat itu Sdr. Didik Mujiyanto dan Sdr. Wahyu, kemudian **PENGUGAT** diminta kepada Sdr. Didik Mujiyanto melakukan absen pada *fingerprint* absen karyawan PT. Kharisma Parwitek yang selanjutnya **PENGUGAT** melakukan aktifitas di bagian Limbah, namun **PENGUGAT** merasa belum ada arahan yang kemudian **PENGUGAT** menemui Sdr. Adi selaku PPIC PT. Kharisma Parwitek;
29. Bahwa Sdr. Adi selaku PPIC PT. Kharisma Parwitek menyarankan untuk melaporkan diri kepada **TERGUGAT (HRD PT. Kharisma Parwitek)**, Pada pukul 08.30 WIB **PENGUGAT** menghadap **TERGUGAT** pada pertemuan tersebut **TERGUGAT** justru menanyakan maksud dan tujuan **PENGUGAT** masuk kerja, kemudian **PENGUGAT** menjelaskan guna menjalankan perintah sesuai permintaan **TERGUGAT** dan sebagai iktikad baik wujud loyalitas **PENGUGAT** untuk bekerja kembali di PT. Kharisma Parwitek setelah masa skorsing selama 1 bulan sesuai dengan Surat Peringatan III dan Skorsing No. 014/HRD/SP/I/2021 dan menyesuaikan perintah dalam Surat Keputusan Mutasi No. 003/KP-Dir/Skm/I/2021;
30. Bahwa **TERGUGAT** menyatakan penolakan kepada **PENGUGAT** untuk melaksanakan kerja pada tanggal 1 Maret 2021 pada bagian Operator Limbah, serta menyatakan kepada **PENGUGAT** untuk menunggu Anjuran Mediator serta **TERGUGAT** memberikan sebuah pernyataan karena sudah merasa sama-sama terluka serta sakit hati dan tetap berpegang teguh untuk menunggu Anjuran Mediator lebih lanjut;
31. Bahwa pada akhirnya antara **PENGUGAT** dan **TERGUGAT** tetap tidak menghasilkan kesepakatan, maka Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Karanganyar mengeluarkan Anjuran



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Mediator dengan Nomor 560/1041.7.4/III/2021 tertanggal 10 Maret 2021, yang mana isi dari Anjuran Mediator sebagai berikut:

- a. Kepada **TERGUGAT** yang beralamat di Benowo Rt.04/08, Ngingo, Jaten, Karanganyar, untuk memanggil dan mempekerjakan kembali **PENGUGAT** yang beralamat Perum Griya Karya Sejahtera 6 Jumok B28 Rt 002/022, Desa Jaten, Kec. Jaten, Karanganyar, pada bagian Satpam dengan meningkatkan kompetensi melalui Diklat Gada Pratama kepada **PENGUGAT** paling lambat 10 hari setelah menerima Anjuran tertulis ini.
 - b. Kepada **TERGUGAT** untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diberikan dan membayar upah selama **PENGUGAT** diskorsing.
 - c. Kepada **PENGUGAT** untuk melaporkan diri dan menyatakan kesanggupannya bekerja kembali kepada **TERGUGAT** pada bagian Satpam dengan Kompetensi Diklat Gada Pratama paling lambat 10 hari setelah menerima Anjuran tertulis ini.
 - d. Tidak dapat mempertimbangkan dan mengabulkan tuntutan **PENGUGAT** selebihnya.
 - e. Kepada **PENGUGAT** dan **TERGUGAT** agar memberikan jawaban secara tertulis atas Anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 hari kerja setelah menerima surat Anjuran Mediator ini.
32. Bahwa **PENGUGAT** menyatakan menerima Anjuran Mediator melalui Surat Jawaban Anjuran Mediator Nomor 050/PP/BKBH/III/2021 dan telah diserahkan kepada pihak Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Karanganyar tertanggal 24 Maret 2021;
33. Bahwa **PENGUGAT** melaksanakan Anjuran Mediator pada hari Kamis, 25 Maret 2021 pukul 09.35 WIB datang ke PT. Kharisma Parwitex untuk **MELAPOR** dan bekerja kembali kepada pihak **TERGUGAT**, namun dari pihak **TERGUGAT** yang diwakili oleh Sdr. Dwi Windiarto (HRD) memberikan pernyataan bahwa sampai dengan **PENGUGAT** menghadap **TERGUGAT** untuk melaporkan diri, **TERGUGAT** belum mengirimkan Surat Jawaban atas Anjuran Mediator kepada Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Karanganyar, **TERGUGAT** menyatakan **MENOLAK PENGUGAT** untuk bekerja kembali di PT. Kharisma Parwitex dan menyatakan secara lisan **MENOLAK** Anjuran Mediator dihadapan **PENGUGAT**;

Halaman 13 dari 31 Putusan PHI Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg

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

34. Bahwa pada tanggal 26 Maret 2021, **PENGGUGAT** mengirimkan Surat Laporan Pelaksanaan Anjuran Mediator Nomor 053/PP/BKBH/III/2021 tertanggal 25 Maret 2021 yang mana isi surat tersebut sebagai berikut:
- a. Bahwa **PENGGUGAT** menyatakan **MENERIMA** Anjuran Mediator melalui Surat Jawaban Anjuran Mediator Nomor 050/PP/BKBH/III/2021 dan telah diserahkan kepada pihak Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja Koperasi & UKM Kabupaten Karanganyar tanggal 24 Maret 2021;
 - b. Bahwa **PENGGUGAT** pada hari Kamis, tanggal 25 Maret 2021 pukul 09.35 WIB datang ke PT. Kharisma Parwitex (**TERGUGAT**) untuk **MELAPOR** dan bekerja kembali, namun dari Pihak **TERGUGAT** PT. Kharisma Parwitex yang diwakili oleh Dwi Windiarto (selaku HRD PT. Kharisma Parwitex) memberikan pernyataan **MENOLAK PENGGUGAT** dan **MENOLAK** Anjuran Mediator;
 - c. Bahwa dengan adanya **PENOLAKAN** yang dilakukan oleh PT. Kharisma Parwitex kepada **PENGGUGAT** (Hartono) yang melaksanakan Anjuran Mediator, maka kami meminta agar proses hukum perkara ini dapat dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).
35. Bahwa pada tanggal 29 Maret 2021, **PENGGUGAT** kembali menerima Surat Panggilan HRD Nomor 07/III/HRD/KP/2021 tertanggal 27 Maret 2021 dari **TERGUGAT** yang meminta kepada **PENGGUGAT** untuk menghadap pada hari Rabu, 31 Maret 2021 terkait Surat Anjuran dari Mediator Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Karanganyar;
36. Bahwa pada hari Rabu, 31 Maret 2021, **PENGGUGAT** kembali memenuhi panggilan **TERGUGAT** untuk menghadap. Dalam pertemuan tersebut, **TERGUGAT** justru berpaling dari jawaban seperti yang tertera dalam **POSITA 33** dan menyatakan menerima Anjuran Mediator secara keseluruhan, namun **TERGUGAT** menolak dalam memberikan fasilitas kepada **PENGGUGAT** untuk membiayai Diklat Gada Pratama dan **TERGUGAT** hingga pada saat Gugatan ini dibuat tidak melaksanakan anjuran berupa membayarkan upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diberikan kepada **PENGGUGAT** yang mana **TERGUGAT** telah melanggar pasal 157 A ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menyebutkan "*Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta*

Halaman 14 dari 31 Putusan PHI Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg

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

*hak – hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh”, serta menyebutkan jika **TERGUGAT** tidak mengirimkan Surat Jawaban atas Anjuran Mediator kepada Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Karanganyar menurut **TERGUGAT** tidak menjadi sebuah masalah;*

37. Bahwa setelah adanya Anjuran dengan Nomor 560/1041.7.4/III/2021 tertanggal 10 Maret 2021 oleh Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Karanganyar, maka keluarlah Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tertanggal 24 Maret 2021 dengan menyatakan **PENGGUGAT** menerima Anjuran Mediator melalui Surat Jawaban atas Anjuran Mediator Nomor 050/PP/BKBH/III/2021 tertanggal 18 Maret 2021 dan **TERGUGAT** menolak Anjuran Mediator melalui Surat Jawaban atas Anjuran Mediator Nomor 004/HRGA.Kh.P/III/2021 tertanggal 27 Maret 2021, dan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut yang akan digunakan untuk memproses perkara ini secara hukum ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Semarang;

38. Bahwa selama perkara Perselisihan Hubungan Industrial antara **PENGGUGAT** dengan **TERGUGAT** ini berlangsung, **PENGGUGAT** telah mengalami beberapa kerugian Immateriil, dengan rincian sebagai berikut:

Kerugian Immateriil

- a. Biaya jasa Pengacara sebesar Rp. 50.000.000,00 (*Lima Puluh Juta Rupiah*);
- b. Biaya transportasi, waktu, perhatian yang dicurahkan oleh **PENGGUGAT** mengusahakan agar **TERGUGAT** segera mengakhiri perselisihan ini dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara resmi dan membayarkan uang pesangon sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, sehingga membuat **PENGGUGAT** tidak dapat bekerja dengan tenang seperti biasanya, sehingga menimbulkan kerugian yang ditaksir oleh **PENGGUGAT** sebesar Rp. 15.000.000,00 (*Sepuluh Juta Rupiah*);
- c. **PENGGUGAT** dimasa pandemi Covid-19 ini sudah tidak diperbolehkan bekerja kembali di PT. Kharisma Parwitex dan tidak menerima upah, sedangkan selama **PENGGUGAT** di rumahkan telah dibebankan pembayaran angsuran Rumah, biaya kuliah putra putri **PENGGUGAT** sebesar Rp 20.000.000,00 (*Dua Puluh Juta Rupiah*);

39. Bahwa **PENGGUGAT** melalui kuasa hukum kembali mengirimkan Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial kepada Pihak

Halaman 15 dari 31 Putusan PHI Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Karanganyar dengan Nomor Surat 064/PP/BKBH/V/2021 tertanggal 25 Mei 2021 yang pada intinya mengajukan surat permohonan tersebut dengan alasan berbeda daripada surat Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial tertanggal 1 Februari 2021 yang sebelumnya telah dilakukannya tindak lanjut, dengan dasar pasal 154A ayat (1) huruf g angka (3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menyatakan sebagai berikut:

Pasal 154A

(1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:

g. adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

3. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu.

karena terhitung 4 bulan sejak bulan Februari 2021 sampai dengan bulan Mei 2021 pada saat surat nomor 064/PP/BKBH/V/2021 diajukan kepada Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Karanganyar dan/atau terhitung 5 bulan pada saat gugatan ini diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial (Pengadilan Negeri Semarang), **PENGGUGAT** tidak mendapatkan upah bulanan serta tidak diberikan hak Tunjangan Hari Raya (THR 1442H), padahal menurut berita yang beredar dalam berbagai media, pihak Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Karanganyar telah mengeluarkan himbauan melalui Surat Edaran (SE) kepada perusahaan-perusahaan di Kabupaten Karanganyar yang mana harus taat untuk membayarkan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada pekerja, maka sudah patut, wajar dan adil menurut Undang-Undang maupun Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku manakala pekerja disahkan untuk diberikan status Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan menerima kerugian materiil sesuai dengan **POSITA 26** & kerugian immaterial sesuai dengan **POSITA 38**;

40. Bahwa pada tanggal 10 Juni 2021, kuasa hukum **PENGGUGAT** mendapatkan surat balasan dari Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Karanganyar dengan nomor surat 560/2229.7.4/VI/2021 tertanggal 9 Juni 2021 yang pada intinya telah menjawab permohonan tersebut sama dengan permohonan yang telah

Halaman 16 dari 31 Putusan PHI Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg

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

diajukan **PENGUGAT** pada bulan februari 2021 dan telah ditindaklanjuti dengan proses Klarifikasi duduk pada tanggal 11 Februari 2021, Mediasi I pada tanggal 18 Februari 2021, Mediasi II pada tanggal 25 Februari 2021, Anjuran Mediator 10 Maret 2021, Risalah Hasil Mediasi pada tanggal 24 Maret 2021;

41. Bahwa kuasa hukum **PENGUGAT** mencoba klarifikasi kembali ke Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Karanganyar pada tanggal 14 Juni 2021 untuk menanyakan apabila surat balasan nomor surat 560/2229.7.4/VI/2021 akankah berpengaruh terhadap gugatan yang akan diajukan, karena tidak ada anjuran atau risalah atau rekomendasi lebih lanjut mengenai status Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari **TERGUGAT** terhadap **PENGUGAT** seperti apa yang telah dimintakan kembali oleh **PENGUGAT** dalam surat Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 064/PP/BKBH/V/2021;
42. Bahwa pihak Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Karanganyar melalui Drs. Bambang Sutjana dan Sri Wibowo, S.H hanya memberikan jawaban dengan mengembalikan kepentingan Perselisihan Hubungan Industrial ini kepada kuasa hukum **PENGUGAT** untuk dapat ditindaklanjuti pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) serta memberikan jawaban terkait nantinya anjuran tersebut walaupun menjadi lampiran gugatan belum ada keterangan untuk **TERGUGAT** diperintahkan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap **PENGUGAT**, materi dalam gugatan akan dipertimbangkan kembali oleh pihak Pengadilan;
43. Bahwa lantaran perkara ini timbul karena sikap **TERGUGAT**, maka adalah wajar, patut, dan adil manakala **TERGUGAT** dihukum untuk membayar seluruh biaya perkara yang terbit dalam perkara ini, melihat kondisi PT. Kharisma Parwitek adalah perusahaan yang sehat dan tidak terlalu terdampak Covid 19, yang dibuktikan dengan masih adanya pembangunan selama masa pandemi covid 19 di dalam lingkungan pabrik PT. Kharisma Parwitek;

Berdasarkan dalil-dalil diatas maka ada alasan yang kuat bagi **PENGUGAT** untuk menyerahkan perkara ini kepada Pengadilan Hubungan Industrial Semarang dan mohon kehadiran Majelis Hakim Pemeriksa Perkara ini berkenan untuk mengadili dan memutus perkara ini dengan amar sebagai berikut:

A. DALAM PROVISI

1. Mengabulkan Gugatan Provisi **PENGUGAT**;

Halaman 17 dari 31 Putusan PHI Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Memerintahkan kepada **TERGUGAT** untuk membayarkan upah bulanan terhitung sejak bulan Februari 2021 sampai dengan gugatan ini diajukan dengan rincian:

- Gaji Pokok (UMK Kabupaten Karanganyar) : Rp 2.054.040,00
- Premi 25 hari kerja x Rp 8.000,00 : Rp 200.000,00
- Uang Makan 25 hari kerja x Rp 20.000,00 : Rp 500.000,00 +
Rp 2.754.040,00

Rp 2.754.040,00 x 7 bulan = Rp 19.278.280,00 (Sembilan Belas Juta Dua Ratus Tujuh Puluh Delapan Ribu Dua Ratus Delapan Puluh Rupiah) Secara langsung tunai kepada **PENGUGAT**;

3. Memerintahkan **TERGUGAT** untuk membayar upah dan seluruh hak-hak **PENGUGAT** sekalipun masih ada upaya hukum banding dan kasasi.

B. DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan **PENGUGAT** untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa **TERGUGAT** telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
3. Menyatakan bahwa **TERGUGAT** diwajibkan membayar upah tetap/ gaji bulanan selama proses ini berlangsung sampai adanya Putusan Majelis Hakim maupun upaya hukum selanjutnya;
4. Menyatakan sah demi hukum, **TERGUGAT** telah memberikan keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara lisan, dan memerintahkan **TERGUGAT** untuk menerbitkan surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada **PENGUGAT**;
5. Menghukum **TERGUGAT** untuk membayar **Kerugian Materiil** dan **Kerugian Immateriil** dengan total **Rp 146.345.019,00 (Seratus Empat Puluh Satu Juta Tiga Ratus Empat Puluh Lima Ribu Sembilan Belas Rupiah)** kepada **PENGUGAT** dengan rincian sebagai berikut:

I. Kerugian Materiil

Masa Kerja bagian satpam adalah 25 hari. Adapun hari libur nasional, tetap bekerja selama 25 hari.

- Gaji Pokok (UMK Kabupaten Karanganyar) : Rp 2.054.040,00
- Premi 25 hari kerja x Rp 8.000,00 : Rp 200.000,00
- Uang Makan 25 hari kerja x Rp 20.000,00 : Rp 500.000,00 +
Rp 2.754.040,00

- a. **Uang Pesangon menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 156 ayat (2) huruf I dan diaplikasikan dengan Pasal 40 Ayat 2 huruf I PP No. 35 Tahun 2021 yaitu 9 bulan upah dengan rincian:**

Halaman 18 dari 31 Putusan PHI Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9 x Rp. 2.054.040,00 = Rp. 18.486.360,00 (*Delapan Belas Juta Empat Ratus Delapan Puluh Enam Ribu Tiga Ratus Enam Puluh Rupiah*)

- b. **Uang Penghargaan Masa Kerja selama 25 Tahun** menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 156 ayat (3) huruf H dan diaplikasikan dengan Pasal 40 Ayat 3 huruf I PP No. 35 Tahun 2021 yaitu 10 bulan upah dengan rincian:

10 x Rp. 2.054.040,00 = Rp. 20.540.400,00 (*Dua Puluh Juta Lima Ratus Empat Puluh Ribu Empat Ratus Rupiah*)

- c. **Upah Bulan Februari 2021 s/d Agustus 2021 (Upah 7 bulan yang belum diterima), dengan rincian :**

Rp 2.754.040,00 x 7 bulan = Rp. 19.278.280,00 (*Sembilan Belas Juta Dua Ratus Tujuh Puluh Delapan Ribu Dua Ratus Delapan Puluh Rupiah*)

- d. **Tunjangan Hari Raya 1442 H**

1 x Rp. 2.054.040,00 = Rp. 2.054.040,00 (*Dua Juta Lima Puluh Empat Ribu Empat Puluh Rupiah*)

- e. **Upah Cuti Tahunan (12 Hari jatah cuti selama 1 Tahun)**

Rp. 2.054.040,00 : 25 x 12 = Rp. 985.939,00 (*Sembilan Ratus Delapan Puluh Lima Ribu Sembilan Ratus Tiga Puluh Sembilan Rupiah*).

Maka Total Uang Pesangon

Uang Rp. 18.486.360,00 + Rp. 20.540.400,00 + Rp. 19.278.280,00 + Rp. 2.054.040,00 + Rp. 985.939,00 = **Rp 61.345.019,00** (*Enam Puluh Satu Juta Tiga Ratus Empat Puluh Lima Ribu Sembilan Belas Rupiah*).

II. Kerugian Immateriil

Bahwa selain kerugian materiil, **PENGUGAT** juga menderita Kerugian Immateriil sebesar **Rp. 85.000.000,00** (*Delapan Puluh Juta Rupiah*) dengan rincian sebagai berikut:

- a. Biaya jasa Pengacara sebesar Rp. 50.000.000,00 (*Lima Puluh Juta Rupiah*);
- b. Biaya transportasi, waktu, perhatian yang dicurahkan oleh **PENGUGAT** mengusahakan agar **TERGUGAT** segera mengakhiri perselisihan ini dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara resmi dan membayarkan uang pesangon sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, sehingga membuat **PENGUGAT** tidak dapat bekerja dengan tenang seperti biasanya, sehingga menimbulkan kerugian yang ditaksir oleh **PENGUGAT** sebesar Rp. 15.000.000,00 (*Sepuluh Juta Rupiah*);

Halaman 19 dari 31 Putusan PHI Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg

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

- c. **PENGGUGAT** dimasa pandemi Covid-19 ini sudah tidak diperbolehkan bekerja kembali di PT. Kharisma Parwitek dan tidak menerima upah, sedangkan selama **PENGGUGAT** di rumahkan telah dibebankan pembayaran angsuran Rumah, biaya kuliah putra putri **PENGGUGAT** sebesar Rp 20.000.000,00 (*Dua Puluh Juta Rupiah*);
6. Menghukum **TERGUGAT** membayar upah bulanan **PENGGUGAT** sebagai tambahan **Kerugian Materiil** terhitung terhitung sejak Februari 2021 sampai dengan perkara ini selesai;
7. Menghukum **TERGUGAT** membayar uang paksa (*Dwangsom*) sebesar Rp. 1.000.000,00 (Satu Juta Rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan isi putusan ini, sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap;
8. Menyatakan secara hukum bahwa putusan perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uit voerbaar bij vooraad*) kendati **TERGUGAT** mengajukan upaya hukum dalam bentuk apapun;
9. Menghukum dan memerintahkan **TERGUGAT** untuk tunduk pada putusan ini;
10. Menghukum **TERGUGAT** untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini hingga perkara ini selesai.

SUBSIDIAIR

Apabila pengadilan berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya. (*Ex Aequo Et Bono*).

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

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

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut, pihak Tergugat memberikan Jawaban pada pokoknya sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

1. Gugatan Cacat Error in Persona.

Bahwa dalam surat gugatan diketahui jelas, Penggugat menuliskan DIREKTUR/HRD KHARISMA PARWITEX sebagai Tergugat. Penyebutan Direktur atau HRD Kharisma Parwitek sebagai Tergugat adalah hal yang keliru dan membingungkan, seharusnya dengan tegas jelas Penggugat mendudukkan menyebut PT. Kharisma Parwitek sebagai Tergugat karena perusahaan tersebut adalah perseroan terbatas yang berbadan hukum. Dalam sebuah

Halaman 20 dari 31 Putusan PHI Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg



perusahaan yang berbadan hukum Perseroan Terbatas, lazimnya terdapat Kepengurusan yang biasa disebut Direksi/Para Direktur yang kewenangannya bisa berbeda-beda. Oleh karenanya dengan menyebut Direktur sebagai Tergugat dalam perkara a-quo merupakan sesuatu yang tidak jelas/terjadi kekaburan person tergugat.

Bahwa dalam surat gugatan tersebut, kiranya dapat diartikan pula Penggugat juga menarik/mendudukan "HRD PT. KHARISMA PARWITEX" sebagai Tergugat. Hal yang demikian menurut Tergugat, adalah suatu kekeliruan. Bahwa dipastikan gugatan penggugat merupakan perselisihan hubungan industrial, yang definisinya terdapat pada Pasal 1 angka (1) UU No. 2 Tahun 2004. Perselisihan hubungan industrial adalah terjadinya perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha dengan Pekerja/Serikat Pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja. Jadi jelasnya terdapat perselisihan antara Pengusaha dengan Pekerja, maka dikaitkan perkara a-quo yang mengkaitkan HRD sebagai Tergugat adalah kekeliruan mendudukan person tergugat. Bagaimanapun HRD adalah sebutan bagian/person yang menduduki posisi dalam sebuah perusahaan khususnya yang mengurus sumber daya manusia/SDM, dan bagian/person HRD ini bukanlah pemberi kerja/pengusaha. Tepatnya bahwa HRD PT. Kharisma Parwitex bukan termasuk Pengurus dalam suatu perusahaan yang berbentuk badan hukum PT/Perseroan Terbatas.

2. Surat Gugatan Penggugat Kabur/Tidak Jelas.

Bahwa dalam surat gugatannya, Penggugat menunjukkan adanya tindakan secara sepihak dari Tergugat dan kemudian meng-klaim dirinya telah diberhentikan secara lisan dari pekerjaannya. Padahal peristiwa hukum yang sebenarnya terjadi tidak pernah ada peristiwa hukum pemutusan hubungan kerja, sama sekali tidak ada surat pemutusan hubungan kerja yang diterbitkan oleh Tergugat. Menurut Tergugat surat gugatan yang demikian dapat dikategorikan sebagai surat gugatan yang tidak jelas/kabur.

Bahwa kekaburan/ketidakjelasan lainnya dalam gugatan dapat terlihat pada Petitum Gugatan, yaitu Petitum angka (2) dengan Petitum angka (4) merupakan Petitum yang sulit dipahami karena Petitum tersebut mengandung kontradiksi/saling bertentangan. Disatu sisi dinyatakan oleh Penggugat bahwa Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, namun pada sisi lainnya Penggugat memerintahkan Tergugat untuk menerbitkan surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa Penggugat pada petitumnya meminta agar Tergugat dihukum membayar kerugian materiil (total uang pesangon) sebesar Rp. 61.345.019,00 (enam puluh satu juta tiga ratus empat puluh lima ribu sembilan belas rupiah). Padahal jumlah total pesangon tersebut menurut rinciannya, didalamnya terdapat sejumlah uang yang itu bukanlah sebutan pesangon. Sebutan total jumlah pesangon semestinya hanya sebesar Rp. 18.486.360,00 (delapan belas juta empat ratus delapan puluh enam ribu tiga ratus enam puluh ribu rupiah). Seharusnya Penggugat tidak lalai atau harusnya secara detail/rinci (tidak keliru) penyebutan total uang pesangon tersebut. Kelalaian yang demikian menimbulkan kekaburan suatu gugatan.

3. Gugatan Tidak Berdasarkan Hukum.

Bahwa Penggugat pada petitumnya angka (5), "Menghukum Tergugat untuk membayar Kerugian Materiil dan Kerugian Immateriil dengan total Rp. 146.345.019,00 kepada Penggugat". Permintaan petitum yang demikian seperti tanpa dasar hukum yang jelas, karena dalam petitumnya Penggugat meminta hak perhitungan pesangon perkalian 1 kali ketentuan Pasal 156 (2) huruf I uu No.11 Tahun 2020 jo PP No.35/2021 Pasal 40 ayat 2 huruf I. Padahal Pasal 156 (2) maupun Pasal 40 (2) dalam peraturan perundangan tersebut hanya menunjukkan pengaturan komposisi hak pesangon berdasarkan masa kerja, disana tidak ada penyebutan hak uang pesangon hasil perkalian 1 kali atau 2 kali ketentuan Pasal 156 (2) UU No.13/2003 atau Pasal 40 (2) PP No.35/2021.

Bahwa penghukuman kepada Tergugat dalam perkara perselisihan hubungan industrial/pemutusan hubungan kerja secara limitatif menurut hukumnya sudah sangat jelas yaitu pembayaran sejumlah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak disesuaikan Pasal yang terkait yang mengakibatkan putusnya hubungan kerja. Perkara perselisihan hubungan industrial tidak mengenal penyebutan penghukuman kerugian immaterial seperti dituntut Penggugat yaitu biaya jasa pengacara, biaya transportasi, biaya angsuran rumah, kerugian biaya kuliah anak penggugat. Dengan demikian kiranya Tergugat menilai bahwa gugatan yang diajukan Penggugat tidak spesifik berdasarkan hukum ketenagakerjaan yang berlaku, melainkan lebih kepada tuntutan MEMBAYAR KERUGIAN (materiil dan immaterial) dan pastinya hal demikian merupakan ranah hukum perdata khususnya ketentuan Pasal 1365 KUHPerdata.

DALAM POKOK PERKARA.

Halaman 22 dari 31 Putusan PHI Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg

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

- 1) Bahwa pada pokoknya Tergugat menolak semua dalil-dalil gugatan yang diajukan Penggugat, kecuali yang secara tegas-tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat.
- 2) Bahwa benar Penggugat adalah pekerja PT. Kharisma Parwitek, dan telah bekerja lebih dari 20 tahun, bekerja pada bagian keamanan (security) serta mendapatkan upah terakhir Rp. 2.054.040,- setiap bulannya.
- 3) Bahwa perselisihan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, dilatar-belakangi adanya perselisihan kepentingan atau hak khususnya terkait mutasi tempat kerja karena Tergugat yang saat itu (Oktober 2020) menjabat/selaku bagian keamanan (security) di perusahaan ternyata tidak memiliki kompetensi/sertifikasi Gada Pratama. Bahwa menurut ketentuan Perpol No.4 Tahun 2020 tentang Pengamanan Swakarsa, khususnya Pasal 27 ayat (1) menyatakan anggota satpam (pengamanan) harus memiliki kompetensi/sertifikasi Gada Pratama.
- 4) Bahwa pada awal Oktober 2020 memang benar HRD PT. Kharisma Parwitek memanggil Tergugat dan memberitahukan terkait ketentuan Perpol tersebut, dimana Tergugat wajin untuk meng-upgrade diri (mengikuti sertifikasi Gada Pratama). Ternyata Tergugat menyatakan umurnya sudah tua dan tidak sanggup/tidak mau mengikuti kompetensi itu dan justru meminta untuk dipensiun dini saja oleh perusahaan.
- 5) Bahwa bermula dari adanya permintaan sendiri dari Tergugat tersebut untuk memperoleh uang kompensasi dimaksud, maka pada 4 Januari 2021 terjadi pertemuan antara Pimpinan Perusahaan dengan Tergugat. Pimpinan perusahaan merespon permintaan uang kompensasi pastinya bukan klasifikasi pensiun melainkan kategori undur diri pekerja, dan dalam hal ini Perusahaan paa posisi memberikan penawaran sampai maksimal Rp. 20.000.000,00. Bahwa penawaran uang kompensasi sebesar itu ditolak nya dan mengajukan nominal sebesar Rp. 35.000.000,00.
- 6) Bahwa terjadinya penawaran angka-angka diatas jelas menggambarkan karena adanya permintaan terlebih dahulu dari Penggugat. Bahwa kelanjutannya memang tidak terjadi kesepakatan kompensasi dimaksud, maka kembali pada hak perusahaan yang pada akhirnya menyatakan tugas sebagai security yang dijalankan Penggugat tidak dapat diteruskan lagi. Pada fakta yang demikian perusahaan berkewajiban mengatur pekerjanya dalam hubungan kerja, dan dalam hal perkara Sdr. Hartono/Penggugat maka pihak perusahaan menyatakan tidak ada kebijakan pemutusan hubungan kerja. Oleh karenanya pihak perusahaan pada saat itu akan memanggil Tergugat untuk

Halaman 23 dari 31 Putusan PHI Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg

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

tetep bekerja kembali, namun pada saat itu pula yang bersangkutan menolak untuk bekerja kembali.

- 7) Bahwa benar pihak perusahaan yang diwakili HRD-nya telah memanggil Tergugat/yang bersangkutan untuk masuk kerja kembali, dengan surat panggilan lewat kantor pos dan juga lewat WA. Tergugat ternyata masuk bekerja pada shift 1 (satu), dan terkait saat bekerja ini pihak HRD memperoleh laporan dari rekan sesama security bahwa sewaktu tergugat menjalankan tugas patroli pagi (selepas shift 2) memakan waktu sangat lama (hampir 2 jam), sehingga mengganggu pekerjaan rekan satpam yang lain. Bahkan kejadian ini sampai harus pemanggilan lewat pengeras suara dikarenakan POS 1 SATPAM kurang personil dikarenakan banyak tamu yang datang. Bahwa ternyata lamanya patroli yang dijalankan penggugat dikarenakan yang bersangkutan mengobrol/membagikan cerita-cerita kepada pekerja lain terkait masalah yang sedang dialami.
- 8) Bahwa pada tanggal 27 Januari 2021 diadakan meeting besar seluruh anggota satpam, yang disitu hadir HRD, pihak Vendor/Outsourcing, dan Pembina Satpam Bapak Serma YOGI. Point penting yang dihasilkan antara lain bahwa jika tergugat tidak bersedia meng-upgrade diri/mengikuti sertifikasi Gada Pratama sesuai amanat Peraturan Polri dan amanat ISO serta acuan BNSP yang mengharuskan setiap pemangku jabatan memiliki kompetensi yang disertifikasi, maka tergugat yang saat itu menduduki jabatan Satpam harus dimutasi ke bagian lain/tidak bekerja menjalankan fungsi satpam.
- 9) Bahwa pada tanggal 29 Januari 2021 pihak perusahaan yang diwakili HRD, telah memanggil tergugat dan memberitahukan adanya Surat Keputusan Mutasi, dari jabatan security ke bagian operator limbah dengan alasan kompetensi sebagai security tidak dipenuhi, dan rekan tergugat sesama satpam dan belum memiliki kompetensi juga sdh menerima mutasi ke bagian operator limbah.

Bahwa tergugat juga juga memberikan surat peringatan ke-3 dan skorsing dengan alasan-alasan sebagai berikut (diatur dalam Peraturan Perusahaan) :

- a. Menolak tugas yang berhubungan dengan perubahan jabatan ;
- b. Dengan sengaja atau lalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan tidak dapat melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya (tugas patrol melebihi batas waktu) ;
- c. Sikap dan attitude yang sudah tidak selaras dengan pengaturan kerja di bagian satpam ;

Halaman 24 dari 31 Putusan PHI Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- d. Skorsing 1 (satu) bulan dikarenakan tindakan ybs berpotensi meresahkan pekerja lain, dengan menyebarkan berita-berita masalah dirinya dengan perusahaan dan ini berdampak iklim kerja tidak kondusif.

10) Bahwa dari hal-hal yang telah diuraikan diatas oleh Tergugat ternyata sejalan dengan kesimpulan dan Pendapat Mediator/Pegawai yang memediasi perselisihan hubungan industrial pada Disnaker Kabupaten Karanganyar, yang pada pokoknya menyatakan inti permasalahan/perselisihan hubungan industrial antara Penggugat/Sdr. Hartono dengan PT. Kharisma Parwitex adalah tidak terpenuhinya kualifikasi kompetensi seorang satpam dengan tidak dipunyainya sertifikasi Garda Pratama.

Fakta ini jelas menunjukan dalam perkara a-quo, bukanlah perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja (melainkan perselisihan hak atau bisa jadi perselisihan kepentingan). Bahkan Mediator perselisihan hubungan industrial tersebut dalam surat anjurannya tidak menganjurkan adanya pemutusan hubungan kerja, dan atas anjuran itu pihak perusahaan menerimanya serta sanggup memanggil dan mempekerjakan kembali tergugat pada bagian satpam dengan syarat telah mempunyai kompetensi diklat Garda Pratama.

Dengan demikian, dalam perkara A-quo ketika Penggugat mengklaim fakta terjadi pemutusan hubungan kerja dan kemudian merasa berhak hak pesangon (namun tidak mampu menunjukkan dasar hukum hak pesangonnya), maka konsekuensi hukumnya adalah Penggugat berkewajiban membuktikan hak pesangonnya itu dalam proses persidangan.

Bahwa berdasarkan uraian-uraian, fakta hukum sebagaimana telah dikemukakan diatas, maka Tergugat mohon kiranya Majelis Hakim berkenan memutus perkara dengan amar putusan, sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

- 1) Menerima seluruh Eksepsi Tergugat ;
- 2) Menyatakan gugatan Penggugat tidak diterima ;

DALAM POKOK PERKARA

- 1) Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
- 2) Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang timbul ;

Atau

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada PN Semarang berpendapat lain, **mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono).**

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan replik pada tanggal 10 Januari 2022 dan Tergugat telah pula mengajukan duplik pada tanggal 27 Januari 2022 sebagaimana tercantum dalam berita acara;

Halaman 25 dari 31 Putusan PHI Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat bertanda P-1 sampai dengan P-23 berupa:

1. Kartu Tanda Penduduk NIK 331311011270001 atas nama Hartono yang beralamat di Perum Griya Karya Sejahtera 6 Jumok B28 Rt 002 Rw 022, Kel Jaten, Kec. Jaten, Kab. Karanganyar, diberi tanda P-1;
2. Kartu Keluarga Nomor 3313111808090019, atas nama kepala Keluarga Hartono, diberi tanda P-2;
3. Kartu Tanda Anggota Satpam Nomor E-6/0306/XII/KTA Satpam/Binmas sejak tanggal 16 Desember 2013 sampai dengan 16 Desember 2015, diberi tanda P-3 ;
4. Print out Profil Ketenagakerjaan Identitas Tenaga Kerja, diberi tanda P-4;
5. Informasi Saldo Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun, diberi tanda P-5;
6. Kartu JAMSOSTEK Nomor 971.10067794, diberi tanda P-6 ;
7. Buku Rekening Bank Capital Indonesia, diberi tanda P-7 ;
8. Print out daftar nama karyawan tetap PT Kharisma Parwitek No. 018, diberi tanda P-8 ;
9. Print out Screenshot Percakapan Hartono dengan Silviana melalui Whats Apps, diberi tanda P-9 :
10. Jadwal Jaga Satpam PT Kharisma Parwitek Bulan Oktober – Nopember 2020, Desember 2020 - Januari 2021 dan Januari 2021 – Februari 2021, diberi tanda P-10 ;
11. Panggilan ke-1 (Pertama) Nomor 06/1/HRD/SP/1/2021 atas nama Hartono, diberi tanda P-11:
12. Surat Peringatan Tiga (3) skorsing, Nomor 014/HRD/SP/1/2021 dari 29 Januari 2021 – 28 Juli 2021, diberi tanda P-12 ;
13. Copy dari copy halaman 12 Peraturan Perusahaan PT Kharisma Parwitek, diberi tanda P-13 ;
14. Surat Keputusan Mutasi Nomor 003/KP-Dir/Skm/2021 dimutasi menjadi bagian operator limbah terhitung mulai tanggal 30 Januari 2021, diberi tanda P-14 ;
15. Copy dari copy Risalah Perundingan / Bipartit tanggal 1 Februari 2021, diberi tanda P-15 ;
16. Copy dari copy Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial, 1 Februari 2021, diberi tanda P-16 ;
17. Surat Nomor 560/0465.7.4/11/2021 perihal Klarifikasi yang dikeluarkan oleh Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Karanganyar, diberi tanda P-17 ;

Halaman 26 dari 31 Putusan PHI Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

18. Surat Anjuran Mediator Nomor 053/PP/BKBH/III/2021 tertanggal 10 Maret 2021 yang dikeluarkan oleh Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Karanganyar, diberi tanda P-18 ;
19. Copy dari copy Jawaban Anjuran Mediator Nomor 050/PP/BKBH/III/2021 tertanggal 18 Maret 2021. Diberi tanda P-19 ;
20. Copy dari copy Laporan Pelaksanaan Anjuran Mediator Nomor 053/PP/BKBH/III/2021 tertanggal 25 Maret 2021, diberi tanda P-20 ;
21. Panggilan HRD Nomor 07/III/HRD/KP/2021, diberi tanda P-21 ;
22. Fotocopy risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tanggal 24 Maret 2021, diberi tanda P-22;
23. Foto Pembangunan yang dilakukan oleh PT Kharisma Parwitex, diberi tanda P-23;

Menimbang, bahwa pada persidangan tanggal 14 Maret 2022 Penggugat mencabut kuasa yang diberikan kepada: **Aristya Windiana Pamuncak, S.H., L.L.M., M.H., Marisa Kurnianingsih, SH., M.H., M.Kn., Rista Bunga Putri Jelita, S.H., Musmuliadin, S.H., M.H.** dan **Morteza Avesina, S.H.** dengan surat pencabutan surat kuasa khusus tertanggal 8 Maret 2022 dan mengantikan kuasa dengan menunjuk kuasa baru kepada: **Marisa Kurnianingsih, SH., M.H., M.Kn., Megawati Effendi, S.H., M.H., Enrico Leonardo Diapari Sidabutar, S.H., CTL., Musmuliadin, S.H., M.H.** dan **Lutfi Ulinnuha, S.H.** dengan surat kuasa khusus tanggal 1 Maret 2022 yang telah didaftarkan dalam register hukum Kepaniteraan Pengadilan Negeri Semarang Nomor: 487/PDT/K.Kh/2022/PN.SMG tanggal 7 Maret 2022;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah pula mengajukan 2 orang saksi, yaitu: Sugimin dan Agus Riyanto, yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi Sugimin

- Bahwa Penggugat satu team dengan saksi sebagai security. Ada 6 (enam) security, 5 laki-laki, 1 wanita ;
- Bahwa saksi bekerja di tempat tergugat selama 12 (dua belas) tahun ;
- Bahwa saksi kenal Penggugat pada saat jadi security pada tahun 1995 – 1996, bekerja langsung ke Tergugat bukan dari pihak ketiga dan sebagai pegawai tetap ;
- Bahwa sejak tahun Nopember 2019 Penggugat sudah tidak bekerja lagi dan statusnya tidak tahu ;
- Bahwa saksi sejak 25 Nopember 2019 diskorsing karena dituduh tidak mengindahkan peraturan perusahaan;
- Bahwa Perusahaan Tergugat berbentuk PT ;

Halaman 27 dari 31 Putusan PHI Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Perusahaan PT Kharisma Parwitex direktornya adalah Silviana (pemilik) dahulu milik orang tuanya;
- Bahwa bagian personalia (HRD) adalah Dwi Indarto;
- Bahwa PHK saksi tidak masalah dan saksi sudah terima uang
- Bahwa yang menanda tangani surat adalah bagian HRD yaitu : Dwi Indarto ;
- Bahwa Penggugat sama-sama pernah bekerja di Tergugat (PT Kharisma Parwitex) dan orangnya baik;
- Bahwa saksi tidak tahu Penggugat di PHK karena apa;

2. Saksi Agus Riyanto

- Bahwa saksi dan Penggugat sama-sama bekerja sebagai security satu team sebagai security.
- Bahwa saksi sejak tahun 2020 sudah tidak menjadi security karena kontrak selesai ;
- Bahwa saksi mendapat tali asih dari Tergugat setelah kontrak habis;
- Bahwa saksi tidak ada masalah dengan Tergugat, saksi adalah karyawan kontrak, yang membuat perjanjian kontrak setiap tahun;
- Bahwa Penggugat mengajukan gugatan dalam rangka minta pesangon ke Tergugat;
- Bahwa duluan saksi yang keluar dari PT Kharisma Parwitex daripada Penggugat ;
- Bahwa saksi mengetahui karena diceritai ;
- Bahwa saksi telah bekerja selama 21 tahun;
- Bahwa saksi pernah mendapat pelatihan pada tahun 2014;
- Bahwa dulu direktur PT Kharisma Parwitex adalah Pak Ranto, sekarang adalah Bu Silviana ;
- Bahwa setahu saksi HRDnya adalah pak Dwi Indarto;
- Bahwa saksi tidak bekerja lagi sebagai security karena kontrak tidak diperpanjang lagi ;
- Bahwa kontrak habis dibuat lamaran dilampiri KTP, sebelum kontrak habis ajukan lamaran baru;
- Bahwa tidak habis kontraknya saksi disodori surat untuk ditanda tangani dan saksi diberi tali asih;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat bertanda T-1 sampai dengan T-3 berupa:

1. Foto copy Surat Pendirian Perseroan Terbatas PT KHARISMA PARWITWX, No. 291 Tahun 1988, diberi tanda T-1;

Halaman 28 dari 31 Putusan PHI Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg

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

2. Foto copy Akta pernyataan Keputusan Rapat Umum Luar Biasa Para Pemegang Saham perseroan Terbatas PT Kharisma Parwitek No. 03, diberi tanda T-2;
3. Foto copy Akta Pernyataan Keputusan Rapat Umum Luar Biasa Para Pemegang Saham perseroan Terbatas PT Kharisma Parwitek No. 01, diberi tanda T-3 ;

Menimbang, bahwa Tergugat tidak mengajukan saksi dipersidangan, meskipun Majelis Hakim telah diberikan kesempatan yang cukup;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan kesimpulan secara Tertulis dan Tergugat mengajukan kesimpulan secara lisan dengan menyatakan tetap kepada jawabannya pada tanggal 11 April 2022;

Menimbang, bahwa para pihak menyatakan tidak ada lagi hal-hal yang akan diajukan dan mohon putusan;

Menimbang bahwa untuk menyingkat putusan, segala sesuatu yang termuat dalam berita acara persidangan dianggap telah termuat dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dengan putusan ini

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut: Gugatan Cacat Error in Persona, Surat Gugatan Penggugat Kabur/Tidak Jelas dan Gugatan Tidak Berdasarkan Hukum;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat, Penggugat telah menanggapi dalam replik sebagai berikut: menolak dengan tegas seluruh dalil eksepsi Tergugat;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut, Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut:

menimbang, bahwa eksepsi Tergugat angka 1 tentang gugatan cacat error in persona dengan dalil Penggugat menuliskan Direktur/HRD Kharisma Parmintex sebagai Tergugat dan penyebutan tersebut adalah hal yang keliru dan membingungkan, yang kemudian Penggugat dalam replik telah membantah dengan dalil PT adalah badan hukum melahirkan subyek hukum mandiri dengan keberadaan yang terpisah dari para pihak pemegang sahamnya, jadi yang harus mewakili PT didalam maupun diluar pengadilan harus manusia atau orang perorangan dan tugas serta fungsi HRD mengurus Sumber Daya Manusia / SDM;

menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 1 angka 6 huruf a Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dimaksud dengan pengusaha adalah orang, perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan perusahaan milik sendiri yang dihubungkan dengan Pasal 1

Halaman 29 dari 31 Putusan PHI Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

angka 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas adalah badan hukum sebagai subyek hukum mandiri sebagaimana bukti bertanda T-1 tentang Akta Notaris Afifah, S.H., Nomor 22 Tahun 1998 tentang Pendirian Perseroan Terbatas PT. Kharisma Parmitex, dengan demikian Penggugat sebagai pekerja/buruh yang bekerja di PT. Kharisma Parmitex dalam perkara a quo yang seharusnya didudukkan sebagai Tergugat adalah PT. Kharisma Parmintex dan bukan Direktur/HRD PT. Kharisma Parmintex, karena Direktur/HRD adalah jabatan yang tidak termasuk sebagai badan hukum sebagai pengusaha, maka terhadap eksepsi Tergugat angka 1 beralasan hukum untuk dikabulkan dan Majelis Hakim menyatakan gugatan Penggugat error in persona;

menimbang, bahwa oleh karena eksepsi angka 1 tentang gugatan Penggugat error in persona dikabulkan, maka terhadap eksepsi Tergugat angka 2 dan 3 tidak lagi relevan untuk dipertimbang lagi;

DALAM PROVISI

Menimbang, bahwa Penggugat dalam gugatannya terdapat permohonan provisi yang pada pokoknya sebagaimana terurai diatas;

Menimbang, bahwa oleh karena eksepsi Tergugat beralasan hukum untuk dikabulkan, maka terhadap provisi Penggugat haruslah dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*);

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah sebagaimana terurai diatas:

Menimbang, bahwa oleh karena eksepsi Tergugat beralasan hukum untuk dikabulkan, maka gugatan Penggugat haruslah dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*);

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*), maka terhadap bukti-bukti surat dan saksi-saksi yang diajukan dalam persidangan tidak perlu dipertimbangan lagi;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*), maka kepada Penggugat sebagai pihak yang kalah dan oleh karena nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya perkara sebesar Rp335.000,00 (tiga ratus tiga puluh lima ribu rupiah) dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian

Halaman 30 dari 31 Putusan PHI Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan perundang undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI

DALAM EKSEPSI

- Mengabulkan eksepsi Tergugat;

DALAM PROVISI

- Menyatakan Provisi Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklard*);

DALAM POKOK PERKARA

1. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklard*);
2. Membebankan biaya perkara sebesar Rp335.000,00 (tiga ratus tiga puluh lima ribu rupiah) kepada Negara;

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada hari Senin, tanggal 18 April 2022, oleh kami, Achmad Rasyid Purba, S.H., M.Hum., sebagai Hakim Ketua, Anton Catur Sulisty, S.H., dan Suwardiyono, S.H., M.H. masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut pada hari Senin, tanggal 25 April 2022, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut, Anis Suryandari, S.H., sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri Kuasanya Penggugat dan Kuasanya Tergugat.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Anton Catur Sulisty, S.H.,

Achmad Rasyid Purba, S.H., M.Hum.

Suwardiyono, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Anis Suryandari, S.H.

Perincian biaya :

1. Biaya panggilan : Rp325.000,-
 2. Biaya Materai Putusan Akhir : Rp 10.000,- +
- Jumlah : Rp335.000,-**
(tiga ratus tiga puluh lima ribu rupiah)

Halaman 31 dari 31 Putusan PHI Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg