



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pdt.I.D.8.1

PUTUSAN

NOMOR 145/Pdt.SUS-PHI/2022/PN.Srg

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadialan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang yang memeriksa dan mengadili perkara perselisishan hubungan industrial pada tingkat pertama telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

PT CHING LUH INDONESIA, berkedudukan di Jl Raya Serang KM 16 Desa Talagasari Cikupa , Kabupaten Tangerang Banten, dalam hal ini memberi kuasa kepada Rini Suhartini, ID Karyawan . 018530, Human Resources Manager, Wahyuni Lestari, ID Karyawan 015015, Human Resources Dept dan Hendri Teguh Kurniawan, ID Karyawan 014496, Human Resources Dept, beralamat di di Jl Raya Serang KM 16 Desa Talagasari Cikupa Kabupaten Tangerang Banten, berdasasrkan surat kuasa khusus–tertanggal 24 Oktober 2022, selanjutnya disebut sebaga
.....Penggugat;

LAWAN

MUHAMAD ROBINSIH, Nik. 007428 Bagian Cementing line 25/Operator, tempat tanggal lahir Palembang 7 Juni 1991, pekerjaan Karyawan Swasta, alamat Kampung Perum Mekar Asri Blok F4/13 RT.003 RW.006, Desa Mekar Bakti, Kecamatan Panongan, Kabupaten Tangerang Banten, **Tri Pamungkas, S.H.,M.H., Aris Sokhibi.,S.H, Asmadi Ariya Dipraja.,S.H,**

Halaman 1 dari 41 Putusan Nomor 145/Pdt.Sus-PHI/2023/PNSrg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Asman Hidayat, S.H, Erwinanto., S.,H, Muhamad Gozali.,

S.H, Amiludin, Solichin adalah Pengurus pada Dewan

Pengurus Cabang Federasi Serikat Buruh Garmen Kerajinan

Tekstil Kulit dan Sentra Industri DPC FSB GARTEKS

Tangerang Raya yang berkedudukan di Jl. Aria Jaya Santika

KM. 0,5,Ruko Perum Mustika Blok AA1/05, Kel/Desa Pasir

Nangka, Kecamatan Tigaraksa, Kabupaten Tangerang,

Provinsi Banten bertindak untuk dan atas Pemberi Kuasa

berdasarkan Surat Kuasa tanggal 11 November 2022

selanjutnya disebut sebagai.....

.....Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Setelah mendengar pembacaan surat gugatan Penggugat,;

Setelah memperhatikan segala sesuatu yang terungkap selama pemeriksaan perkara ini di persidangan;

Setelah memperhatikan surat-surat bukti Penggugat dan Tergugat;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatan tanggal 25 Oktober 2022 yang dilampiri anjuran atau Risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada tanggal 31 Oktober 2022 dalam register Nomor 145/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Serang mengajukan gugatan sebagai berikut:

Adapun hal-hal yang menjadi dasar dan alasan hukum diajukannya gugatan ini adalah sebagai berikut :

1. Bahwa hubungan hukum/hubungan kerja bagi Penggugat dan Para Tergugat berlaku dan diatur berdasarkan ketentuan-ketentuan yang diatur

Halaman 2 dari 41 Putusan Nomor 145/Pdt.Sus-PHI/2023/PNSrg

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

dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat oleh dan antara Penggugat (PT. Ching Luh Indonesia) dengan Perwakilan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang ada di PT. Ching Luh Indonesia yang ditandatangani pada tanggal 14 April 2020. yang berlaku dalam periode 2020- 2022 yang mana PKB tersebut masih berlaku sampai dengan diajukannya gugatan ini. (P-1)

2. Bahwa Penggugat telah mempekerjakan Tergugat dengan lama masa kerja dan upah sebagai berikut :

NO	NAMA	MASA KERJA	UPAH	BUKTI
1	Muhamad Robinsih	11 tahun 5 Bulan (TMK = 10-03-2010)	Rp. 4.359.200,- (Empat Juta Tiga Ratus Lima Puluh Sembilan Ribu Dua Ratus Rupiah) perbulan.	(P-2.1)

3. Bahwa perselisihan antara Penggugat dan Tergugat disebabkan hal-hal sebagai berikut :

NO	NAMA	SEBAB PERSELISIHAN	BUKTI
1	Muhamad Robinsih	1. Internal memo pembinaan karyawan tanggal 11 Agustus 2021 dengan pelanggaran yang dilakukan antara lain : a. Bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran PKB Pasal 65 Ayat 3B Point 37 yaitu "Pada saat jam kerja meninggalkan tempat kerja tanpa ijin dari atasan". (Kategori SP 1) b. Bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran PKB Pasal 67 Ayat 3D point 1 romawi xxi yaitu "Mempengaruhi teman sekerja untuk berbuat anarkis atau perbuatan yang merugikan orang banyak, yang bertentangan dengan	(P-3.1)

Halaman 3 dari 41 Putusan Nomor 145/Pdt.Sus-PHI/2023/PNSrg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

		<p>undang-undang (provokator)". (Kesalahan Berat)</p> <p>2. Internal memo pembinaan karyawan tanggal 12 Agustus 2021 dengan pelanggaran yang dilakukan antara lain :</p> <p>a. Bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran PKB Pasal 65 Ayat 3B Point 45 yaitu "Menempelkan atau mengedarkan poster atau selebaran yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan tanpa izin/sepemgetahuan dari perusahaan". (Kategori SP 1)</p> <p>b. Bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran PKB Pasal 65 Ayat 3C Point 7 yaitu "Masuk ke bagian lain tanpa ada persetujuan dan hubungannya dengan pekerjaan". (Kategori SP 2)</p>	(P-3.2)
--	--	---	---------

4. Bahwa Tergugat memiliki riwayat surat peringatan yang cukup banyak dan sering melakukan pelanggaran disiplin serta tidak taat aturan perusahaan dibuktikan dengan adanya SP sebagaimana berikut :

Nama SP	Tgl Mulai SP	Tgl Terakhir Berlaku SP	Pelanggaran Sesuai PKB
Muhamad PL Robinsih	5/5/2020	4/11/2020	Kesalahan-kesalahan lain yang dinilai setara dengan pelanggaran tingkat I (Sidak Tim Safety 27-04-20: tidak memakai masker di lingkungan perusahaan pada kondisi pandemik COVID-19)
Muhamad Robinsih	20/04/2020	19/10/2020	Kesalahan-kesalahan lain yang dinilai setara dengan pelanggaran tingkat I (Report HR Attd Data Early March



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

				2020)
Muhamad Robinsih	SP1	27-01-2015	26-07-2015	Pada saat jam kerja melakukan hal yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan sesuai dengan PKB BAB XI Pasal 52 Ayat 3B Point 31. (IM Dept 17 Januari 2015 : merokok di toilet pada saat jam kerja pada 16 Januari 2015)
Muhamad Robinsih	SP1	23-12-2019	22-06-2020	Meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja tanpa ada ijin dari atasan. Sesuai dg PKB BAB XI Pasal 56 ayat 3B Point 9. (IM dept tgl 12-12-2019)
Muhamad Robinsih	SP2	5/5/2020	4/11/2020	Meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja tanpa ada ijin dari atasan. Sesuai dg PKB BAB XI Pasal 56 ayat 3B Point 9 (IM dept tgl 30-04-2020)
Muhamad Robinsih	SP1	18-02-2021	17-08-2021	Memakai ID Card bkn miliknya utk hal-hal lain/melakukan absensi milik org lain / menyuruh org lain melakukan absensi,walaupun ybs hdr sesuai dg PKB BAB XII Psl 65 Ayat 3B Point 30 (Report Attd: mencekrolkan Mery Kristiana W (014535) pd tgl 17-2-2021)

5. Bahwa Penggugat dengan itikad baik untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tentang pemutusan hubungan kerja telah melakukan perundingan Bipartit 1 pada tanggal 12 Agustus 2021, dengan rincian keterangan sebagai berikut :

NO	NAMA	RISALAH PERUNDINGAN	BUKTI
1	Muhamad Robisih	- Tergugat menyampaikan masih ingin tetap bekerja dan tergugat tidak menerima dilakukan PHK. - Penggugat menyampaikan akan tetap melakukan PHK karena tergugat sering melakukan pelanggaran terbukti	(P-5.1)



		dengan banyaknya catatan pembinaan, serta penggugat mengeluarkan surat keputusan PHK - Kesimpulan dalam perundingan Tergugat tidak menerima dilakukan PHK namun Penggugat tetap melakukan PHK dengan memberikan surat PHK kepada Tergugat	
--	--	--	--

6. Bahwa sehubungan dengan Tergugat terbukti melakukan pelanggaran PKB dengan dibuktikan oleh dokumen yang dimiliki oleh Penggugat, sehingga Penggugat melakukan pemutusan hubungan kerja karena tergugat melakukan pelanggaran indisipliner sebagaimana tertuang dalam PKB PT. Ching Luh Indonesia antara lain :

- a. BAB XIII Pasal 67 Ayat 3 Huruf F Pemutusan Hubungan kerja (PHK) Karena Indisipliner "Pengusaha berhak melakukan PHK kepada Pekerja/Buruh karena Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran tata tertib yang diatur di dalam Perjanjian Kerja Bersama PKB (indisipliner) setelah Pekerja/Buruh diberikan pembinaan dan surat peringatan tetapi Pekerja/Buruh tidak mengindahkannya"

Dengan tabel perincian sebagai berikut :

NO	NAMA	Tanggal SK	Hubungan Kerja Berakhir Terhitung sejak	BUKTI
1	Muhamad Robisih	11Agustus 2021	13 Agustus 2021	(P-6.1)

7. Bahwa pada tanggal 12 Agustus 2021 perusahaan mengeluarkan surat keputusan PHK Indisipliner kepada Tergugata a.n. Muhamad Robinsih (007428) dan perusahaan memberikan hak-hak pekerja tersebut yaitu uang pesangon 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan 156 ayat 3, uang penggantian hal sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat 4 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan nilai pesangon sebesar Rp. 65.170.040,-. Dengan tabel perincian sebagaimana berikut :

NO	NAMA	Lama Bekerja	Perhitungan Pesangon	BUKTI
----	------	--------------	----------------------	-------



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1	Muhamad Robisih	11 tahun 5 Bulan (TMK = 10-03- 2010)	Gaji Pokok	4,315,200	
		TMK	44,000		
		T. Jabatan & Keahlian	-		
		Total	Rp4,359,200		
		Lama Kerja > 9 Tahun	Rp39,232,80		
		(9 X 1 X IDR 4.359.200)	0	(P-7.1)	
		UPMK	Rp17,436,80		
		(4 X IDR 4.359.200)	0		
			Rp56,669,60		
		15%	Rp8,500,440		
		Total =	Rp65,170,04	0	

8. Bahwa pada tanggal 27 Agustus 2021 Penggugat telah membayarkan hak-hak uang pesangon Tergugat sebagaimana point 7 yang dibayarkan secara transfer ke rekening OCBC NISP Tergugat a.n. Muhamad Robinsih (007428).
9. Bahwa pada tanggal 15 September 2021 Penggugat telah membayarkan hak-hak uang gantungan gaji dan sisa cuti Tergugat yang dibayarkan secara transfer ke rekening OCBC NISP Tergugat an Muhamad Robinsih (007428).
10. Bahwa untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dan Tergugat, Penggugat mengajukan Permohonan dan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial tentang PHK pada Dinas Tenaga Kerja Kab. Tangerang serta telah dilakukan mediasi oleh mediator Dinas Tenaga Kerja Kab. Tangerang.
11. Bahwa terhadap permasalahan perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut telah dilakukan upaya Mediasi oleh Mediator Disnaker Kabupaten Tangerang dengan memberikan surat anjuran No: 567/1637/Disnaker/2022 Tertanggal 26 April 2022 dengan anjuran Mediator sebagai berikut :



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. Agar hubungan kerja antara perusahaan (PT Ching Luh Indonesia) dengan pekerja (sdr Muhamad Robinsih) belum diputus dan masih berlanjut;
- b. Agar perusahaan (PT. Ching Luh Indonesia) memanggil) secara tertulis kepada pekerja (sdr Muhamad Robinsih) untuk masuk bekerja kembali setelah menerima anjuran ini.
- c. Agar pekerja (sdr Muhamad Robinsih) melapor ke perusahaan (PT Ching Luh Indonesia) dan menyatakan siap bekerja setelah menerima anjuran ini.
- d. Agar perusahaan membayar upah/gaji pekerja (sdr Muhamad Robinsih) dari bulan September, Oktober, November, Desember 2021 dan bulan Januari, Februari, Maret 2022.
- e. Agar pekerja (sdr Muhamad Robinsih) mengembalikan uang yang telah ditransfer oleh pihak perusahaan sebesar Rp 64.411.538,- (enam puluh empat juta empat ratus sebelas ribu lima ratus tiga puluh delapan ribu)

12. Bahwa terhadap anjuran tersebut Penggugat menolak, Penggugat tidak dapat mempekerjakan Tergugat karena Penggugat berpandangan, bahwa Tergugat telah melakukan sejumlah pelanggaran sebagaimana ketentuan PKB PT CLI sehingga Tergugat diputus hubungan kerjanya.

13. Bahwa Penggugat mempunyai bukti-bukti pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat dan alasan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Pengugat kepada Tergugat sangatlah beralasan.

14. Bahwa berdasarkan uraian posita diatas, Majelis Hakim yang mulia menetapkan Tergugat diputus hubungan kerjanya sebagaimana Surat Pemutusan Hubungan Kerja No.... tertanggal

Berdasarkan dalil-dalil dan fakta-fakta hukum sebagaimana yang diuraikan Penggugat diatas mohon kepada Majelis Hakim berkenan memutus perkara ini dengan amar putusan sebagai berikut :

PETITUM

I. DALAM POKOK PERKARA :

Halaman 8 dari 41 Putusan Nomor 145/Pdt.Sus-PHI/2023/PNSrg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Menerima dan Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat pada tanggal 13 Agustus 2021 beserta segala akibat hukumnya;
3. Menyatakan surat pemutusan hubungan kerja yang dikeluarkan oleh Penggugat tanggal 11 Agustus 2021 nomor 005/S-PHK/HR-CLI/VIII/2021 dan segala tindakan yang berhubungan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Penggugat terhadap Tergugat adalah Sah dan sesuai dengan ketentuan hukum dan peraturan perundangan-undangan di Indonesia.
4. Menyatakan bahwa pembayaran hak-hak Tergugat berdasarkan surat Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Penggugat kepada Tergugat, Tergugat sebagaimana ketentuan PKB PT Ching Luh Indonesia pasal 67 ayat 3 huruf f sebesar Rp 65.170.040,- (enam puluh lima juta seratus tujuh puluh ribu empat puluh Rupiah) adalah sah dan sesuai dengan ketentuan hukum dan peraturan perundangan-undangan di Indonesia.

ATAU

Apabila Majelis Hakim yang mulia berpendapat lain, mohon agar putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah di tentukan untuk para Penggugat diwakili Kuasanya Hendri Rini Suhartini dkk dan Tergugat diwakili kuasanya Tri Pamungkas,S.H, M.H dkk;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak;

Menimbang, bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

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

I. DALAM KONPENSI

Halaman 9 dari 41 Putusan Nomor 145/Pdt.Sus-PHI/2023/PNSrg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

DALAM EKSEPSI

Bahwa pada pokoknya Tergugat menolak seluruh dalil – dalil gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Penggugat tertanggal Gugatan 25 oktober 2022 sebagaimana teregister pada dalam Perkara Nomor 145/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Srg tanggal 31 Oktober 2022 melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang yang berkedudukan di Jalan Serang - Pandeglang KM. 0,6 Serang – Banten, kecuali hal – hal yang secara tegas diakui dan dibenarkan oleh Tergugat dalam Persidangan;

GUGATAN PENGGUGAT TIDAK JELAS, TIDAK CERMAT, TIDAK TELITI, TIDAK SEMPURNA DAN SALAH DALAM PENERAPAN DASAR HUKUM (*EXCEPTIO OBSCUUR LIBEL*).

- a. Bahwa pada gugatan Penggugat tidak jelas ditujukan melalui Pengadilan mana yang ditunjuk untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo*, oleh karena gugatan Penggugat **tidak jelas ditujukan** kepada Pengadilan Negeri mana, maka berdasar pada hukum acara perdata gugatan Penggugat cacat formil; -----
- b. Bahwa dalil-dalil Gugatan yang diajukan oleh Penggugat tidak saling mendukung dan **kontradiktif** antara posita yang satu dengan posita yang lainnya, bahkan antara Posita dengan Petitum gugatan tidak saling mendukung sehingga tidak jelas dan kabur; -----
- c. Bahwa pada halaman 4 (empat) nomor 5 (lima) pada gugatan Penggugat diakui oleh Penggugat jika Tergugat masih ingin tetap bekerja dan tidak menerima Pemutusan Hubungan Kerja (PHK); -----
- d. Penggugat pokoknya melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Tergugat dalam Perkara A quo sebagaimana didalilkan pada halaman 4 (empat) nomor 6 (enam) gugatan Penggugat, karena Tergugat dianggap telah melakukan pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam ketentuan pada BAB XIII Pasal 67 Ayat 3 huruf f dalam Perjanjian Kerja Bersama Periode Tahun 2020 sampai dengan Periode Tahun 2022 tanggal 14 April 2020.-

Halaman 10 dari 41 Putusan Nomor 145/Pdt.Sus-PHI/2023/PNSrg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

e. Bahwa selanjutnya Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada huruf (d) diatas, Penggugat tidak terlebih dahulu melakukan upaya upaya menghindari pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ketentuan BAB XII Tata Tertib, Pembinaan dan Sanksi Pasal 65 Pembinaan dan Sanksi Ayat 4 tentang Sanksi, karenanya Tergugat Menyampaikan tahapan Pemutusan hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam PKB dengan mekanisme dan tahapan; -----

- Tingkat Pelanggaran I sanksi Peringatan Lisan
- Tingkat Pelanggaran II sanksi Pembinaan dan SP I
- Tingkat Pelanggaran III sanksi Pembinaan dan SP II
- Tingkat Pelanggaran IV sanksi Pembinaan dan SP III

f. Bahwa PHK yang dilakukan oleh Penggugat kepada Tergugat tidak terlebih dahulu melakukan Skorsing sebagaimana dimaksud dalam ketentuan BAB XII Tata Tertib, Pembinaan dan Sanksi Pasal 66 tentang Skorsing sebagai proses pemutusan hubungan kerja. -----

g. Bahwa Penggugat dalam hal melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Tergugat tidak ada pemberitahuan terlebih dahulu dalam bentuk surat sekurang kurangnya 14 (empat belas) hari sebelum Pemutusan Hubungan Kerja; ---

h. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh penggugat kepada tergugat dalam perkara a quo bertentangan dengan Bagian Kedua Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 37 Pasal 151 Ayat (1) dan Ayat (2) Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (klaster ketenagakerjaan) *juncto* Pasal 37 Ayat (1), Ayat (2) dan Ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja; -----

Selengkapnya disebutkan; -----

Halaman 11 dari 41 Putusan Nomor 145/Pdt.Sus-PHI/2023/PNSrg



Pasal 151 Ayat (1) dan Ayat (2) Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (klaster ketenagakerjaan); -----

Ayat (1) “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja”. -----

yang selanjutnya dalam penjelasan Pasal ini disebutkan; “yang dimaksud dengan mengupayakan

adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh” -----

Ayat (2) “Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh”. -----

Pasal 37 Ayat (1), Ayat (2) dan Ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja; -----

Ayat (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. -----

Ayat (2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada Pekerja / Buruh dan / atau Serikat Pekerja / Serikat Buruh didalam perusahaan apabila Pekerja / Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh. -----



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Ayat (3) Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan /atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja.

Bahwa oleh karenanya gugatan Penggugat dalam perkara *a quo* salah dalam penerapan **dasar hukum** maka, mengakibatkan arti dari bunyi pasal yang digunakan pada **gugatan Penggugat menjadi tidak jelas, kabur dan cacat Formil**, karenanya cukup beralasan hukum bagi Tergugat Mohon Kepada Majelis Hakim Yang Mulia bagi Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia untuk menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau sekurang-kurangnya Gugatan Penggugat **TIDAK DAPAT DITERIMA**.

DALAM POKOK PERKARA

Bahwa apa yang Tergugat telah di kemukakan pada bagian Eksepsi tersebut diatas, mohon dianggap dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam bagian pokok perkara ini;

1. Bahwa Tergugat secara tegas menolak dan menyangkal seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat, kecuali secara nyata dan tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat dalam Jawaban ini maupun dalam dupliknya nanti;
2. Bahwa Tergugat adalah pengurus serikat buruh dengan jabatan sebagai Ketua Pengurus Komisariat Federasi Serikat Buruh Garmen Kerajinan Tekstil Kulit dan Sentra Industri Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia PT. Ching Luh Indonesia berdasar pada Surat Keputusan Dewan Pengurus Cabang Federasi Serikat Buruh GARTEKS KSBSI Tangerang Raya Nomor 083 / SK / DPC-FSBGARTEKS / KSBSI / TNG / VIII / 2021 tertanggal 10 Agustus 2021;
3. Bahwa Tergugat sangatlah keberatan terhadap alasan perselisihan yang dijadikan dasar pemutusan hubungan kerja sebagaimana dalil gugatan Penggugat pada halaman 2 (dua) nomor 3 (tiga), karenanya Penggugat menyampaikan bantahan sebagai berikut:

Halaman 13 dari 41 Putusan Nomor 145/Pdt.Sus-PHI/2023/PNSrg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 3.1. Tergugat tidak pernah melakukan tindakan untuk mempengaruhi teman sekerja untuk berbuat anarkis atau perbuatan yang merugikan orang banyak, yang bertentangan undang – undang (provokator)' sebagaimana dimaksudkan dalam ketentuan Pasal 67 ayat 3D point 1;
- 3.2. Bahwa Tergugat tidak pernah mengedarkan atau menempel poster atau selebaran yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan sebagaimana didalilkan oleh Penggugat;
- 3.3. Selanjutnya bahwa Tergugat tidak pernah memasuki bagian lain tanpa persetujuan dan hubungannya dengan pekerjaan seperti yang di dalilkan pada Gugatan Penggugat, namun perlu kami sampaikan kepada Majelis Hakim Yang Mulia, bahwa Tergugat terdaftar dalam absen kerja pada bagaian **CEMENTING 25** namun Tergugat di **pekerjaan pada bagian WASHING 4** atas dasar perintah dari pimpinan kerja;
4. Bahwa Tergugat sangatlah keberatan terhadap riwayat **surat peringatan** yang didalilkan oleh Penggugat pada halaman 4 (empat) nomor 3 (tiga), karenanya Penggugat menyampaikan bantahan sebagai berikut:
 - 4.1. Bahwa berdasar pada ketentuan BAB XII Pasal 65 Pembinaan dan Sanksi angka 4 PKB PT. Ching Luh Indonesia dijelaskan bahwa adanya pemberian sanksi dan tingkatan pelanggaran, karenanya Tergugat menyampaikan kepada Majelis Hakim bahwa Surat Peringatan berbeda dengan Peringatan Lisan;
 - 4.2. Bahwa dari 6 (enam) peringatan terdapat 2 (dua) peringatan lisan/PL dan terdapat 4 (empat) surat peringatan tertulis;
 - 4.3. Dari 4 (empat) surat peringatan tertulis 3 (tiga) diantaranya sudah berakhir, dan terdapat 1 surat peringatan yang masa berlakunya terhitung sejak tanggal 18 Februari 2021 sampai dengan tanggal 17 Agustus 2021 yang mana surat peringatan I (SP I) tidak terlebih dahulu diberikan peringatan lisan sebagai bentuk pembinaan;
 - 4.4. Bahwa berdasar pada ketentuan BAB XII Pasal 65 Pembinaan dan Sanksi angka 4 PKB PT. Ching Luh Indonesia dapat diartikan bahwa Penggugat memaksakan memberikan surat peringatan dengan mengabaikan urutan sanksi

Halaman 14 dari 41 Putusan Nomor 145/Pdt.Sus-PHI/2023/PNSrg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Bahwa Tergugat sangatlah keberatan terhadap dalil Penggugat pada halaman 4 (empat) angka 5 (lima) gugatan Penggugat dalam perkara a quo, yang sebagaimana dikutip *"Penggugat dengan itikad baik untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tentang Pemutusan hubungan kerja telah melakukan perundingan bipartite I pada tanggal 12 Agustus 2021"*

Selanjutnya Tergugat menyampaikan bantahan sebagai berikut: -----

- 5.1. Bahwa pada Kamis tanggal 12 Agustus 2021, Tergugat melukan aktifitas kerja seperti biasanya, masuk kerja Shift I namun sekitar pukul 09.00 Wib, Tergugat dipanggil oleh pimpinan bagian untuk datang menghadap ke ruang KONSELING; -----
- 5.2. Bahwa sesampainya di ruang konseling sudah terlebih dahulu ada Bapak HENDRI TEGUH KURNIAWAN dalam jabatan sebagai IR PT. Ching Luh Indonesia (ic. Penggugat),Tergugat menyampaikan pelanggaran - pelanggaran selanjutnya memberikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja dengan Nomor 005/S-PHK/HR-CLI/VIII/2021 tertanggal 11 Agustus 2021 yang ditandatangani Manager HR atasnama Ibu RINISUHARTINI;
- 5.3. Bahwa oleh karena Tergugat tidak pernah merasa melakukan kesalahan kerja yang di dalilkan oleh Tergugat, maka Tergugat menyatakan keberatan, menolak surat PHK dan meminta bukti namun pada saat itu Tergugat tidak dapat menunjukan bukti apapun untuk menguatkan alasan PHK; -----
- 5.4. Selanjutnya Tergugat tidak pernah merasa memiliki perselisihan keputusan hubungan kerja, karena sebelumnya Tergugat tidak pernah diberitahukan melakukan kesalahan apapun dari Penggugat dalam perkara aquo; -----
- 5.5. Bahwa Tergugat tidak pernah mendapatkan surat peringatan II, Surat Peringatan III sebagaimana dimaksud dalam ketentuan BAB XII Pasal 65 angka 4 PKB Periode Tahun 2020 sampai dengan periode Tahun 2022; -----
- 5.6. Bahwa PHK yang dilakukan oleh Penggugat dalam perkara aquo tidak terlebih dahulu Tergugat diberikan skorsing sebagai proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh karenanya

Halaman 15 dari 41 Putusan Nomor 145/Pdt.Sus-PHI/2023/PNSrg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat mengabaikan ketentuan Pasal 66 tentang Skorsing PKB Periode Tahun 2020 sampai dengan PERIODE Tahun 2022; -----

- 5.7. Bahwa Penggugat tidak melakukan upaya – upaya menghindari Pemutusan hubungan kerja sebagai mana diamanatkan dalam ketentuan Pasal 81 angka 37 Pasal Pasal 151 Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (klaster ketenagakerjaan) *Juncto* Pasal 37 Ayat (1), Ayat (2) dan Ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- Tidak ada upaya menghindari PHK
 - Tidak ada pemberitahuan dalam bentuk surat sekurang kurangnya 14 (empat belas) hari kerja

Bahwa berdasarkan hal yang telah diuraikan diatas, menjadi terang jika PHK yang dilakukan oleh Penggugat terhadap Tergugat sangatlah dipaksakan dan tanpa ada itikat baik dari Penggugat. Oleh karenanya Tergugat memohon dalil pada gugatan Penggugat untuk diabaikan. --

6. Bahwa Tergugat sangatlah keberatan terhadap dalil gugatan Penggugat pada halaman 4 (empat) pada angka 6 (enam) yang sebagian Tergugat kutip dalil Penggugat sebagai berikut *"pengusahaberhak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja/buruh karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran tata tertib yang diatur didalam perjanjian kerja bersama (indisipliner) setelah pekerja/buruh **diberikan pembinaan surat peringatan tetapi pekerja/buruh tidak mengindahkannya**".* karenanya Tergugat menyampaikan bantahan sebagai berikut;
- 6.1. Penggugat tidak pernah melakukan pembinaan kepada Tergugat dalam perkara a quo, dan Tergugat telah pula menyampaikan keberatan secara lisan pada tanggal 12 Agustus 2021
- 6.2. Bahwa Tergugat tetap memaksakan PHK kepada Tergugat dengan mengabaikan Pasal 65 angka 4 dan Pasal 66 isi PKB Periode Tahun 2020 sampai dengan Periode Tahun 2022 tertanggal 14 April 2020 antara pukul 09.00 wib dipanggil ke

Halaman 16 dari 41 Putusan Nomor 145/Pdt.Sus-PHI/2023/PNSrg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ruang konseling HR selanjutnya diberikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja tertanggal 11 Agustus 2021 dan Tergugat dilarang untuk memasuki lingkungan kerja.

6.3. Bahwa Tergugat pada hari Jumat, tanggal 13 Agustus 2021 tidak masuk kerja dengan alasan Cuti, selanjutnya pada hari Senin tanggal 16 Agustus 2021 Tergugat tetap melakukan aktifitas biasa namun antara pukul 09.00 wib, Tergugat dipanggil oleh Penggugat dan dinyatakan di Putus Hubungan Kerjanya berdasarkan pada surat Pemutusan Hubungan Kerja nomor 005/S-PHK/HR-CLI/VIII/2021 tertanggal 11 Agustus 2021 sejak tanggal 13 Agustus 2021.

7. Bahwa Tergugat sangatlah keberatan terhadap dalil gugatan Penggugat pada halaman 4 (empat) angka 7 (tujuh) dan angka 8 (delapan) halaman 5 (lima), karenanya pada Tergugat menyampaikan keberatan sebagai berikut;

7.1. Bahwa oleh karena Tergugat menolak PHK dikuatkan dengan dalil gugatan penggugat pada halaman 4 (empat) angka 5 (lima);

7.2. Tergugat telah menyampaikan secara lisan pada tanggal 12 Agustus 2021 pada saat pertama kali Tergugat dipanggil oleh Penggugat di ruang konseling;

7.3. Tergugat menyampaikan surat Keberatan dan Penolakan Pemutusan Hubungan Kerja dan transfer secara sepihak tanpa ada kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat ;

7.4. Tergugat telah pula menyampaikan penolakan PHK pada saat sidang mediasi tingkat dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tangerang tanggal 12 April 2022, dihadapan mediator dan Penggugat, dan;

7.5. Tergugat telah beritikad untuk mengembalikan sejumlah uang yang ditransfer oleh Penggugat kepada perusahaan PT. Ching Luh Indonesia (ic; Penggugat) pada sidang mediasi tingkat dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tangerang tanggal 12 April 2022 dihadapan Meditor dan Penggugat dalam perkara aquo namun ditolak oleh Penggugat;

Halaman 17 dari 41 Putusan Nomor 145/Pdt.Sus-PHI/2023/PNSrg

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

Bahwa oleh karena gugatan Penggugat dalam perkara a quo tidak terlebih dahulu dilakukan upaya upaya menghindari pemutusan hubungan kerja, dan Tergugat juga masih menginginkan untuk tetap bekerja guna memenuhi kebutuhan hidupnya, cukup beralasan jika dalil gugatan penggugat untuk tidak dapat diterima;

8. Bahwa setelah Penggugat dalam perkara a quo menerbitkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja dengan nomor 005/S-PHK/HR-CLI/VIII/2021 tertanggal 11 Agustus 2021, Penggugat tidak lagi membayar hak yang timbul atas hubungan kerja antaranya hak upah selama proses perselisihan dan Hak Tunjangan Hari raya Tahun 2022;

9. Bahwa oleh karena perselisihan hubungan industrial atas Pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh Penggugat terhadap Tergugat dengan cara menerbitkan surat Pemutusan hubungan kerja dan melarang Penggugat untuk melakukan pekerjaan sebagaimana biasanya pada tanggal 16 Agustus 2021 **tanpa** terlebih dahulu **melakukan skorsing**, sehingga Penggugat tidak dapat melakukan Pekerjaannya bukan karena Penggugat tidak mau bekerja melainkan karena dilarang oleh Tergugat, adalah tindakan yang bertentangan dengan Pasal 157A Ayat (1), (2) dan Ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan) *Juncto* Pasal 40 Ayat (2) huruf d Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang berbunyi sebagai berikut ;

Pasal 157A Ayat (1), (2) dan Ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (klaster Ketenagakerjaan);

Ayat (1) *Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya*

Ayat (2) *Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.*

Halaman 18 dari 41 Putusan Nomor 145/Pdt.Sus-PHI/2023/PNSrg

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)



Ayat (3) Pelaksanaan **kewajiban** sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan **sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial** sesuai tingkatannya.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Pasal 40 Ayat (2) huruf d;

Ayat (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku dan pengusaha wajib membayar upah jika pekerja/buruh;

d. bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya karena kesalahan pengusaha sendiri atau kendala yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;

Bahwa berdasar hal yang telah diuraikan diatas, jelas Penggugat telah melanggar ketentuan Undang – Undang Ketenagakerjaan, oleh karena beralasan hukum pula bagi Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia untuk menghukum Penggugat membayar upah Tergugat selama proses dan Hak Tunjangan Hari Raya Tahun 2022.

10. Bahwa Penggugat tidak teliti, tidak cermat dalam menyusun dalil gugatan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Tergugat dengan mendasarkan acuan pada ketentuan Pasal 156 ayat 2, Pasal 156 ayat 3 dan Pasal 156 ayat 4 Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena Pasal yang dimaksud oleh Penggugat dalam Perkara *a quo* sudah dihapus melalui

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (klaster ketenagakerjaan);

11. Bahwa oleh karena berdasar pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (klaster ketenagakerjaan) bantahan ini pula berdasar pada asas **lex**



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

posterior derogate legi generali yang berarti bahwa aturan yang baru mengesampingkan aturan yang lama. Oleh karena dalil gugatan Penggugat tidak berdasar hukum, tidak jelas dan kabur, maka sah bagi Majelis Hakim untuk mengesampingkan gugatan Penggugat dan MENOLAK gugatan Penggugat.

II. DALAM REKONPENSI;

Bahwa Tergugat dalam Konpensi bermaksud mengajukan gugatan Rekonsensi kepada Penggugat dalam konpensi, yang selanjutnya Tergugat dalam Konpensi menyampaikan gugatan rekonsensi sebagai berikut;

1. Bahwa untuk memudahkan Majelis Hakim Yang Mulia membacanya mohon untuk selanjutnya Tergugat dalam Konpensi disebut Penggugat Rekonsensi dan Penggugat dalam Konpensi untuk disebut Tergugat Rekonsensi;
2. Bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil Tergugat dalam Konpensi pada eksepsi dan pokok perkara diatas, dan menguatkan gugatan Penggugat dalam Rekonsensi maka dalil Tergugat dalam Konpensi/Penggugat Rekonsensi sebagaimana dalam Konpensi diatas menjadi satu kesatuan yang utuh dan tidak terpisahkan dengan dalil gugatan Rekonsensi;
3. Bahwa oleh karena Penggugat dalam Konpensi/Tergugat dalam Rekonsensi menghilangkan pendapatan upah Penggugat Rekonsensi dengan cara melakukan penolakan bekerja pada tanggal 16 Agustus 2021 dikuatkan dengan menerbitkan Pemutusan Hubungan Kerja dengan nomor 005/S-PHK/HR-CLI/VIII/2021 tertanggal 11 Agustus 2021 dan tidak lagi membayar upah selama proses perselisihan maka cukup beralasan jika Tergugat dalam rekonsensi membayar upah sejak September 2021 dengan dasar acuan upah yang diterima oleh Penggugat dalam rekonsensi;
4. Bahwa oleh karena Penggugat dalam konpensi / Tergugat dalam Rekonsensi melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak pada tahun 2021 dan pada Bulan Mei Tahun 2022 Tergugat dalam Rekonsensi tidak memberikan hak Tunjangan Hari Raya, maka cukup beralasan hukum

Halaman 20 dari 41 Putusan Nomor 145/Pdt.Sus-PHI/2023/PNSrg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bila Penggugat Rekonpensi memohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia untuk menghukum Tergugat dalam Rekonpensi membayar Hak Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2022 sebesar Rp. 4.359.200,00 terbilang (empat juta tiga ratus lima puluh sembilan ribu dua ratus rupiah) sebagai dasar perhitungan adalah upah yang diterima oleh Penggugat Rekonpensi dahulu Tergugat dalam Kompensi dengan mempertimbangkan Pasal 9 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan *juncto* Pasal 42 Perjanjian Kerja Bersama PT. Ching Luh Indonesia Periode Tahun 2020 sampai dengan Periode Tahun 2022 tertanggal 14 April 2020. -

5. Bahwa oleh karena Penggugat dalam kompensi / Tergugat dalam Rekonpensi melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat dalam kompensi/Penggugat dalam Rekonpensi yang merupakan pengurus serikat buruh dalam jabatannya sebagai Ketua PK FSB GARTEKS KSBSI PT. Ching Luh Indonesia, maka berdasar pada ketentuan Pasal 43 Ayat 1 *juncto* Pasal 28 Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh yang selanjutnya disebutkan sebagai berikut:

Pasal 28 Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara:

- a. melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- b. tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
- c. melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
- d. melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 43

Ayat 1 Barang siapa yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28, dikenakan sanksi pidana paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah),

Halaman 21 dari 41 Putusan Nomor 145/Pdt.Sus-PHI/2023/PNSrg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa berdasar pada hal yang telah terurai diatas cukup beralasan Penggugat dalam rekonsensi memohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia untuk menghukum Tergugat Rekonsensi untuk membayar sejumlah uang sebesar Rp. 500.000,00 terbilang “lima ratus juta rupiah”.

Dengan mempertimbangkan uraian dalil-dalil bantahan pada eksepsi dan pokok perkara diatas, mohon sekiranya kepada Majelis Hakim Yang Mulia untuk dapat memutuskan Perkara *A quo* yang amarnya tersebut;

PRIMAIR.

DALAM KONPENSI

Dalam Eksepsi.

1. Mengabulkan eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet On Vankeljik Verklaard*).

Dalam Pokok Perkara.

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan hubungan kerja Tergugat dengan Penggugat masih berlanjut;
3. Menghukum Penggugat untuk mempekerjakan kembali Tergugat pada posisi dan jabatan semula;
4. Menyatakan surat Pemutusan Hubungan Kerja dengan Nomor 005/S-PHK/HR-CLI/VIII/2021 tertanggal 11 Agustus 2021 tidak sah dan batal demi hukum;

DALAM REKONPENSI

1. Menerima gugatan rekonsensi dari Penggugat Rekonsensi dahulu Tergugat dalam Konpensi untuk seluruhnya;
2. Menghukum Tergugat Rekonsensi dahulu Penggugat dalam konpensi untuk membayar upah selama berproses pada tahun 2021 dan tahun 2022 sebesar **Rp. 69.747.200,00-** terbilang “enam puluh sembilan juta tujuh ratus empat puluh tujuh ribu dua ratus rupiah”. dengan rincian;
 - 2.1. Tahun 2021 terhitung sejak bulan September 2021 sampai dengan bulan Desember 2021 sebesar **Rp. 21.796.000,00-** terbilang “dua puluh satu juta tujuh ratus sembilan puluh enam ribu rupiah”. Berdasar pada

Halaman 22 dari 41 Putusan Nomor 145/Pdt.Sus-PHI/2023/PNSrg

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

Upah Yang diterima Penggugat Rekonpensi perbulan Tahun 2021 sebesar Rp. 4.359.200,00 terbilang (empat juta tiga ratus lima puluh sembilan ribu dua ratus rupiah)

Upah yang belum dibayar sejak September 2021 sampai dengan Desember 2021.....4 bulan

4 bulan x Upah Yang diterima	=
4 x Rp. 4.359.200,00	= Rp. 21.796.000,00-

2.2. Tahun 2022 terhitung sejak bulan Januari sampai dengan November 2022 sebesar **Rp. 47.951.200,00-** terbilang "*empat puluh tujuh juta sembilan ratus lima puluh satu ribu dua ratus rupiah*"

Upah Yang diterima Penggugat Rekonpensi perbulan Tahun 2022 sebesar Rp. 4.359.200,00 terbilang (empat juta tiga ratus lima puluh sembilan ribu dua ratus rupiah)

Upah yang belum dibayar sejak Januari 2021 sampai dengan November 2022.....11 bulan

11 bulan x Upah Yang diterima	=
11 x Rp. 4.359.200,00	= Rp. 47.951.200,00-

3. Menghukum Tergugat Rekonpensi/Penggugat dalam konpensi untuk membayar Hak Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2022 sebesar **Rp. 4.359.200,00** terbilang (*empat juta tiga ratus lima puluh sembilan ribu dua ratus rupiah*);

4. Menghukum Tergugat Rekonpensi/Penggugat dalam konpensi untuk membayar sejumlah uang sebesar **Rp. 500.000,00** terbilang "*lima ratus juta rupiah*"

SUBSIDAIR.

Apabila yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Negeri Serang yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara *A quo* berpendapat lain, mohon Putusan yang baik dan seadil - adilnya (*Ex Aequo Et Bono*).-----

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat tersebut diatas Penggugat telah mengajukan Replik tanggal 29 Nopember 2022 dan terhadap Replik

Halaman 23 dari 41 Putusan Nomor 145/Pdt.Sus-PHI/2023/PNSrg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat tersebut Tergugat telah mengajukan Dupliknya tertanggal 5 Desember 2022;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat di depan persidangan berupa fotokopi surat bermaterai cukup dan telah dicocokkan dengan aslinya di bertanda P-1.sampai P-33 sebagai berikut :

1. Foto kopi Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-1;
2. Foto kopi Surat Perjanjian Kerja, yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya selanjutnya diberi tanda P-2;
3. Foto kopi Kartu ID Card Pekerja an Tergugat, yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokkan, sesuai dengan copynya, selanjutnya diberi tanda P-3;
4. Foto kopi Formulir Keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Tergugat, yang telah diberi materai secukupnya dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-4;
5. Foto kopi Slip Gaji Bulan Juni & Juli 2022 an Tergugat, yang telah diberi materai secukupnya dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-5;
6. Foto kopi Print Out data base Pembinaan terhadap Tergugat, yang telah diberi materai secukupnya dan setelah dicocokkan, sesuai dengan copynya, selanjutnya diberi tanda P-6;
7. Foto kopi Surat Peringatan 1 Tergugat No. 013621/SP/HRD/CLI-1/II/2015 tanggal 27 Januari 2015, yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokkan, sesuai dengan copynya selanjutnya diberi tanda P-7;
8. Foto kopi Surat Peringatan 1 Tergugat No. 000482/SP/HRD/CLI-1/XII/2019 tanggal 23 Desember 2019, yang telah diberi materai secukupnya dan setelah dicocokkan, sesuai dengan copynya, selanjutnya diberi tanda P-8;
9. Foto kopi Surat Peringatan 2 Tergugat 000405/SP/HRD/CLI-1/V/2020 tanggal 05 Mei 2020, yang telah diberi materai secukupnya dan setelah dicocokkan, sesuai dengan copynya, selanjutnya diberi tanda P-9;
10. Foto kopi Surat Peringatan 1 Tergugat 000110/SP/HRD/CLI-1/II/2021 tanggal 18 Februari 2021, yang telah diberi materai secukupnya dan setelah dicocokkan, sesuai dengan copynya, selanjutnya diberi tanda P-10;

Halaman 24 dari 41 Putusan Nomor 145/Pdt.Sus-PHI/2023/PNSrg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

11. Foto kopi Tanda Terima Surat Peringatan Karyawan an Tergugat, yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokkan, sesuai dengan copynya, selanjutnya diberi tanda P-11;
12. Foto kopi Internal memo pembinaan pekerja No. 354/IM-PK/Stockfitting/Agustus/ 2021 tanggal 11 Agustus 2021, yang telah diberi materai secukupnya dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya selanjutnya diberi tanda P-12;
13. Foto kopi Internal memo pembinaan pekerja No. 353/IM-PK/Stockfitting/Agustus/ 2021 tanggal 11 Agustus 2021, yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-13;
14. Foto kopi Perundingan Bipartit 1 dalam rangka menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tgl 12 Agustus 2022, yang telah diberi materai secukupnya dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-14;
15. Foto kopi Daftar Hadir perundingan bipatrir 2, yang telah diberi materai secukupnya dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-15;
16. Foto kopi Surat Pemutusan Hubungan Kerja No.005/S-PHK/HR-CLI/VIII/2021 terhadap Tergugat (asli diserahkan kepada Tergugat), yang telah diberi materai secukupnya dan setelah dicocokkan, sesuai dengan copynya, selanjutnya diberi tanda P-16;
17. Foto kopi Bukti Transfer Pembayaran Pesangon PHK, yang telah diberi materai secukupnya dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya selanjutnya diberi tanda P-17;
18. Foto kopi Bukti Transfer Pembayaran hak – hak lain nya selain pesangon, yang telah diberi materai secukupnya dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-18;
19. Foto kopi Tanda terima penyelesaian dan pencatatan perselisihan hubungan industrial tentang PHK beserta tanda terima dari dinas Tenaga Kerja Kab. Tangerang, yang telah diberi materai secukupnya dan setelah dicocokkan, sesuai dengan copynya, selanjutnya diberi tanda P-19;
20. Foto kopi Surat Panggilan Tanggapan atas permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kab. Tangerang No. 567/4269-Disnaker/2021, yang telah diberi materai secukupnya dan setelah dicocokkan, sesuai dengan copynya, selanjutnya diberi tanda P-20;
21. Foto kopi Daftar hadir dan risalah tanggapan atas permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kab. Tangerang,

Halaman 25 dari 41 Putusan Nomor 145/Pdt.Sus-PHI/2023/PNSrg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokkan, sesuai dengan copynya, selanjutnya diberi tanda P-21;

22. Foto kopi Surat Panggilan Sidang Mediasi I di Dinas Tenaga Kerja Kab. Tangerang No. 567/345-Disnaker/2022, yang telah diberi materai secukupnya dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya selanjutnya diberi tanda P-22;
23. Foto kopi Surat Panggilan Sidang Mediasi I di Dinas Tenaga Kerja Kab. Tangerang No. 567/629-Disnaker/2022, yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-23;
24. Foto kopi Surat Panggilan Sidang Mediasi II di Dinas Tenaga Kerja Kab. Tangerang No. 567/824-Disnaker/2022, yang telah diberi materai secukupnya dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-24;
25. Foto kopi Risalah Sidang Mediasi II di Dinas Tenaga Kerja Kab. Tangerang dengan Mediator HI Bpk. Mulyana, SH., MH, yang telah diberi materai secukupnya dan setelah dicocokkan, sesuai dengan copynya, selanjutnya diberi tanda P-25;
26. Foto kopi Surat Panggilan Sidang Mediasi III di Dinas Tenaga Kerja Kab. Tangerang No. 567/1096-Disnaker/2022, yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-26;
27. Foto kopi Surat Panggilan Sidang Mediasi Terakhir di Dinas Tenaga Kerja Kab. Tangerang No. 567/1286-Disnaker/2022, yang telah diberi materai secukupnya dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya selanjutnya diberi tanda P-27;
28. Foto kopi Risalah Sidang Mediasi Terakhir di Dinas Tenaga Kerja Kab. Tangerang dengan Mediator HI Bpk. Mulyana, SH., MH., yang telah diberi materai secukupnya dan setelah dicocokkan, sesuai dengan copynya, selanjutnya diberi tanda P-28;
29. Foto kopi Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kab. Tangerang No. 567/1637/Disnaker/2022, yang telah diberi materai secukupnya dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-29;
30. Foto kopi [Undang – undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 37 ayat 3](#), yang telah diberi materai secukupnya dan setelah dicocokkan, sesuai dengan copynya, selanjutnya diberi tanda P-30;
31. Fotocopy Layout Line Washing IP Line Revolution 6 MW/GS/PSW yang telah dicocokkan sesuai dengan aslinya selanjutnya di beri tanda P-31;

Halaman 26 dari 41 Putusan Nomor 145/Pdt.Sus-PHI/2023/PNSrg

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

32. Fotocopy Corrective Action Form tanggal 27-11-2020 Line Washing CI Model MSN Revolution 5 yang telah di beri materai secukupnya dan setelah dicocokkan sesuai dengan aslinya selanjutnya di beri tanda P-32;
33. Fotocopy Corrective Action Form tanggal 21-12-2021 Line Washing C3, C4, C5 Model Nike Revo 6 M/W yang telah di beri materai secukupnya dan setelah dicocokkan sesuai dengan aslinya selanjutnya di beri tanda P-33;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan 3 (tiga) orang saksi saksinya masing-masing bernama YATI SRI HARYATI, SRI REZEKI dan LAILATUL AHADIAH yang telah memberikan keterangan dibawah sumpah sebagai berikut:

Saksi Sri Haryati dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa saksi bertugas mengontrol 9 smelting;
- Bahwa tanggal 9 sampai dengan tanggal 11 Tergugat tidak ada dilokasi kerja;
- Bahwa saksi mendapat laporan dari sri dan ela ;
- Bahwa pada saat di PHK Tergugat dibagian washing;
- Bahwa Tergugat tidak ada di line;
- Bahwa saksi tidak mengetahui kalau Tergugat di PHK;
- Bahwa Mengenai P-32 gambar itu diambil saat Tergugat masih ada bekerja;

Saksi Sri Rezeki di bawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi berada digroup leader area 4;
- Bahwa Tergugat dibagian Compayer IT;
- Bahwa Tergugat tidak masuk kerja;
- Bahwa dengan tidak masuknya Tergugat itu berpengaruh kepada target;
- Bahwa kalaupon sampe target pasti kualitasnya tidak bagus;
- Bahwa target perjam sebanyak 840;
- Bahwa terakhir Tergugat bekerja di bagian washing;
- Bahwa sebelum di PHK Tergugat absennya dibagian washing;
- Bahwa Tergugat tidak ada di linanya;

Saksi Lailatul Ahadiah dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

Halaman 27 dari 41 Putusan Nomor 145/Pdt.Sus-PHI/2023/PNSrg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa tugas saksi adalah mengontrol dan mengabsen di area produksi;
- Bahwa Tergugat di bagian input conveyor;
- Bahwa Tergugat sering meninggalkan kerja tanpa izin;
- Bahwa saksi sering bertanya ke tim;
- Bahwa tanggal 3 dan 11 Tergugat keluar tanpa izin;
- Bahwa Tergugat sudah ditegur secara lisan;
- Bahwa Tergugat adalah pengurus serikat;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil – dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup diberi tanda T-1 sampai dengan T-8 sebagai berikut;

1. Foto kopi Kartu anggota, yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya selanjutnya diberi tanda T-1;
2. Foto kopi Surat Keputusan Dewan Pengurus Cabang Federasi Serikat Buruh Garteks KSBSI Tangerang Raya Nomor 083 / SK / DPC-FSBGARTEKS / KSBSI / TNG / VIII / 2021 Tentang Pengurus Komisariat Federasi Serikat Buruh Garteks KSBSI PT. Ching Luh Indonesia tertanggal 10 Agustus 2021, yang telah diberi materai secukupnya dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya selanjutnya diberi tanda T-2;
3. Foto kopi Surat Jawaban anjuran tertanggal surat 29 April 2022 dengan nomor surat 011/PK/FSBGARTEKS/KSBSI/PT.CLI/TNG/IV/2022, yang telah diberi materai secukupnya dan setelah dicocokkan, sesuai dengan copynya selanjutnya diberi tanda T-3;
4. Foto kopi Surat Pernyataan Tertulis dari Penggugat tertanggal 29 April 2022, yang telah diberi materai secukupnya dan setelah dicocokkan, sesuai dengan copynya selanjutnya diberi tanda T-4;
5. Foto kopi Perjanjian Kerja Bersama PT Ching Luh Indonesia periode 2020 – 2022 halaman 55 BAB XII Pasal 65 ayat 4 dan pasal 66, yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya selanjutnya diberi tanda T-5;
6. Foto kopi Draf Protokol Kebebasan Berserikat, yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya selanjutnya diberi tanda T-6;
7. Foto kopi Surat Keberatan dan Penolakan atas PHK tertanggal 31 Agustus 2021 dari Tergugat, yang telah diberi materai secukupnya dan setelah dicocokkan, sesuai dengan copynya selanjutnya diberi tanda T-7;

Halaman 28 dari 41 Putusan Nomor 145/Pdt.Sus-PHI/2023/PNSrg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Foto kopi ID Card Tergugat Nomor 007428, Bagian Chemical, Jabatan Operator Nomo 007428, yang telah diberi materai secukupnya dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya selanjutnya diberi tanda T-8;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan satu (1) orang saksi yang bernama, Muhamad Ridwan Shobirin telah memberikan keterangannya dibawah sumpah sebagai berikut;

1. SAKSI MUHAMAD RIDWAN SHOBIRIN di bawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:
 - Bahwa saksi tidak mengetahui berapa lama Tergugat bekerja pada Penggugat;
 - Bahwa Tergugat lebih dahulu dari saksi;
 - Bahwa Tergugat di bagian stockfit;
 - Bahwa alasan PHK karena Tergugat menyebarkan brosur dan provokasi;
 - Bahwa Tergugat adalah pengurus Serikat;
 - Bahwa setahu saksi tidak ada penyebaran brosur;
 - Bahwa Tergugat menolak PHK;
 - Bahwa di perusahaan Penggugat ada PKB;
 - Bahwa ada pengembalian uang PHK;
 - Bahwa saksi belum melihat surat PHK, akan tetapi saksi tahu Tergugat di PHK dari Tergugat;
 - Bahwa di perusahaan ada serikat Gartek;
 - Bahwa Tergugat sebagai ketua terpilih garteks;
 - Tanggal 11 Agustus 2021 di PHK;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat mengajukan kesimpulan masing masing pada persidangan tertanggal 6 Maret 2023;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM KONVENSI

DALAM EKSEPSI

Menimbang bahwa didalam jawaban dan dupliknya Tergugat telah mengajukan eksepsi disamping menyampaikan sangkalannya atas pokok perkara;

Bahwa adapun eksepsi Tergugat pada pokoknya menyatakan gugatan Penggugat tidak jelas, tidak cermat, tidak teliti, tidak sempurna dan salah dalam penerapan dasar hukumnya (EXCEPTIO OBSCUUR LIBEL) dengan alasan yang pertama gugatan Penggugat tidak jelas ditujukan pengadilan mana untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara aquo, yang kedua dalil dalil gugatan yang diajukan oleh Penggugat tidak saling mendukung dan kontradiktif antara posita yang satu dengan posita yang lainnya, bahkan antara posita dengan petitum tidak saling mendukung sehingga tidak jelas dan kabur;

Menimbang terhadap eksepsi Tergugat diatas Penggugat telah memberi jawaban dalam repliknya pada pokoknya bahwa Pengajuan gugatan sudah tepat di tujuan ke pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang, halman sesuai dengan ketentuan pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan insdustrial “ gugatan perselisihan hubungan industrial di ajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya

Halaman 30 dari 41 Putusan Nomor 145/Pdt.Sus-PHI/2023/PNSrg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

meliputi tempat pekerja/buruh bekerja “ dan lokasi kerja Tergugat berada di Kabupaten Tangerang Provinsi Banten, dan untuk dalil eksepsi Tergugat yang kedua Penggugat menjawab bahwa Penggugat menegaskan posita didalam gugatan PHK kepada Tergugat didasari bahwa Tergugat terbukti melakukan pelanggaran PKB dengan di buktikan oleh dokumen yang dimiliki oleh Penggugat yakni BAB XIII pasal 67 ayat 3 huruf F yakni PHK karena Indisipliner;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati eksepsi dan jawaban atas eksepsi Tergugat Majelis Hakim akan mempertimbangkan dua alasan eksepsi Tergugat yakni terhadap eksepsi Tergugat yang pertama bahwa Pengajuan gugatan oleh Penggugat yang di tujukan kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang sudah terketik dan sudah sesuai dengan aturan pasal 81 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 yang menyatakan “ gugatan perselisihan hubungan industrial di ajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja “

Menimbang, bahwa untuk alasan eksepsi yang kedua setelah Majelis membaca seluruh rangkain alasan dalil dalil Tergugat dalam eksepsinya sudah menyangkut pokok perkara yang tentu akan di pertimbangkan bersama pokok perkara, oleh karenanya berdasarkan pada pertimbangan ini cukup beralasan hukum eksepsi Tergugat dinyatakan ditolak;

DALAM POKOK PERKARA:

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

Menimbang bahwa pada pokoknya gugatan Penggugat yaitu bahwa Tergugat adalah karyawan Penggugat yang telah bekerja pada Penggugat selama 11 tahun 5 bulan dengan menerima upah tiap bulannya sebesar

Halaman 31 dari 41 Putusan Nomor 145/Pdt.Sus-PHI/2023/PNSrg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rp.4.359.200,- (empat juta tiga ratus lima puluh Sembilan ribu dua ratus rupiah), yang telah Penggugat PHK karena Tergugat telah melakukan pelanggaran PKB pasal 67 ayat 3D point I romawi xxi (kesalahan berat), melakukan pelanggaran PKB pasal 65 ayat 3B point 45, melakukan pelanggaran PKB pasal 65 ayat 3C point 7, selain itu Tergugat memiliki riwayat sering mendapatkan surat peringatan yang cukup banyak dan sering melakukan pelanggaran disiplin;

Menimbang, bahwa pada pokoknya jawaban Tergugat adalah bahwa Tergugat tidak pernah melakukan tindakan untuk mempengaruhi teman sekerja untuk berbuat anarkis atau perbuatan yang merugikan orang banyak, yang bertentangan dengan Undang-Undang (provokator) sebagaimana dimaksud pasal 67 ayat 3D point 1 dan Tergugat sangat berkeberatan dengan surat peringatan yang didalilkan Penggugat pada halaman 4 nomor 3 karena tentu peringatan lisan dan tertulis berbeda, dari 6 surat peringatan terdapat dua peringatan lisan dan 4 peringatan tertulis, dan diantara empat peringatan tertulis, 3 diantaranya sudah berakhir masa berlakunya yakni sejak 18 Februari 2021 sampai dengan tanggal 17 Agustus 2021, dan Tergugat keberatan terhadap tindakan PHK penggugat karena tidak sesuai dengan ketentuan PKB BAB XII pasal 65 angka 4 PKB periode tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 dan tanpa scorsing;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui setidak tidaknya tidak disangkal oleh kedua belah pihak, maka menurut hukum haruslah dianggap terbukti adalah bahwa benar Tergugat adalah karyawan Penggugat yang telah bekerja pada Penggugat selama 11 tahun 5 bulan dengan menerima upah tiap bulannya sebesar Rp.4.359.200,- (empat juta tiga ratus lima puluh Sembilan ribu dua ratus rupiah) dan telah di PHK oleh Penggugat;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa yang menjadi pokok perselisihan dari gugatan Penggugat adalah apakah Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Penggugat sudah sesuai atauran hukum yang berlaku ataukah tidak ?;

Menimbang, bahwa selanjutnya berdasarkan pasal 163 Het Herziene Indonessisch Reglement (HIR) Juncto pasal 1865 Burgerlijk Wetboek Voor Indonesie (BW) maka bagi pihak yang mendalilkan mempunyai suatu hak atau membantah hak orang lain berkewajiban untuk membuktikan , maka beban untuk membuktikan kebenaran dalil masing-masing pihak berada pada Penggugat dan Tergugat untuk itu Majelis Hakim akan memeriksa dan menimbang bukti-bukti surat dan saksi-saksi yang diajukan para pihak dalam perselisihan PHK ini;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa fotokopi yang telah di cocokan dengan aslinya dan di beri materai yang cukup, bukti tersebut adalah P-1.sampai dengan P-33 dan mengajukan 3 (tiga) orang saksi saksinya, masing-masing bernama YATI SRI HARYATI, SRI REZEQI dan LAILATUL AHADIAH;

Menimbang, bahwa Majelis akan mempertimbangkan bukti-bukti yang telah diajukan oleh Penggugat dimulai dari P-1.berupa PKB yang membuktikan bahwa pada perusahaan Penggugat ada aturan yang mengikat untuk seluruh karyawannya P-2 , P-3 dan P-5 berupa perjanjian kerja, ID card dan slip gaji membuktikan bahwa Tergugat adalah karyawan Penggugat, P-4 berupa formulir keanggotaan SP dari bukti ini diketahui bahwa Penggugat telah di beri kuasa oleh Tergugat melakukan pemotongan iuran bulanan anggota serikat buruh Nasional, P-6 sampai dengan P-13 berupa data base pembinaan2 oleh Penggugat kepada Tergugat dan surat surat peringatan untuk Tergugat dari bukti ini diketahui bahwa Tergugat telah mendapatkan pembinaan dari Penggugat serta surat surat peringatan dari Penggugat, P-14 dan P-15 berupa risalah bipartite dari bukti ini diketahui adanya upaya penyelesaian perselisihan

Halaman 33 dari 41 Putusan Nomor 145/Pdt.Sus-PHI/2023/PNSrg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

internal antara Penggugat dengan Tergugat, akan tetapi Tergugat tidak menandatangani risalah tsb, P-16 sampai dengan P-18 berupa surat PHK dan pentransferan kompensasi PHK dari bukti ini di ketahui bahwa Penggugat telah mePHK Tergugat dan memberikan konpensasinya kepada Tergugat, P-19 sampai P-29 dari bukti ini diketahui bahwa perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat telah melewati tahapan sebagaimana yang diatur oleh UU.No 2 tahun 2004 P-30 berupa Undang-Undang Cipta Kerja bidang kehutanan P-32 sampai dengan P-33 berupa Layout line washing IP line Revolution dan corrective Action Form merupakan area kerja Tergugat dan akibat yang timbul karena tergugat sering meninggalkan tempat kerja ;

Menimbang, bahwa pada pokoknya saksi saksi Penggugat menerangkan dibawah sumpah bahwa benar Tergugat sering tidak masuk kerja, keluar tanpa izin, dan telah di tegur secara lisan dan jika ada karyawan yang tidak masuk kerja akan berpengaruh pada pencapaian target yang tidak maksimal, seandai mencapai targetpun kualitasnya menjadi tidak bagus;

Menimbang, bahwa Tergugatpun telah mengajukan bukti surat berupa fotokopi yang telah di cocokan dengan aslinya dan di beri materai yang cukup, bukti tersebut adalah T-1 sampai dengan T-8 dan mengajukan satu (1) orang saksinya bernama MUHAMAD RIDWAN SHOBIRIN.;

Menimbang bahwa Majelis akan mempertimbangkan bukti bukti Tergugat yakni T-1 dan T-2 berupa Kartu anggota dan Surat keputusan Dewan Pengurus Cabang FSB.GARTEKS KSBSI Tangerang Raya Nomor 083/SK/DPC-FSBGARTEKS/KSBSI/TNG/VIII/2021 dari bukti ini dapat di ketahui bahwa Tergugat adalah Pengurus serikat dimaksud, T-3 berupa surat jawaban anjuran tertanggal 29 April diketahui bahwa Tergugat menerima isi anjuran dari Disnakertrans Kabupaten Tangerang, T-4 berupa surat pernyataan Tergugat untuk siap bekerja dan mengembalikan uang yang telah di transfer oleh Penggugat sebagai kompensasi PHK, T-5 berupa PKB yang isinya pada BAB

Halaman 34 dari 41 Putusan Nomor 145/Pdt.Sus-PHI/2023/PNSrg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

XII pasal 65 ayat 4 memuat tahapan tahapan PHK, T-6 berupa buku protocol kebebasan serikat dari bukti ini di ketahui bahwa SP GARTEKS telah menandatangani dengan beberapa perusahaan sebagaimana termaktub dalam bukti ini mengenai jaminan kebebasan berserikat, T-7 dari bukti ini diketahui penolakan Tergugat terhadap PHK yang dilakukan oleh Penggugat, dan T-8 ID card menunjukkan bahwa Tergugat benar merupakan karyawan Tergugat;

Menimbang, bahwa pokoknya saksi Tergugat menerangkan bahwa Tergugat bekerja pada Penggugat dengan status karyawan tetap, dan telah di PHK oleh Penggugat dengan alasan menyebarkan brosur yang provokatif, dan Tergugat menolak PHK dengan mengembalikan uang PHK ;

Menimbang, bahwa terhadap permasalahan tersebut dalam gugatan telah dilakukan upaya penyelesaian melalui Mediasi di Disnakertrans Kabupaten Tangerang nomor : 567/1637-Disnaker/2022 yang isi anjurannya adalah:

1. Agar hubungan kerja antara PT.Ching Luh Indonesia dengan pekerja (Sdr. Muhamad Robinsih dkk 5 Orang) belum putus dan masih berlanjut;
2. Agar hubungan kerja antara PT.Ching Luh Indonesia dengan pekerja (Sdr. Muhamad Robinsih dkk 5 Orang) untuk masuk kerja kembali setelah menerima anjuran ini;
3. Agar pekerja Sdr. Muhamad Robinsih dkk 5 Orang) melapor ke Perusahaan (PT Cing Luh Indonesia) dan menyatakan siap untuk bekerja kembali setelah menerima anjuran ini;
4. Agar perusahaan membayar upah/gaji pekerja Sdr. Muhamad Robinsih dari bulan September sampai dengan Desember 2021 dan Januari sampai dengan Maret 2022;
5. Agar dst
6. Agar pekerja (Sdr. Muhamad Robinsih dkk 5 Orang) mengembalikan uang yang telah ditransfer oleh pihak perusahaan PT Cing Luh Indonesia kepada masing masing pekerja dengan data data sebagai berikut: agar

Halaman 35 dari 41 Putusan Nomor 145/Pdt.Sus-PHI/2023/PNSrg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pekerja sdr Muhamad Robinsih menngembalikan uang yang telah di transfer oleh pihak perusahaan PT Cing Luh Indonesia melalui Bank OCBC NISP pada tanggal 27 Agustus 2021 dengan nominal sebesar Rp.64.411.538,- (enam puluh empat juta empat ratus sebelas ribu lima ratus tiga puluh delapan rupiah);

Menimbang, bahwa Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu petitum angka 2 dan 3 secara bersamaan karena memiliki keterkaitan erat satu sama lainnya yakni petitum tentang menyatakan PHK yang dilakukan oleh Penggugat kepada Tergugat adalah sah dan menetapkan SK PHK sebagaimana telah disampaikan dalam posita sah secara hukum, mengenai kedua petitum ini Majelis Hakim akan memberi pertimbangan sebagai berikut bahwa berdasarkan pada fakta yang terungkap di persidangan berupa bukti P-6, P-7, P-8, P-9, P-10, P-11, P-12, dan P-13 dan keterangan para saksi Penggugat yang menyatakan bahwa Tergugat sering tidak masuk kerja dari bukti bukti tersebut dan juga keterangan saksi saksi Penggugat dapat dilihat gambaran prilaku kerja Tergugat didalam tanggungjawab pada pekerjaannya meski memang pemberian surat peringatan ada yang sudah sampai batas ketentuan Undang-undang akan tetapi hal tersebut tetap menjadi catatan tidak baik buat Penggugat untuk kinerja dan jalinan hubungan kerja Tergugat di perusahaan Penggugat yang tentu di khawatirkan akan berimbas pada yang lainnya, mengenai hal ini melanjutkan hubungan kerja antara Penggugat dengan tergugat sangatlah riskan dan akan berakibat terjalin hubungan kerja yang tidak harmonis karena disatu sisi pemberi kerja sudah tidak berkehendak mempekerjakan Penggugat disisi lain catatan kinerja Penggugat yang tidak baik menjadikan Penggugat harus mengambil langkah memPHK Penggugat, berdasarkan pada pertimbangan ini maka petitum angka 1 dan 2 dikabulkan;

Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum angka 4 mengenai menyatakan bahwa pembayaran hak hak Tergugat

Halaman 36 dari 41 Putusan Nomor 145/Pdt.Sus-PHI/2023/PNSrg

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

berdasarkan surat PHK yang dilakukan oleh Penggugat kepada Tergugat sebagaimana ketentuan PKB PT Ching Luh Indonesia pasal 67 ayat 3 huruf f sebesar Rp.65.170.000,- (enam puluh lima juta seratus tujuh puluh ribu rupiah) adalah sah dan sesuai ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan di Indonesia, untuk petitum ini Majelis hakim mempertimbangkan oleh karena PKB (vide P-1) telah mengatur besaran jenis PHK dengan jenis pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat yakni pada pasal 67 ayat 3 huruf f , Tergugat berhak atas uang kompensasi PHK dari Penggugat sebesar Rp.65.170.000,- (enam puluh lima juta seratus tujuh puluh ribu rupiah) dan nilai ini telah ditransfer oleh Penggugat kerekening Tergugat (bukti P-17) dan hal ini diakui oleh Tergugat didalam bukti T-4 oleh karenanya berdasarkan pada pertimbangan ini petitum angka 4 dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada pertimbangan-pertimbangan diatas maka cukup alasan bagi Majelis untuk mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;

DALAM REKONVENSIS

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi adalah sebagaimana tersebut diatas;

Menimbang bahwa segala sesuatu yang telah dipertimbangkan dalam bagian konvensi dianggap termuat dalam pertimbangan rekonvensi ini sepanjang hal tersebut ada hubungannya dengan gugatan rekonvensi;

Menimbang, bahwa pada pokoknya gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi adalah mengenai Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi menghilangkan pendapatan upah Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi dengan cara melakukan penolakan bekerja pada tanggal 16 Agustus 2021 yang di kuatkan dengan menerbitkan surat PHK dan tidak membayar upah proses sejak September 2021 dengan dasar acuan

Halaman 37 dari 41 Putusan Nomor 145/Pdt.Sus-PHI/2023/PNSrg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

upah yang di terima oleh Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi, juga Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi tidak memberikan hak THR bulan Mei 2022 sebesar Rp.4.359.200,- (empat juta tiga ratus lima puluh Sembilan ribu dua ratus rupiah) kepada Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi;

Menimbang bahwa dalam jawaban rekonvensinya Penggugat konvensi/Tergugat Rekonvensi menyanggah dalil gugatan Tergugat konvensi/Penggugat Rekonvensi sebagai berikut bahwa tuntutan THR Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi adalah tidak mendasar karena dalam ketentuan pasal 9 PP NO.36 tahun 2021 tentang pengupahan Jo pasal 42 PKB PT Ching Luh Indonesia periode 2020 – 2022 hanya berlaku bagi seseorang yang berstatus karyawan PT Ching Luh Indonesia;

Menimbang bahwa oleh karena Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi telah di PHK oleh Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi pertanggal 11 Agustus 2021 dan PHK dimaksud adalah sah (Vide Bukti P-16) serta sudah mentrasfer hak hak Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi (T-4) secara hukum tentu Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi tentu sudah bukan karyawan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi oleh karenanya Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi tidak berhak lagi atas uang THR 2022 yang di tuntutnya, maka beralasan hukum petitum angka 2 dan 3 untuk ditolak;

Menimbang bahwa mengenai PHK terhadap Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi sebagai pengurus serikat yang dimaknai sebagai bentuk pelanggaran pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 sehingga Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi memohonkan kepada Majelis Hakim untuk menjatuhkan denda kepada Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi sebesar Rp.500.000.000,- (lima ratus juta rupiah) hal ini bukanlah kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial dan sesuai pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 telah diatur jenis perselisihan yang menjadi

Halaman 38 dari 41 Putusan Nomor 145/Pdt.Sus-PHI/2023/PNSrg

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

kewenangan Pengadilan hubungan industrial yang hanya meliputi 4 hal yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, berdasarkan pada pertimbangan ini petitum angka 4 Tergugat Konvensi/Penggugat rekonsensi dinyatakan ditolak;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan pasal 58 undang-undang no.2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya dibawah Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah);

Menimbang bahwa oleh karena nilai gugatan dibawah Rp. 150.000.000,- (Seratus lima puluh juta rupiah) maka biaya perkara dibebankan kepada Negara sebesar Rp.380.000,00 (tiga ratus delapan puluh ribu rupiah);

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan⁴;

MENGADILI

DALAM KONVENSI

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya

DALAM POKOK PERKARA :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Konvensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat Konvensi dengan Tergugat Konvensi tertanggal 13 Agustus 2021;
3. Menyatakan sah surat PHK Penggugat Konvensi tanggal 11 Agustus 2021 Nomor.005/S-PHK/HK-CLI/VIII/2021;

Halaman 39 dari 41 Putusan Nomor 145/Pdt.Sus-PHI/2023/PNSrg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menghukum Penggugat Konvensi untuk membayar hak hak Tergugat Rekonvensi sebesar Rp.65.170.000,- (enam puluh lima juta seratus tujuh puluh ribu rupiah);

DALAM REKONVENSİ

- Menolak gugatan rekonvensi Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

DALAM KONVENSİ DAN REKONVENSİ

- Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp.380.000,00 (tiga ratus delapan puluh ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada hari Kamis tanggal 16 Maret 2023 oleh kami, LILIK SUGIHARTONO,S.H sebagai Hakim Ketua, RUDY KURNIAWAN,SH dan HJ.NUNUNG NURHAYATI,SH, masing-masing Hakim Ad-Hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang Nomor 145/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Srg, putusan tersebut diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari Senin 20 Maret 2023 oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut FITRI ICHTIYANTO,SH.MH Panitera Pengganti dan Kuasa Penggugat, dan kuasa Tergugat.

HAKIM ANGGOTA

KETUA MAJELIS

RUDY KURIAWAN,S.H

LILIK SUGIHARTONO, S.H.

HJ.NUNUNG NURHAYATI,S.H

PANITERA PENGGANTI

Halaman 40 dari 41 Putusan Nomor 145/Pdt.Sus-PHI/2023/PNSrg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

FITRI ICHTIYANTO,S.H.MH

Perincian biaya :

1. Materai	:	Rp10.000.00;
2. Proses	:	Rp0;
3. PNBP	:	Rp0;
4. Panggilan	:	Rp370.000.00;
5. Pemeriksaan setempat .	:	Rp0;
6. Sita	:	Rp0;
Jumlah	:	Rp.380.000,00

(tiga ratus delapan puluh ribu rupiah);