



**PUTUSAN**

Nomor **15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Smg**

DEMI Keadilan Berdasarkan Ketuhanan yang Maha Esa

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

**ANTONIUS TRI YUDHO NUGROHO**, bertempat tinggal/berkedudukan di: Perum Ungaran Baru B-161 RT 02 RW 05 Kelurahan Leyangan Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang Propinsi Jawa Tengah, Jabatan: Supervisor area Semarang Timur, Kewarganegaraan: Indonesia, dalam hal ini memberikan kuasa kepada: **BAGUS ARIYANTO SANTA, S.H., M.H.**, selaku: Advokat firma hukum "Ksatria Muda" beralamat/berkantor di: Jl. Kyai Haji Wahid Hasyim Gang Jonegaran Nomor 263 RT 02 RW 01 Kelurahan Bangunharjo Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang, berdasarkan surat kuasa khusus Nomor: 02.01/Pdt.FKHM/PHI.Smg/I/2024 tanggal 2 Januari 2024, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Semarang Nomor: 441/SK/II/2024/PN Smg tanggal 7 Februari 2024, selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

Lawan

**PT. NOVELL PHARMACEUTICAL LABORATORIES**, yang berkedudukan di Jl. Pos Pengumben Raya No 8 Kelurahan Sukabumi Selatan Kecamatan Kebon Jeruk Jakarta Barat 11560 diwakili oleh Direksi: **ROY RACHMAT LEMBONG** selaku Direktur, dalam hal ini memberikan kuasa kepada: **LEONARDUS DONI ISHARIATMO, S.H.**, dan **FABIOLA MAHARDIKA H., S.H.**, selaku para Advokat pada Kantor Hukum "LEONARDUS MALAU & PARTNERS" beralamat/berkedudukan di: Wisma Axcelor-Lantai Dasar Jl. Pos Pengumben Lama No 24 RT 09 RW 03 Srengseng Kembangan Jakarta 11630, berdasarkan surat kuasa khusus Nomor 003/SK/DIR.NPL-LMP/II/2024 tanggal 22 Februari 2024, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Semarang Nomor: 753/SK/II/2024/PN Smg tanggal 13 Maret 2024, selanjutnya disebut sebagai: Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

---

Halaman 1 dari 22 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

## TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 30 Januari 2024 yang dilampiri Anjuran Mediator Nomor B/4096/567/VIII/2023 tanggal 28 Agustus 2023 dan risalah penyelesaian penyelesaian hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Nomor 76/HI/IX/2023 tanggal 7 September 2023, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada tanggal 5 Januari 2024 dalam Register Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa PENGUGAT bekerja pada TERGUGAT dengan jabatan sebagai supervisor area Semarang Timur dengan masa kerja 12 (dua belas) tahun 8 (delapan) bulan dan gaji terakhir sebesar Rp. 8.444.616,- (delapan juta empat ratus empat puluh empat ribu enam ratus enam belas rupiah);
2. Bahwa PENGUGAT dimutasi oleh TERGUGAT dari Kantor Cabang Semarang ke Kantor Cabang Medan dengan surat usulan mutasi tertanggal 2 Maret 2023 yang isinya agar PENGUGAT segera melaksanakan tugas di cabang Medan per tanggal 1 April 2023;
3. Bahwa atas surat usulan mutasi tersebut PENGUGAT berusaha melakukan penolakan yang disampaikan kepada atasan maupun atasan di atasnya sampai PENGUGAT membuat surat tertulis melalui email tertanggal 23 Mei 2023, yang pada pokoknya PENGUGAT berkeberatan untuk dimutasi ke Cabang Medan dengan alasan karena masih ada keluarga yaitu anak yang masih kecil dan orang tua yang sudah lanjut usia yang membutuhkan perhatian PENGUGAT;
4. Bahwa TERGUGAT telah memanggil PENGUGAT dengan surat Nomor. 005/HRD- NPL/V/2023 tertanggal 8 Mei 2023 perihal: Surat Panggilan untuk melakukan aktifitas kerja ke kantor cabang di Medan namun PENGUGAT tidak hadir dan disusul surat Nomor: 006/HRD-NPL/V/2023 tertanggal 15 Mei 2023 perihal: Surat Panggilan II dengan maksud yang sama yaitu agar PENGUGAT melakukan aktifitas kerja di Perusahaan Perusahaan di Cabang Medan akan tetapi PENGUGAT tetap tidak hadir;
5. Bahwa TERGUGAT menganggap PENGUGAT telah mengundurkan diri sehingga TERGUGAT hanya bersedia memberikan uang pisah dua bulan gaji;
6. Bahwa atas Mutasi yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGUGAT dengan jelas ditolak oleh PENGUGAT dengan demikian, sebelum TERGUGAT memanggil PENGUGAT, melalui surat Panggilan pertama

Halaman 2 dari 22 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

maupun panggilan kedua untuk masuk kerja sudah diketahui bahwa PENGUGAT memang tidak bersedia atau keberatan untuk dimutasi di Cabang Medan, dengan demikian hal tersebut membuktikan bahwa ketidakhadiran PENGUGAT bukan karena mangkir namun karena menolak mutasi;

7. Bahwa PENGUGAT tegas menolak mutasi yang dilakukan TERGUGAT. Dengan demikian PHK yang dilakukan TERGUGAT kepada PENGUGAT seharusnya didasarkan pada ketentuan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu *"Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap PENGUGAT/Buruh karena alasan PENGUGAT/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut maka PENGUGAT/ Buruh berhak atas:*

- a. *uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)*
- b. *uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)*
- c. *uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)*

8. Bahwa dalam menyelesaikan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini PENGUGAT telah melakukan upaya bipartit dengan mengirimkan surat permintaan perundingan Bipartit sebanyak dua kali kepada TERGUGAT namun upaya tersebut tidak ditanggapi TERGUGAT. Sesuai dengan pasal 3 ayat (2) Permenakertrans Nomor: PER.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit menyatakan *"Dalam hal salah satu pihak telah meminta dilakukan perundingan secara tertulis 2 (dua) kali berturut-turut dan pihak lainnya menolak atau tidak menanggapi melakukan perundingan, maka perselisihan dapat dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti-bukti permintaan perundingan";*

9. Bahwa pada tanggal 26 Juni 2023 PENGUGAT mencatatkan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang ;

---

Halaman 3 dari 22 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

10. Bahwa antara Para PENGUGAT dan TERGUGAT sudah beberapa kali dilakukan mediasi oleh Meditor Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang akan tetapi gagal mencapai kesepakatan atau **deadlock**;
11. Bahwa berdasarkan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui MEDIASI dan tidak tercapainya kesepakatan, Maka sesuai ketentuan Pasal 13 ayat 2 Undang undang Nomor 2 Tahun 2004, Maka MEDIATOR telah mengeluarkan **SURAT ANJURAN Nomor : 560/4.065/2020**, Pada tanggal 15 Bulan September Tahun 2020;

## PRIMER

Berdasarkan hal-hal tersebut Para **PENGUGAT** memohon kepada Majelis Hakim agar memutuskan sebagai berikut :

1. Menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat sejak dijatuhkannya putusan oleh Majelis Hakim;
2. Menghukum kepada Tergugat untuk memberikan hak-hak Para Penggugat sesuai Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang nilainya sebagai berikut :

### PENGUGAT

- **Pesangon**  
 $1/2 \times 9 \times \text{Rp. 8.444.616,-} = \text{Rp. 38.000.772,-}$
  - **Uang Penghargaan Masa Kerja**  
 $5 \times \text{Rp. 8.444.616,-} = \text{Rp. 42.223.000,-}$
  - **Upah proses sejak bulan Mei 2023 sampai dijatuhkan putusan oleh Majelis Hakim**
  - **Uang Tunjangan Jabatan selama 12 Tahun 8 Bulan**
  - **Uang Penggantian Hak ( Sisa Cuti Yang Belum Diambil )**
3. Mohon Majelis Hakim untuk memutuskan putusan ini dengan yang seadil-adilnya menurut ketentuan Undang undang yang berlaku di Indonesia
  4. Biaya yang timbul akan dibebankan oleh **TERGUGAT**

## SUBSIDER

Apabila Ketua Pengadilan Hubungan Industrial ( PHI ) Cq. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (**Ex Aequo Et Bono**);

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat menghadap kuasa juga dan Tergugat menghadap Kuasanya;

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

---

Halaman 4 dari 22 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa kepada Tergugat dimintakan persetujuan untuk melaksanakan persidangan elektronik dan terhadap gugatan tersebut Tergugat menyatakan bersedia untuk melakukan persidangan secara elektronik;

Menimbang, bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugatan yang isinya dilakukan perbaikan oleh Penggugat yang pada pokoknya pada alenia terakhir penutup gugatan yang semula tertulis "demikian permohonan ijin dan/atau menjaminkan tanah atas nama anak pemohon yang belum dewasa atas terkabulnya dari Pemohon, kami mengucapkan terima kasih" mejadi "demikian permohonan perselisihan hubungan kerja klien kami ANTONIUS TRI YUDHO NUGROHO dengan PT. NOVELL PHARMACEUTICAL LABORATORIES yang beralamat di Jl. Pos Pengumben No 8 Sukabumi Selatan Kebon Jeruk Jakarta Barat yang selanjutnya disebut dengan Tergugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di Semarang, kami menyampaikan terima kasih"

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

## I. **EKSEPSI**

### A. **Gugatan Penggugat Kabur (OBSCUUR LIBEL)**

#### 1. **Bahwa Gugatan Penggugat kabur dengan alasan **Petitem Gugatan tidak berdasar, sehingga menimbulkan kerancuan;****

Bahwa dalam salah satu petitumnya Penggugat meminta kepada Majelis Hakim untuk Menghukum Tergugat untuk membayar sejumlah uang kepada Penggugat, sebagai berikut:

angka 2:

- *Upah proses sejak bulan Mei 2023 sampai dijatuhkan putusan oleh Majelis Hakim*
- *Uang Tunjangan Jabatan selama 12 Tahun 8 Bulan*
- *Uang Penggantian Hak (Sisa Cuti Yang Belum Diambil)"*

Penggugat tidak merincikan secara jelas upah yang dimintakan baik dalam dalil Gugatan maupun dalam petitumnya, petitum Penggugat bersifat mengira-ngira dan tidak terperinci, sehingga hal ini mengaburkan salah satu unsur Gugatan itu sendiri sebagaimana diatur di dalam Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung No. 492.K/Sip/1970, tanggal 21 Nopember 1970, dengan kaedah hukum sebagai berikut:

*"Gugatan yang tidak sempurna, karena tidak menyebutkan dengan jelas apa yang dituntut, harus dinyatakan tidak dapat diterima, seperti halnya dalam perkara ini dituntut : - agar dinyatakan sah semua keputusan Menteri Perhubungan Laut, tetapi tidak disebutkan peraturan-peraturan yang mana; - agar dinyatakan sebagai perbuatan melawan hukum sejak*

---

Halaman 5 dari 22 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perbuatan Tergugat terhadap Penggugat dengan tidak menyebutkan perbuatan yang mana; - agar dihukum membayar ganti-rugi sebesar Rp1.000.000,- **tanpa merinci untuk kerugian-kerugian apa saja**"

Hal serupa diatur dalam Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 459 K/Sip/1975, tertanggal 18 September 1975, dengan kaedah hukum sebagai berikut;

*"Penuntutan ganti kerugian baru dapat dikabulkan apabila si-penuntut dapat **membuktikan secara terperinci adanya kerugian dan besarnya kerugian tersebut**"*

## **B. Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang tidak berwenang untuk mengadili Perkara *aquo*.**

2. Bahwa dalam dalil Gugatan angka 2 telah dipaparkan bahwa Penggugat telah dimutasi ke wilayah kerja PT. Novell Pharmaceutical Laboratories Cabang Medan akibat hukum dari adanya mutasi itu secara mutatis mutandis Wilayah Kerja Pengugat beralih ke Medan. Berdasarkan Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah jelas dan terang seharusnya Gugatan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, hal tersebut didasarkan kepada Pasal 81 Undang-Undang No. 2 tahun 2004 sebagai berikut:

*"Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja"*

3. Maka berdasarkan uraian fakta hukum dan Peraturan Perundangan diatas, kami memohon kepada Majelis Hakim Perkara *aquo* untuk menyatakan **Gugatan tidak memenuhi syarat formil dari suatu Gugatan, dan menyatakan Gugatan tidak dapat diterima Gugatan Penggugat;**

## **II. DALAM POKOK PERKARA**

4. Bahwa untuk menghindari pengulangan yang tidak perlu, maka Tergugat mohon agar seluruh dalil yang dikemukakan dalam Eksepsi diatas dianggap merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan dalil-dalil yang dikemukakan dalam Pokok Perkara;
5. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil-dalil Pengugat yang disampaikan dalam Gugatan, kecuali yang kebenarannya diakui secara tegas oleh Tergugat;

---

Halaman 6 dari 22 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg



6. Bahwa PT Novell Pharmaceutical Laboratories adalah perusahaan yang bergerak pada bidang obat dan alat kesehatan, dan telah berdiri sejak tahun 1982, dan sampai dengan saat ini telah memperkerjakan pekerja kurang lebih 2.613 pekerja, sehingga PT. Novell Pharmaceutical Laboratories telah menyediakan lapangan pekerjaan yang **cukup besar bagi masyarakat**;

**A. Mengenai Penggugat**

7. Bahwa Penggugat adalah mantan pekerja pada salah satu cabang Tergugat, dengan posisi akhir sebagai Sales Supervisor. Penggugat selama bekerja seluruh haknya telah diberikan kepada Penggugat oleh Tergugat, tanpa adanya kekurangan satu hal pun, **dan perlu Yang Mulia Majelis Hakim ketahui bahwa Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana di dalilkan oleh Penggugat** ;

**B. Mengenai Mutasi Penggugat**

8. Bahwa menanggapi dalil Gugatan pada angka 2 sampai dengan angka 3 yang pada intinya Penggugat menyatakan tindakan mutasi yang dilakukan oleh Tergugat dilakukan penolakan, dalil tersebut adalah dalil yang manipulatif dan sesat, Tergugat menolak dengan tegas dalil Gugatan yang diajukan oleh Penggugat dikarenakan Penggugat telah menandatangani Perjanjian Kerja yang mana Penggugat telah menyetujui untuk dilakukan mutasi dan tunduk pada peraturan Perusahaan Tergugat yang mengatur mengenai mutasi;
9. Bahwa dalam melakukan tindakan mutasi terhadap Penggugat, Tergugat melakukan pertimbangan yang mendalam dalam pengambilan keputusan mutasi, adapun pertimbangan-pertimbangan lainnya, adalah sebagai berikut
- a. Penggugat mempunyai kemampuan yang baik pada bidang sales, hal tersebut sesuai dengan hasil psikotest pada saat Penggugat melamar kerja di tempat Tergugat dan diberikan posisi dan jabatan sebagai Sales Supervisor, berdasarkan hal tersebut Penggugat ditempatkan ke area yang memang membutuhkan kemampuan dari Penggugat dan mempunyai kompleksitas yang sebanding dengan area sebelumnya ;
  - b. Medan termasuk cabang besar mempunyai kelas yang sama dengan cabang Semarang;
  - c. Dengan penempatan Penggugat pada kantor cabang Medan, di harapkan kinerja cabang Medan akan semakin baik karena



Penggugat dapat memberikan kontribusi yang baik kepada Perusahaan;

- d. Fasilitas dan infrastruktur untuk keluarga baik pendidikan dan kesehatan tersedia dengan baik pada area Medan;

Berdasarkan hal tersebut diatas telah jelas dan terang Tergugat tidak semena-mena dan mempunyai dasar yang kuat dalam mengambil keputusan mutasi, juga masih membutuhkan kemampuan Penggugat pada perusahaan Tergugat;

10. Bahwa Tergugat sebelum mempertimbangkan hal tersebut di atas, pemindahan yang dilakukan oleh Tergugat secara prosedural dan telah memenuhi ketentuan yang berlaku di perusahaan, dimana Tergugat memutasikan Penggugat dikarenakan adanya permintaan dan kebutuhan organisasi pada cabang medan;

11. Bahwa keputusan mutasi dilakukan dengan mengikuti Peraturan Perusahaan (selanjutnya disebut sebagai "PP") dan Surat Perjanjian Kerja No. SPK/0853/HRD/NPL/X2010 (selanjutnya disebut sebagai "Perjanjian Kerja"), sebagai berikut;

a. Bahwa dalam Pasal 6 PP yang mengatur mengenai mutasi, sebagai berikut :

1. *Pekerja akan diberikan arahan sebelum ditempatkan pada jabatannya, yang diatur oleh Perusahaan.*
2. **Perusahaan berhak untuk melakukan pemindahan (mutasi) dari satu bagian ke bagian lain atau dari satu lokasi ke lokasi lain, baik secara tetap maupun sementara, dalam lingkungan perusahaan.**
3. *Pemindahan tugas ini dilakukan dengan pertimbangan:*
  - a. *Kebutuhan Perusahaan akan Pekerja tertentu di tempat/bagian tertentu.*
  - b. *Berkurangnya pekerjaan pada satu bagian dan bertambahnya pekerjaan pada bagian lain.*
  - c. *Memberikan kesempatan untuk maju bagi Pekerja dengan memberi pengalaman di tempat/bagian lain.*
  - d. *Atas permintaan Pekerja, bila keadaan dan syarat lain memungkinkan.*
4. *Dalam hal Pekerja mendapat mutasi jabatan (yang setingkat) atau mutasi tempat tugas dalam lingkungan Perusahaan, dengan sebab-sebab dan/atau alasan apapun juga, tidak akan membawa akibat pada pengurangan jumlah upah yang telah biasa diterima sebelumnya.*





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Dalam hal Pekerja mendapat mutasi tempat tugas keluar domisili awal karena kebutuhan Perusahaan, maka Perusahaan akan memberikan bantuan biaya pindah, baik untuk diri sendiri atau beserta keluarga - apabila sudah berkeluarga - sesuai kebijakan Perusahaan yang berlaku.
6. Apabila Pekerja akan dipindahkan, baik sementara ataupun tetap, maka Perusahaan akan memberitahukan dalam jangka waktu yang cukup kepada Pekerja yang bersangkutan.”
- b. Bahwa pada Pasal 1 , 8 dan Pasal 9 Perjanjian Kerja, yang mengatur mengenai penerimaan, kesediaan karyawan dan hal-hal umum, sebagai berikut;
  - PASAL 1, PENERIMAAN DAN KESEDIAAN KARYAWAN
    1. PERUSAHAAN menyetujui untuk menerima KARYAWAN bekerja di Perusahaan dengan ketentuan :

Jabatan	: Medical Sales Representative	Dept	: Marketing Beta
Divisi	: Sales Management	Beta Bagian	: Semarang
Lokasi Kerja	: Npl Semarang	NIP	: N08327

2. KARYAWAN menyatakan sanggup untuk memenuhi semua kewajiban dan kondisi yang ditetapkan oleh PERUSAHAAN;
3. **KARYAWAN bersedia untuk ditugaskan / dipindahkan ke bagian lain atau lokasi lain di seluruh Indonesia, serta bersedia melakukan perjalanan dinas yang ditugaskan oleh PERUSAHAAN, sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan Perusahaan, tanpa mengurangi persyaratan kerja yang berlaku**
- PASAL 8, HAL-HAL UMUM
  1. KARYAWAN bersedia untuk mengikuti pelatihan atau training yang diadakan oleh PERUSAHAAN dengan disiplin dan tepat waktu, baik di tempat waktu, baik di tempat kerja, dikelas maupun di lapangan, didalam maupun diluar kota tugas.
  2. Apabila mengundurkan diri dalam waktu tertentu setelah pelatihan, KARYAWAN bersedia untuk mengganti biaya pelatihan atau training yang diadakan oleh PERUSAHAAN sesuai ketentuan perusahaan. (Lampiran A)



3. KARYAWAN bersedia untuk dimutasikan ke luar kota / daerah domisili dan/atau mengadakan perjalanan dinas sesuai kebutuhan PERUSAHAAN."

- PASAL 9, LAIN-LAIN

3.KARYAWAN dengan ini menyatakan, bahwa sebelum menandatangani perjanjian ini, mengakui telah diberi kesempatan secukupnya oleh PERUSAHAAN untuk membaca dan meneliti isinya, membaca Peraturan Perusahaan yang masih berlaku, dan telah mendapatkan penjelasan secukupnya"

Berdasarkan peraturan diatas Tergugat mempunyai dasar dan kewenangan dalam melakukan Mutasi, dan Penggugat menyetujui dan patuh terhadap PP dan isi dari Perjanjian Kerja sebagaimana disepalati dan diatur dalam Perjanjian Kerja pasal 9, dimana Penggugat menandatangani Perjanjian Kerja;

11. Bahwa atas mutasi, Tergugat memberikan fasilitas sebagaimana telah diatur didalam *Standar Operation Procedur* sebagai berikut;

- Biaya sewa rumah di tempat penugasan yang baru.
- Tiket pesawat untuk karyawan dan keluarga ke tempat penugasan yang baru.
- Biaya pindah sekolah untuk anak anaknya
- Tiket kembali ke kota asal.
- Biaya pindah ke tempat kerja yang baru

sehingga Tergugat dan keluarganya tidak mengalami hambatan berarti, **hal tersebut menunjukan itikad baik dari Tergugat terhadap Penggugat;**

**C. Mengenai Tindakan Mangkir yang Dilakukan oleh Pengggugat**

12. Bahwa menanggapi dalil Gugatan angka 3 sampai dengan 6, yang pada intinya Penggugat menolak panggilan kerja dari PT. Novell Pharmaceutical Laboratories Cabang Medan, Tergugat menolak dalil Gugatan tersebut, didasarkan kepada hal-hal sebagai berikut;

- Mutasi yang dilakukan Tergugat telah sesuai dengan aturan yang berlaku, sebagaimana telah diuraikan pada dalil-dalil Jawaban Gugatan diatas;
- Tergugat telah secara patut melakukan panggilan secara patut sebanyak 2 kali, namun Penggugat tidak juga menjalankan tugasnya pada PT Novell Pharmaceutical Laboratories Cabang Semarang, pemanggilan tersebut tertulis melalui surat panggilan sebagai berikut:
  - Surat Panggilan Pertama No. 005/HRD-NPL/V/2023 tertanggal 8 Mei 2023



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- ii. Surat Panggilan Kedua No. 006/HRD-NPL/V/2023 tertanggal 15 Mei 2023;
- c. Pasal 44 PP, sebagai berikut;
- "1. Hubungan kerja antara Perusahaan dengan Pekerja dapat berakhir dikarenakan alasan-alasan berikut ini :*
- 1.1 Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan dikualifikasikan mengundurkan diri."*
- d. Pasal 45 ayat 4, sebagai berikut;
- "Karyawan yang mangkir 5 (Lima) hari berturut-turut dan telah dipanggil 2 (dua) kali secara patut dan tertulis tanpa didukung oleh bukti yang sah maka karyawan yang bersangkutan dikualifikasikan mengundurkan diri, berhak mendapatkan uang penggantian hak dan uang pisah"*
- e. Maka pada tanggal 24 Mei 2024 Tergugat melaporkan ke Disnaker Kota Medan, Sdr. ANTONIUS TRI YUDHO NUGROHO dikualifikasi mengundurkan diri (Surat No. 035/HRD-NPL/V/2023) dikarenakan yang bersangkutan mangkir sejak tanggal 15 Mei 2023 dan telah dilakukan pemanggilan secara patut dan tertulis untuk menjalankan tugas sebagai Sales Supervisor di cabang Medan.

13. Bahwa tindakan Penggugat yang tidak hadir di lokasi kerja PT. Novell Pharmaceutical Laboratories Cabang Medan selama 5 hari secara berturut-turut, **dapat kategorikan sebagai tindakan mangkir yang berakibat hukum dikualifikasi sebagai tindakan pengunduran diri**, hal ini berdasarkan pada Pasal 154a ayat 1 sub ayat j Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Jo. PERPU No. 2 tahun 2022 Jo. Undang-Undang No. 6 tahun 2023, sebagai berikut:

**"1. Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis"**

Maka berdasarkan dalil tersebut diatas kami mohon kepada Majelis Hakim Perkara *aquo* untuk mengesampingkan dalil Penggugat angka 3 sampai dengan 6, **dan menyatakan Penggugat mengundurkan diri sebagaimana diatur pada Pasal 154a ayat 1 sub ayat j Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Jo. PERPU No. 2 tahun 2022 Jo. Undang-Undang No. 6 tahun 2023;**

14. Bahwa akibat hukum dari kategori pengunduran diri Penggugat (disebabkan mangkir) maka Penggugat hanya mendapatkan uang penggantian hak, sebagaimana diatur dalam Pasal 51 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 35 tahun 2021, sebagai berikut;

---

Halaman 11 dari 22 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/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

*“ Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis maka Pekerja/Buruh berhak atas:*

- a. *uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4); dan*
- b. *uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama”*

Berdasarkan hal tersebut diatas maka kami mohon kepada Majelis Hakim Perkara *aquo* untuk menetapkan Penggugat tidak berhak atas Pesangon, uang penghargaan masa kerja, upah proses, tunjangan jabatan, uang penggantian hak sebagaimana diatur didalam Pasal 52 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 35 tahun 2021

## **D. Mengenai Anjuran Mediator yang Mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja Dikarenakan Pengusaha Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;**

15. Bahwa menanggapi dalil Gugatan angka 9 sampai dengan 11, yang pada intinya Penggugat mendalilkan **pemutusan hubungan kerja dikarenakan Pengusaha dalam hal ini Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan surat peringatan**, dalil tersebut adalah dalil yang manipulative dan sesat, Pemutusan Hubungan Kerja dengan pertimbangan dimaksud tidak sesuai **Fakta Hukum** yang ada, sebagai berikut:

- a. Bahwa Penggugat telah memahami Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, .SOP yang berlaku di perusahaan Tergugat;
- b. Bahwa Tergugat telah memfasilitasi keberangkatan Penggugat untuk melaksanakan penugasan di area Medan;
- c. Bahwa pada Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan tidak mengenal penolakan mutasi, mutasi adalah sesuatu yang bersifat perintah kerja dan wajib;
- d. Bahwa Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud oleh Mediator, dan pemanggilan kerja bukanlah surat peringatan;

16.1 Bahwa anggapan “Pemutusan Hubungan Kerja” hanya asumsi sepihak dari Penggugat, situasi tetap kondusif dan harmonis dan Tergugat pada saat itu tetap menginginkan Pengggugat sebagai pekerja, **hal tersebut telah disampaikan kepada Tergugat pada saat perundingan bipartit dan tripartit, dan telah berupaya agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diamanatkan Peraturan Perundangan;**

---

Halaman 12 dari 22 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, kiranya Majelis Hakim Yang Mulia berkenan memutuskan :

## DALAM EKSEPSI

1. Menyatakan Gugatan Penggugat Pemohon kabur (*Obscure Libel*);
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang tidak berwenang untuk mengadili Gugatan ini (*Kewenangan Relatif*);
3. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke verklaard*);
4. Menghukum Gugatan Penggugat membayar biaya yang timbul dalam perkara ini;

## DALAM POKOK PERKARA

5. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
6. Menghukum Penggugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini;

Atau,

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

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan replik pada tanggal 25 Maret 2024 dan Tergugat telah pula mengajukan duplik pada tanggal 22 April 2024 sebagaimana tercantum dalam berita acara;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat bertanda P-1 sampai dengan P-10 berupa:

1. Fotokopi Kartu Tanda Penduduk atas PENGGUGAT ANTONIUS TRI YUDHO NUGROHO, yang beralamat di PERUM UNGARAN BARU Blok B – 161, RT 02, RW 05, Kelurahan Leyangan, Kecamatan Ungaran Timur, Kabupaten Semarang, Provinsi Jawa Tengah, diberi tanda bukti P-1;
2. Fotokopi Surat Pemberitahuan Berakhirnya Masa Kerja Nomor Surat: 035/HRD-NPL/V/2023, Yang dikeluarkan pada tanggal 23 Mei tahun 2023, yang ditanda tangani oleh SARMI ( Personal Manager ), yang mulai berlaku pada tanggal 23 Mei 2023, diberi tanda bukti P-2;
3. Fotokopi Permintaan Perundingan Secara BIPARTIT, Yang dikirimkan pada tanggal 05 Juni 2023, diberi tanda bukti P-3;
4. Fotokopi Permintaan Perundingan Secara BIPARTIT, Yang dikirimkan pada tanggal 12 Juni 2023, diberi tanda bukti P-4;
5. Fotokopi ANJURAN dengan Nomor : B/4096/567/VIII/ 2023 yang dikeluarkan oleh DISNAKER KOTA SEMARANG Tertanggal 28 November 2023, diberi tanda bukti P-5;

---

Halaman 13 dari 22 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/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

6. Fotokopi ANJURAN dengan Nomor : 76/HI/IX/ 2023 yang dikeluarkan oleh DISNAKER KOTA SEMARANG Tertanggal 07 September 2023, diberi tanda bukti P-6;
7. Fotokopi perihal Penolakan Mutasi surat dari HRD Nomor Surat : 035/HRD-NPL/V/2023, Yang dikeluarkan pada tanggal 23 Mei tahun 2023, yang ditanda tangani oleh SARMI (Personal Manager), diberi tanda bukti P-7;
8. Fotokopi dari Foto Coppy Perihal Gaji bulan Januari sebesar Rp. 6.461.008,- (Enam juta Empat ratus Enam puluh satu ribu Delapan Rupiah), diberi tanda bukti P-8;
9. Fotokopi dari Foto Coppy Perihal Gaji bulan Januari sebesar Rp. 5.735.577,- (Lima juta Tujuh ratus Tiga puluh Lima ribu Lima ratus Tujuh Puluh Tujuh Rupiah), diberi tanda bukti P-9;
10. Fotokopi dari Foto Coppy, Perihal Usulan Mutasi, Tertanggal 02 Maret 2023, Yang ditujukan kepada Penggugat, diberi tanda bukti P-10;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat bertanda T-1 sampai dengan T-9 berupa:

1. Fotokopi Perjanjian Kerja No. SPK/0853/HRD/NPL/X/2010 tertanggal 15 Oktober 2010, diberi tanda bukti T-1;
2. Fotokopi Form Usulan Mutasi kerja tertanggal 2 Maret 2023, diberi tanda bukti T-2;
3. Fotokopi Surat Mutasi Intern No.017/HRD-NPL/SKMK/IV/2023, diberi tanda bukti T-3;
4. Fotokopi Peraturan Perusahaan PT Novell Pharmaceutical Laboratories, diberi tanda bukti T-4;
5. Printout Salinan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor Kep.4/HI.00.00/00.0000.210927019/B/IV/2022 tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan Novell Pharmaceutical Laboratories, diberi tanda bukti T-4a;
6. Fotokopi Tiket keberangkatan Penggugat dengan nomor tiket 9902163705457, diberi tanda bukti T-5;
7. Fotokopi Surat Panggilan I No.: 005/HRD-NPL/V/2023, diberi tanda bukti T-6;
8. Fotokopi Surat Panggilan II No.: 006/HRD-NPL/V/2023, diberi tanda bukti T-7;
9. Fotokopi Surat Pemberitahuan Berakhirnya Masa Kerja No. 35/HRD-NPL/V/2023, diberi tanda bukti T-8;
10. Fotokopi Surat Mutasi Intern No.001/HRD-NPL/SKMK/II/2024, tertanggal 29 Desember 2023, diberi tanda bukti T-9;
11. Bukti pengiriman surat, yang selanjutnya dinamakan bukti T-10;

---

Halaman 14 dari 22 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat mengajukan saksi 1 orang saksi dalam persidangan bernama **YOSEP AGUNG TRI WIBOWO** yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa hubungan saksi dengan Penggugat baik-baik saja, saksi sebagai internal control (audit) Penggugat marketing, di Tergugat ada 2 office, produk yang dijual di apotek Penggugat divisi dibawah naungan saya;
- Bahwa Tergugat bergerak dibidang farmasi;
- Bahwa masalah Penggugat dan Tergugat, persoalan Mutasi menurut saksi kurang pas secara aturan perusahaan sudah dibuat tapi secara admin kurang sesuai, ada point-point yang disampaikan ke karyawan tetapi secara system ada tetapi tidak mengikat, tidak ada kebijakan sendiri dari divisi sampaikan ke Penggugat;
- Bahwa saksi bekerja sekitar 9 tahun, Penggugat 12 tahun;
- Bahwa selama saksi kerja pernah melihat SOP (dalam divisi saya);
- Bahwa Tergugat belum pernah sosialisasikan peraturan perusahaan;
- Bahwa kasus seperti Penggugat sering, contoh sama-sama mutasi tetapi yang dimutasi tidak mau. Sampai sekarang yang bersangkutan masih menjabat, ada juga secara absensi tidak tercatat. Tetapi ada pemutasian, yang bersangkutan tidak mau lalu diselesaikan secara forum internal perusahaan;
- Bahwa cara-cara mutasi di intern audit setiap divisi punya style masing-masing walau aturan Perusahaan jelas tetap harus minta rincian / bukti tertulis yang jelas tetapi masih dianggap tidak jelas, hal itu yang terjadi pada divisi Penggugat;
- Bahwa segala sesuatu ada bagian tersendiri yang ngolah cabang apakah head office dan masing-masing divisi;
- Bahwa dalam proses mutasi, kalau tidak bermasalah mutasi naik jabatan (promosi) Dalam jabatan yang sama kemungkinan kecil;
- Bahwa pokok gugatan dari Penggugat pada intinya karena diberhentikan dianggap mangkir;
- Bahwa ada pelatihan 2 minggu;
- Bahwa sistem mutasi dalam perusahaan kurang paham, mutasi kebijakan masing-masing divisi;
- Bahwa yang berhak mendapatkan surat mutasi adalah pegawai yang mutasi, tidak diketahui secara by system karena bukan ranah saya;
- Bahwa kinerja Penggugat baik, Penggugat dengan tim aman, kalau kinerja dengan angka cukup (aman) kecuali TNP (target non perform);
- Bahwa tidak ada angka yang ditentukan oleh divisi;

Halaman 15 dari 22 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa status kepegawaian Penggugat tetap, Tergugat tidak ada karyawan kontrak sebelum ada peraturan perusahaan;
- Bahwa gaji terakhir Penggugat tidak mengetahui;
- Bahwa prosedur mutasi yang mengusulkan adalah Atasan / yang bersangkutan;
- Bahwa posisi di Semarang Penggugat masih Kosong;
- Bahwa semua SOP bias dibuka di sistem;
- Bahwa saksi belum pernah di mutasi;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat mengajukan 1 orang saksi dalam persidangan bernama **SARMI, SE** yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa pekerjaan saksi di bagian personalia;
- Bahwa ruang lingkup pekerjaan saya yaitu karyawan masuk sampai dengan karyawan keluar;
- Bahwa Peraturan Perusahaan Pasal 6 penempatan dan mutasi ada 6 butir (dimana pada butir ke-2) turunannya dalam SOP Promosi dan Mutasi karyawan. Mutasi berdasarkan kebutuhan perusahaan itu sendiri. Secara umum perusahaan akan melakukan mutasi internal;
- Bahwa saksi mendapat fasilitas dari perusahaan. Terkait lokasi mutasi ke Medan akomodasi pindah keluarga juga termasuk didalamnya;
- Bahwa pada saat karyawan menandatangani perjanjian kerja, salah satu point Pasal 1 menerima dan kesediaan karyawan No. 3. Karyawan harus bersedia dilakukan mutasi, maka kami sudah mengetahui konsekuensinya; (Lihat BB T4)
- Bahwa saksi mengetahui adanya gugatan ini;
- Bahwa menurut saksi penyebab Penggugat di mutasi ke Medan karena ada kepentingan perusahaan terhadap skill orang tersebut;
- Bahwa pada saat itu ada di bulan Juli 2024 akan gabung, orang tersebut mutasi dari Purwokerto ke Semarang;
- Bahwa ada Peraturan Perusahaan yang terakhir tahun 2024 di bulan ini baru diperbaharui sebelumnya BB T4A;
- Bahwa lokasi PT ada 2 di Kebon Jeruk dan Semarang,
- Bahwa disahkan tanggal 21 Maret 2022;
- Bahwa kehadiran sama dengan absensi;
- Bahwa jumlah karyawan saat ini ada 150 orang sekarang ini;
- Bahwa terkait SOP rekrutmen ada departemennya sendiri;
- Bahwa jabatan saksi di bagian personalia;
- Bahwa tanggung jawab saksi Nasional, kadang-kadang Internasional juga;
- Bahwa setiap karyawan ada PK (Penilaian Kerja);

---

Halaman 16 dari 22 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa penilaian dilakukan tiap 6 (enam) bulan;
- Bahwa saksi menerangkan monitoring bagian humas development, mereka yang pegang;
- Bahwa penilaian tentang Penggugat saya tidak pegang data, saksi tidak tahu penilaian Penggugat;
- Bahwa saksi tidak mengetahui pasti yang mengetahui atasannya sendiri;
- Bahwa banyak tetapi perusahaan meminta Pak Anto karena dia dianggap bisa dan mampu;
- Bahwa penilaiannya ya marketnya bagus yang harus diambil adalah orang yang pintar dan saksi kira atasan sudah bilang ke Pak Anto dan ini bukan hanya 1 kali ini terjadi dan mereka masih eksis dan gaji di Medan dengan Semarang sama. Gaji tersebut bisa turun. Penggugat gaji UMK ada tunjangan promosi juga;
- Bahwa alasan penolakan Penggugat adalah keluarganya tidak mau diajak;
- Bahwa saksi tidak mengetahui penghasilan Penggugat terakhir;
- Bahwa di internal perusahaan kita juga sempat berdiskusi tentang keberatan Penggugat;
- Bahwa perusahaan sebenarnya masih ada manual meeting bisa disampaikan;
- Bahwa dari ketidak kesediaan Penggugat diposisi tersebut perusahaan sudah melakukan panggilan, saya sendiri yang melakukan panggilan I dan II panggilan (Bukti T6, T7, T8)
- Bahwa cabang-cabang ada di Semarang, Medan, Pekanbaru, Bali, Makassar, Solo, Jogja, Surabaya, Palembang, Padangm Bogor, Malang, Bandung, Cirebon;
- Bahwa jika Disnaker ada kunjungan kita sharing seperti di Medan, Purwokerto, Bali;
- Bahwa cabang-cabang yang besar kita aktif rutin datang dan kita laporan ke Disnaker;
- Bahwa tindakan melanggar menolak peraturan kerja perusahaan;
- Bahwa sudah dari awal ada perjanjian tersebut boleh menolak untuk dimutasi;
- Bahwa panggilan I dan II agar dia berfikir kita kategorikan mengundurkan diri karena perusahaan sudah dipanggil I dan II itu juga tertuang di Peraturan Perusahaan;
- Bahwa kita sudah ke Disnaker jadi dedlock, tentang mutasi tersebut ada negosiasi di Disnaker tapi dedlock. saksi datang dengan pihak perusahaan juga saat itu;
- Bahwa perusahaan pasti ada karena Penggugat memiliki BPJS dimana terdapat data istri dan anak yang di cover perusahaan;

Halaman 17 dari 22 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa booking tiket bukan wilayah saksi, Penggugat seharusnya sudah mengetahui ada booking tiket melalui email, tiket sp di Penggugat diserahkan (Bukti penyerahan tiket tersebut diajukan oleh Tergugat);
- Bahwa sesuai SOP akan diberikan biaya akomodasi jadi Penggugat membatalkan tiket saja yang dibawa Penggugat secara paralel;
- Bahwa setahu saksi info dari atasan diberikan kesempatan dulu maka dari itu dibelikan tiket;
- Bahwa ada surat penolakan sebelum beli tiket perusahaan sudah mengetahui tetapi perusahaan tetap beli tiket untuk memberi kesempatan;
- Bahwa ada diskresi, tenggang waktunya juga diberikan;
- Bahwa saksi memberikan surat ke Disnaker Medan panggilan I dan II perusahaan tidak pernah melaporkan ke Disnaker Medan (T6 dan T7);
- Bahwa saksi harus tanya dulu ke perusahaan karena saya belum bisa menjawab terkait mutasi;
- Bahwa saksi menjadi HRD tahun 2016 sampai dengan sekarang;
- Bahwa pada saat saya bekerja Penggugat sudah bekerja disitu;
- Bahwa pada saat perekrutan karyawan, baik karyawan maupun perekrut sudah tandatangan kontrak (PKWT);
- Bahwa PKWT karyawan saat itu mengetahui kalau di PT tersebut ada aturan mutasi sendiri. Dia akan di sampaikan ke pegawai;
- Bahwa terkait Peraturan Perusahaan tersebut kita mengarah ke sistem dalam perusahaan. sehingga kita ada program di sistem di sebut Novel. di "Novel" bisa dilihat disitu. Novel tersebut hanya dalam perusahaan, karyawan boleh print terkait Peraturan Perusahaan tersebut terkait Peraturan Perusahaan tersebut;
- Bahwa terkait mutasi atau promosi tersebut secara tersurat;
- Bahwa pada saat terjadi mutasi ada surat mutasi dari perusahaan yang diserahkan ke pegawai tersebut;
- Bahwa untuk akomodasi sesuai peraturan, walaupun saat mutasi tidak diberitahukan kepada pegawai, akan tetapi perusahaan sudah mengetahui dari aplikasi Novel tersebut;
- Bahwa Penggugat untuk mutasi menyetujui, mengapa saksi bilang seperti itu karena saat kami tandatangan kontrak kerja kita sudah sepaket dengan kontrak didalam Peraturan Perusahaan tersebut jadi otomatis mengetahui (tertuang dalam Peraturan Pemerintah tersebut) (Bukti Surat T4);
- Bahwa Penggugat tandatangan surat mutasi saat perjanjian kerja;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat mengajukan kesimpulan secara tertulis dalam persidangan elektronik;

Halaman 18 dari 22 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/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

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:

1. Gugatan Penggugat Kabur (*OBSCUUR LIBEL*), dengan alasan Petitum Gugatan tidak berdasar, sehingga menimbulkan kerancuan;
2. Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang tidak berwenang untuk mengadili Perkara *aquo*, karena Penggugat telah dimutasi ke wilayah kerja PT. Novell Pharmaceutical Laboratories Cabang Medan akibat hukum dari adanya mutasi itu secara mutatis mutandis Wilayah Kerja Pengugat beralih ke Medan;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam repliknya telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya menolak seluruh dalil-dalil eksepsi Tergugat;

Menimbang, bahwa oleh karena tangkisan Tergugat huruf B terdapat mengenai kewenangan mengadili (kompetensi relatif) maka berdasarkan Pasal 136 HIR Pengadilan harus mempertimbangkan terlebih dahulu tangkisan tersebut dalam Putusan Sela pada tanggal 9 Juli 2024 dengan amar putusan sebagai berikut;

### MENGADILI

1. Menolak Eksepsi Mengadili (kompetensi relatif) Tergugat;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang berwenang memeriksa dan memutus perkara ini;
3. Memerintahkan para pihak untuk melanjutkan persidangan;
4. Menangguhkan biaya perkara sampai putusan akhir;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim melanjutkan persidangan dengan memberikan pertimbangan hukum eksepsi Tergugat huruf A tentang gugatan Penggugat Kabur (*OBSCUUR LIBEL*), dengan alasan Petitum Gugatan tidak berdasar, sehingga menimbulkan kerancuan dengan dalil Penggugat dalam petitum angka 2 menuntut untuk menghukum Tergugat untuk membayar sejumlah uang kepada Penggugat sebagai berikut: unag proses sejak bulan Mei 2023

Halaman 19 dari 22 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sampai dijatuhkan putusan oleh Majelis Hakim, uang tunjangan jabatan selama 12 Tahun 8 bulan dan uang penggantian hak (sisa cuti yang belum diambil) dengan tidak merin ci secara jelas upah yang dimintakan baik dalam dalil gugatan maupun dalam petitumnya, petitum Penggugat bersifat mengira-ngira dan tidak terperinci, yang kemudian oleh Penggugat dalam repliknya menolak eksepsi Tergugat dengan dalil dalam dalil Penggugat angka 7 dan dalam petitum Penggugat angka 2 bahkan dalam anjuran Mediator Hubungan Industrial secara jrlas Penggugat sebutkan dasar tuntutan Penggugat adalah Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021;

Menimbang, bahwa menurut Yahya Harahap dalam buku Hukum Acara Perdata halaman 57 yang dimaksud dengan fundamentum petendi berarti dasar gugatan atau dasar tuntutan (*grondslag van de lis*) dalam praktik peradilan disebut: positem atau bentuk jamak disebut posita gugatan dan dalam Bahasa Indonesia disebut dalil gugatan. Unsur fundamentum petendi dianggap lengkap memenuhi syarat 2 unsur yaitu: dasar gugatan (*rechtelijke grond*) dan dasar sengketa (*feitelijke grond*), maka dasar hukum yang menegaskan dan menjelaskan hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat dan hubungan hukum antara Penggugat dengan objek gugatan, hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat adalah hubungan hukum yang menyebabkan Penggugat dapat menggugat Tergugat yang dihubungkan dengan Rv Pasal 8 Nomor 3 diantaranya adalah Petitum yaitu apa yang diminta atau diharapkan oleh penggugat agar diputuskan oleh hakim dalam persidangan, petitum ini harus dirumuskan secara jelas, singkat dan padat sebab tuntutan yang tidak jelas maksudnya atau tidak sempurna dapat mengakibatkan tidak diterima atau ditolaknya tuntutan tersebut;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mempelajari dengan teliti dan seksama gugatan Penggugat tidak menguraikan dalam posita maupun petitum tentang jumlah nilai nominal upah proses sejak bulan Mei 2023, uang tunjangan jabatan selama 12 tahun 8 bulan dan uang penggantian hak berupa sisa cuti tahunan yang belum diambil, yang dihubungkan dengan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terhadap perkara yang nilai gugatannya kurang dari Rp150.000.000,00 dibebankan kepada Negara, maka terhadap nilai gugatan yang lebih dari Rp150.000.000,00 panjar biaya perkara ditanggung oleh Penggugat dan akan dibebankan kepada pihak yang kalah, setelah Majelis Hakim telusuri dalam SIPP (Sistem Informasi Penelusuran Perkara) dalam perkara a quo adalah perkara non panjar, maka dengan tidak dirincinya nilai tuntutan Penggugat tentang upah proses sejak bulan Mei 2023, uang tunjangan jabatan selama 12 tahun 8 bulan

---

Halaman 20 dari 22 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan uang penggantian hak berupa sisa cuti tahunan yang belum diambil mengakibatkan jumlah total nilai gugatan Penggugat tidak dapat diketahui kurang dari atau lebih dari Rp150.000.000,00, dengan demikian Majelis Hakim menyatakan gugatan Penggugat kabur/tidak jelas (*obscuur libel*);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut, maka terhadap eksepsi Tergugat dikabulkan;

## 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 yang diajukan dalam persidangan tidak perlu dipertimbangan lagi;

Menimbang, bahwa 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 Rp93.500,00 (sembilan puluh tiga ribu lima ratus rupiah) dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan perundang undangan lain yang bersangkutan;

## MENGADILI

### DALAM EKSEPSI

- Mengabulkan eksepsi Tergugat;

### DALAM POKOK PERKARA

1. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklard*);
2. Membebankan biaya perkara sebesar Rp93.500,00 (sembilan puluh tiga ribu lima ratus rupiah) dibebankan kepada Negara;

Halaman 21 dari 22 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada hari Kamis, tanggal 11 Juli 2024, oleh kami, Asep Permana, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Anton Catur Sulisty, S.H., dan Suwardiyono, S.H., M.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut pada hari Selasa, tanggal 16 Juli 2024, diucapkan dalam persidangan elektronik terbuka untuk umum dihadiri oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut, Novianti, S.H., sebagai Panitera Pengganti, serta dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Anton Catur Sulisty, S.H.

Asep Permana, S.H., M.H.

Suwardiyono, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Novianti, S.H.

## Perincian biaya :

1. Biaya relas panggilan : Rp83.500,00
2. Biaya materai putusan : Rp10.000,00 +  
Jumlah : **Rp93.500,00**  
(sembilan puluh tiga ribu lima ratus rupiah)