



PUTUSAN

Nomor 39 /Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

EMA RAHMAWATI, S.E, M.Par, bertempat tinggal di Temulawak RT. 1, RW. 38, Kelurahan Triharjo, Kecamatan Sleman, Kabupaten Sleman, D.I Yogyakarta, dalam hal ini memberikan kuasa kepada KAHAR MUAMALSYAH, S.H,M.H, YURISTADI RILO PAMBUDI, S.H dan ANINDYA ICCHANAYA DEVI, S.H, kesemuanya adalah Para Advokat pada Kantor KAHAR LAW OFFICE, beralamat Di Perum Sedayu Kenanga Regency No. 4 A, Genuk, Semarang 50144, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 10 April 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor : 846/SK/IV/2023/PN SMG, tanggal 13 April 2023, selanjutnya secara bersama-sama disebut sebagai Penggugat;

Lawan

YAYASAN PENDIDIKAN DAN PENERBIT MAHASISWA INDONESIA/UNISBANK, berkedudukan di Jl Kendang V, Bendan Ngisor, Kota Semarang, yang diwakili oleh DR ALIMUDDIN RIZAL, M.M sebagai ketua Penggurus , dalam hal ini memberikan kuasa kepada SUKIRNO, S.H dan SOERYANTO, S.H, keduanya adalah Advokat pada Kantor WIRJOLUKITO, S.H, C.N, beralamat di Jalan Amarta no. 1 Semarang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus 23 Mei 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor : 1131/SK/V/2023/PN SMG, tanggal 23 Mei 2023, selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Halaman 1 dari 27 hal. Putusan Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;
Setelah membaca berkas perkara yang bersangkutan;
Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;
Setelah memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 13 April 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada tanggal 03 Mei 2023 dalam Register Nomor 39 /Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa **PENGUGAT** adalah pekerja tetap sebagai tenaga pengajar pada **TERGUGAT**;
2. Bahwa **PENGUGAT** bekerja sebagai tenaga pengajar sejak tanggal 2 Januari 2014;
3. Bahwa upah terakhir **PENGUGAT** sebesar Rp 3.553 409,- (tiga juta lima ratus lima puluh tiga ribu empat ratus sembilan rupiah);
4. Bahwa gaji pokok **PENGUGAT** telah dipotong 50 % oleh **TERGUGAT** dari bulan Oktober 2021 sampai bulan Oktober 2022 sebesar Rp 1.280.300,- (satu juta dua ratus delapan puluh ribu tiga ratus rupiah) tanpa ada persetujuan **PENGUGAT**;
5. Bahwa **PENGUGAT** mendapatkan Surat Peringatan pertama dengan Nomor 014/J.01/UNISBANK/Kp/II/2022 pada tanggal 27 Januari 2022;
6. Bahwa pada pokoknya Surat Peringatan pertama diberikan kepada **PENGUGAT** dikarenakan ada kendala sistem submit jurnal yang mana **PENGUGAT** telah memberitaukan kepada **TERGUGAT**;
7. Bahwa pada tanggal 9 Februari 2022 **PENGUGAT** mendapatkan kenaikan jabatan dari jabatan fungsional dosen menjadi asisten ahli dalam bidang ilmu perhotelan yang tertuang dalam Berita Acara Pertimbangan Persetujuan Senat Nomor 001/ FV/UNISBANK/KP/II/2022;
8. Bahwa **PENGUGAT** mendapatkan Surat Peringatan kedua dengan Nomor 076/J.01/UNISBANK/Kp/V/2022 pada tanggal 20 Mei 2022 yang tidak berkaitan dengan Surat Peringatan Pertama yang pada pokoknya tidak mengisi evaluasi penilaian kinerja dosen.;
9. Bahwa pada 25 Oktober 2022 **PENGUGAT** menerima Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja dari **TERGUGAT** dengan Nomor 058/SK/PGR.YPPMI/X/2022 yang menetapkan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap **PENGUGAT** terhitung efektif sejak tanggal 1 November 2022;

Halaman 2 dari 27 hal. Putusan Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



10. Bahwa dalam Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut menyebutkan bahwa **PENGGUGAT** tidak memenuhi Standart Kinerja Dosen yang bertentangan dengan Berita Acara kenaikan jabatan yang dibuat oleh **TERGUGAT**;

11. Bahwa sesuai ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Pasal 154 A ayat 1 huruf K yang menyebutkan Surat Peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, sedangkan **PENGGUGAT** hanya mendapatkan Surat Peringatan pertama pada bulan Januari, Surat Peringatan Kedua pada bulan Mei dan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja pada bulan Oktober yang pada pokoknya melebihi 6 bulan sehingga Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja yang dibuat oleh **TERGUGAT** menjadi tidak sah;

12. Bahwa sesuai ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Pasal 151 ayat 1 yang berbunyi:

“Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.”

13. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan **TERGUGAT** kepada **PENGGUGAT** dilakukan dengan sewenang-wenang dan tidak sah sesuai perundang-undangan yang berlaku, maka sudah seharusnya **PENGGUGAT** bekerja kembali sebagai Dosen Tetap;

14. Bahwa sesuai ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Pasal 151 ayat (3) yang berbunyi:

“Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.”

15. Bahwa **PENGGUGAT** pada tanggal 12 Desember 2022 telah melakukan perundingan bipartit dengan **TERGUGAT** namun perundingan tersebut gagal untuk tidak mencapai kesepakatan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

16. Bahwa sesuai ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Pasal 151 ayat (4) berbunyi:

“Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”

17. Bahwa pada tanggal 28 Desember 2022 **PENGUGAT** mengajukan permohonan Mediasi kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang sehubungan dengan adanya perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara **PENGUGAT** dengan **TERGUGAT**;

18. Bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang telah mengeluarkan Surat Anjuran oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Nomor B/1361/567/III/2023 tertanggal 17 Maret 2023;

19. Bahwa dengan dikeluarkannya Anjuran tersebut, **PENGUGAT** menolak anjuran tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, **PENGUGAT** mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada pengadilan Negeri Semarang cq. Majelis Hakim Pemeriksa perkara *a quo* untuk berkenan memanggil para pihak untuk di periksa dan di adili, serta selanjutnya menjatuhkan putusannya sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan **PENGUGAT** untuk seluruhnya;
2. Menyatakan perbuatan **TERGUGAT** yang melakukan pemutusan hubungan kerja merupakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap **PENGUGAT**;
3. Membatalkan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 058/SK/PGR.YPPMI/X/2022;
4. Menghukum **TERGUGAT** untuk membayar biaya perkara yang timbul karena perkara ini.

ATAU

Apabila majelis hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*)

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

Halaman 4 dari 27 hal. Putusan Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



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

Menimbang, bahwa 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 :

DALAM EKSEPSI :

1. TIDAK ADA SUBYEK HUKUM YAYASAN PENDIDIKAN DAN PENERBIT MAHASISWA INDONESIA/ UNISBANK.

Bahwa dalam gugatan Penggugat sebagai Tergugat adalah YAYASAN PENDIDIKAN DAN PENERBIT MAHASISWA INDONESIA / UNISBANK; **tidak ada** subyek hukum sebagaimana disebutkan Penggugat.

Untuk itu Penggugat harus membuktikan subyek hukum yang dijadikan Tergugat adalah YAYASAN PENDIDIKAN DAN PENERBIT MAHASISWA INDONESIA/ UNISBANK;

Subyek hukum Tergugat jelas dan tegas dalam dokumen dan surat menyuratnya adalah YAYASAN PENDIDIKAN DAN PENERBIT MAHASISWA INDONESIA . Adapun UNISBANK adalah kepanjangan dari UNIVERSITAS STIKUBANK, sebagai lembaga pendidikan Tinggi bukan identitas Tergugat / subyek hukum.

Bahwa gugatan Penggugat diajukan oleh advokat atau pihak yang harus tahu dan bisa membedakan subyek hukum orang atau subyek hukum badan hukum dan ketelitian, kepastian dalam hal identitas Tergugat adalah penting, oleh karena adanya kesalahan mendasar identitas subyek hukum, maka tidak bisa ditolerir atau draklumi .

Bahwa dengan salah identitas Tergugat, maka Gugatan Penggugat berdasar hukum harus ditolak.

2. SURAT KUASA PENGGUGAT TIDAK SAH BERDASAR HUKUM.

Bahwa dalam surat kuasa Penggugat inpersoon Kepada kuasa hukumnya tertanggal 10 April 2023 adalah tidak sah berdasar hukum karena yang harus digugat atau sebagai Tergugat adalah YAYASAN PENDIDIKAN DAN PENERBIT MAHASISWA INDONESIA, bukan YAYASAN PENDIDIKAN DAN PENERBIT MAHASISWA INDONESIA I UNISBANK . berdasar hal tersebut maka surat kuasa Penggugat yang dijadikan dasar untuk mengajukan

Halaman 5 dari 27 hal. Putusan Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



gugatan aquo tidak berdasar hukum.

3. GUGATAN PENGUGAT KURANG ATAU TIDAK LENGKAP SUBYEK HUKUM.

Bahwa dalam uraian gugatan Penggugat secara tegas menyatakan Penggugat sebagai Dosen pada UNIVERSITAS STIKUBANK, karena itu berdasar hukum harus dijadikan pihak REKTOR UNIVERSITAS STIKUBANK. Bahwa dengan tidak diikutkannya sebagai pihak Rektor Universitas STIKUBANK, maka gugatan Penggugat Kurang atau tidak lengkap subyek hukumnya.

DALAM POKOK PERKARA :

1. Bahwa Tergugat **menolak** seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat, kecuali jika ada hal yang secara tegas-tegas diakui kebenarannya dalam jawaban ini.
2. Bahwa Tergugat, mohon agar dalil-dalil yang dikemukakan dalam Bab Eksepsi tersebut diatas, mutatis mutandis dianggap tertulis dan terbaca kembali dalam Bab Pokok perkara ini.
3. Bahwa inti sari atau pokok perkara dari gugatan Penggugat adalah di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sebagai tenaga dosen (Pengajar) oleh Tergugat.
4. Bahwa Penggugat mendalilkan sebagai tenaga pengajar pada Tergugat adalah **tidak benar**, yang benar adalah Penggugat sebagai Dosen / Pengajar di UNIVERSITAS STIKUBANK, karena itu Rektor UNISBANK harus dijadikan pihak.
5. Bahwa Penggugat dalam gugatannya sudah secara jelas dan tegas mengakui pernah menerima **Surat Peringatan I tanggal 27 Januari 2022 (dalil gugatan angka 5 hal. 2) dan Surat Peringatan II tanggal 20 Mei 2022 (dalil gugatan angka 8 hal. 2).** Bahwa pengakuan Penggugat sebagaimana dalam surat gugatan adalah sebagai alat bukti sempurna.
6. Bahwa Penggugat sebelum mendapatkan Surat peringatan I tertanggal 27 Januari 2022, Penggugat telah mendapatkan **TEGURAN LISAN** pada tanggal 16 Juni 2021 sebagaimana Berita Acara tertanggal 16 Juni 2021 yang di tanda tangani Penggugat, dikarenakan Penggugat melakukan Pelanggaran :
 1. Ketidak hadirn proses penyusunan Borang fakultas Pariwisata.
 2. Ketidak hadirn dalam proses visitasi program studi perhotelan.

Halaman 6 dari 27 hal. Putusan Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



3. Kurang keterlibatan dalam kehadiran sebagai tim penyusunan proposal program penguatan pendidikan Vokasi Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang.

4. Ketidakhadiran dalam acara dies Natalis UNISBANK ke 53

7. Bahwa dalil gugatan Penggugat mengenai adanya pemotongan gaji adalah merupakan hal yang berdasar hukum, Karena Penggugat sebagai dosen / pengajar tidak memenuhi kewajiban-kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya dan pemotongan gaji 50 % dihitung dari gaji pokok. Bahwa dasar hukum pemotongan gaji adalah berdasar keputusan Rektor UNISBANK, sebagaimana dalam **SURAT KEPUTUSAN No.062/J.01/UNISBANK/SK/X/2021 tanggal 25 Oktober 2021.**

Bahwa pemotongan gaji Penggugat dimulai bulan Oktober 2021 adalah tidak benar.

8. Bahwa Tidak ada Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat, yang ada Penggugat diberikan sanksi diturunkan statusnya dari DOSEN TETAP menjadi DOSEN KONTRAK sebagaimana Surat Keputusan dari Ketua PENGURUS YAYASAN PENDIDIKAN DAN PENERBIT MAHASISWA INDONESIA No. 058/ SK/PGR.YPPMI/X/20

9. Bahwa Surat Keputusan dari Ketua PENGURUS YAYASAN PENDIDIKAN DAN PENERBIT MAHASISWA INDONESIA No.058/SK/PGR.YPPMI/X/2022 tentang PEMBERHENTIAN DENGAN HORMAT SAUDARA EMA RAHMAWATI, S.E., M.Par. SEBAGAI DOSEN TETAP UNIVERSIAS STIKUBANK (UNISBANK) SEMARANG DAN PENGANGKATAN SEBAGAI DOSEN DENGAN PERJANJIAN KONTRAK KERJA tanggal 25 Oktober 2022, adalah suatu tindakan terakhir dari Yayasan kepada Penggugat, yang sebelumnya telah diberikan peringatan-peringatan dan kesempatan untuk memenuhi kewajibannya sebagai dosen.

10. Bahwa Penggugat dalam la po ran Monitoring & Evaluasi tertanggal 25 Mei 2021 total nilainya adalah 39,03. padahal nilai Iminimal Dosen dengan gelar S 2 seperti Penggugat adalah 70. Bahwa pada penilaian berikutnya tanggal 31 Oktober 2022 Nilai Penggugjt hanya 54,83. masih jauh dari nilai minimal 70.

11. Bahwa Penggugat juga secara tegas tidak mau melakukan program HIBAH dan dalam perjalanan waktu ada tindakan pelanggaran lain yang dilakukan Penggugat yaitu **PENGUGAT TIDAK MENGAJAR** tetapi dalam laporannya Penggugat mengajar dan setelah di cross eek ternyata yang mengajar adalah DOSEN LAIN.

Halaman 7 dari 27 hal. Putusan Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

12. Bahwa Tergugat sudah memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada Penggugat untuk memenuhi kewajiban dasar sebagai seorang dosen namun tidak terpenuhi, karena itu tidak ada jalan lain kecuali Tergugat menjadikan Penggugat sebagai DOSEN KON RAK.

Berdasarkan keterangan-keterangan dan alasan-alasan tersebut diatas, maka Tergugat dengan ini mohon kepada Bapak Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo sudi kiranya untuk memeriksa perkara ini dan berkenan memberikan putusan :

DALAM EKSEPSI

1. Mengabulkan eksepsi Tergugat seluruhnya.
2. Menyatakan subyek hukum Tergugat tidak lengkap ..
3. Menyatakan gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya tidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima.

DALAM POKOK PERKARA :

1. Menolak gugatan Penggugat seluruhnya atau setidaknya tidak ya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima.
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya-biaya perkara

Atau

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa.

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

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P- 8 berupa:

1. Foto copy Surat Keputusan Nomor : 058/SK/PGR.YPPMI/X/2022, disebut P-1
2. Foto copy Surat Keputusan Nomor : 002/SK/B.01/YPPMI/II/2014, disebut P-2
3. Foto copy Surat peringatan Nomor : 014/J.01/UNISBANK/Kp/II/2022, disebut P-3
4. Foto copy Surat Peringatan Kedua Nomor : 076/J.01/UNISBANK/Kp/V/2022, disebut P-4 ;
5. Foto copy Surat Ijin Belajar, disebut P-5 ;

Halaman 8 dari 27 hal. Putusan Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Foto copy Slip Gaji dari bulan Februari 2022 sampai Oktober 2022, disebut P-6 ;
7. Foto copy Print Out Ijin kepada Kaprodi Fakultas Pariwisata tentang Penggantian Dosen sementara, disebut P-7 ;
8. Fotocopy Berita Acara Pertimbangan/ Persetujuan Senat Nomor: 001/FV/UNISBANK/KP/II/2023, disebut P-8 ;

Menimbang bahwa Penggugat tidak mengajukan saksi-saksi walaupun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan untuk itu;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T- 14, berupa:

1. Fotocopy Surat Keputusan No.043/1.01/UNISBANK/SK/X/2020 tentang Hak dan Kewajiban Dosen dalam Bidang Pengajaran , Pendidikan, Jabatan Fungsional Akademik, Penelitian, Pengabdian dan Publikasi Ilmiah tertanggal 16 Oktober 2020, disebut T1
2. Fotocopy Surat No.117/J.01 /UNISBANK/UMN/2021, perihal Laporan Monitoring dan Evaluasi 6 (enam) Kewajiban Dosen tertanggal 5 Me 2021, disebut T2
3. Fotocopy Laporan Monitoring & Evaluasi 6 Kewajiban Dosen (Sesuai SK Rektor No. 043/2020) tertanggal 05 Mei 2021, disebut T3
4. Fotocopy Berita Acara tentang Teguran Lisan Pertama kepada Saudari Ema Rahmawati, SE, M.Par tertanggal 16 Juni 2021, disebut T4
5. Fotocopy Surat No.: 287/J.01/UNISBANK/X/2021 tentang Pemberitahuan Pengisian Evaluasi 6 (enam) Kewajiban Dosen Periode 2021 tertanggal 11 Oktober 2021, disebut T5
6. Fotocopy Surat No.: 296/J.01/UNISBANK/UM/X/2021 tentang Pemberitahuan Pengisian Evaluasi 6 (enam) Kewajiban Dosen Periode Oktober 2021 tertanggal 22 Oktober 2021, disebut T6
7. Fotocopy Surat Keputusan No.062/J.01/UNISBANK/SKIX/2021 tentang Penetapan Dosen-Dosen Yang Tidak Memenuhi Batas Minimal Kriteria Penilaian Evaluasi Kinerja dan Sanksi tertanggal 25 Oktober 2021, disebut T7
8. Fotocopy Surat Peringatan No 014/J.01/UNISBANK/Kp./I/2022

Halaman 9 dari 27 hal. Putusan Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



tertanggal 27 Januari 2022, disebut T8

9. Fotocopy Surat No.: 054/J.01/UNISBANK/UM/1/2022 tentang Pemberitahuan Pengisian Evaluasi Hak dan Kewajiban Dosen Semester Ganjil Tahun Akademik 2021 / 2022 tertanggal 2 pebruari 2022, disebut T9

10. Fotocopy Surat No.: 102/J.01/UNISBANK/UM/III/2022 tentang Pemberitahuan Pengisian Evaluasi Hak dan Kewajiban Semester Ganjil Tahun Akademik 2021 / 2022 tertanggal 4 Maret 2022, disebut T10

11. Fotocopy Surat Peringatan Kedua No.076/J 01/UNISBANK/Kp.N/2022 tertanggal 20 Mei 2022, disebut T11

12. Fotocopy Surat No.: 425/J.01/UM/IX/2022 tentang Surat Edaran Pengisian Evaluasi Hak dan Kewajiban Dasen Semester Ganjil clan Genap Tahun Akademik 2021 / 2022 tertanggal 13 September 2022, disebut T12

13. Fotocopy Laporan Monitoring & Evaluasi 6 Kewajiban Dasen (Sesuai SK Rektor No.043/2020) tertanggal 31 Oktober 2021, disebut T13

14. Fotocopy Surat Keputusan No.058/SK/PGR.YPPMI/X/2022. Tentang PEMBERHENTIAN DENGAN HORMAT SAUDARA EMA RAHMAWATI,SE., M.Par. SEBAGAI DOSEN TETAP UNIVERSITAS STIKUBANK (UNISBANK) SEMARANG DAN PENGANGKATAN SEBAGAI DOSEN DENGAN DENGAN PERJANJIAN KONTRAK KERJA tertanggal 25 Oktober 2022, disebut T14 ;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya, Tergugat telah pula mengajukan saksi-saksi yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Sdri. **Dr. LIE IRIANA, M.MSi**, sebagai Saksi 1, memberikan keterangan dibawah sumpah di persidangan yang pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa Saksi pertama jabatannya Wakil Rektor II Unisbank juga Dosen, dengan tugas pokok antara lain menangani Personalia, dan dilaporkan kepada Rektor, sedangkan saksi kedua adalah staff di Personalia/ kepegawaian.
- Bahwa Saksi mengetahui dan membenarkan Bukti surat dari Tergugat yaitu T. I sampai dengan T. 14.
- Bahwa Penggugat sebagai dosen di Unisbank sejak tahun 2014 sampai Oktober 2022.

Halaman 10 dari 27 hal. Putusan Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Unisbank berada dibawah naungan Yayasan Pendidikan dan Penerbit Mahasiswa Indonesia disngkat YPPMI, YPPMI berbeda dengan Unisbank, dan identitas Yayasan adalah YPPMI tanpa Unisbank.
- Bahwa Penggugat sebagai Dosen punya tugas melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu Pengajaran, Penelitian dan Pengabdian. Dalam penelitian dan Pengabdian termasuk juga didalamnya Publikasi jurnal ilmiah.
- Bahwa Penggugat sebagai Dosen Unisbank dengan pendidikan Sill diwajibkan memenuhi point 70, sedangkan untuk Dosen Pendidikan S3 point minimalnya 85 ;
- Bahwa Penggugat sejak tahun 2021 dan tahun 2022 point nya tidak memenuhi angka 70, sebagaimana bukti T.3 point Penggugat tahun 2021 sebesar 39,03 dan bukti T. 13 tahun 2022 point nya sebesar 54,83.
- Bahwa Penggugat sudah diberikan peringatan lisan, Peringatan Pertama dan Peringatan Kedua.
- Bahwa Penggugat telah dipotong gajinya 50 % dari gaji Pokok, karena Penggugat tidak memenuhi point Yang ditentukan.
- Bahwa Penggugat sudah diberi batas toleransi namun tidak memenuhi point yang ditentukan selama dua tahun benurut turut, maka pada Oktober 2022 mendapatkan sangsi diturunkan statusnya dari Dosen Tetap menjadi dosen kontrak, berdasar S&K' YPPMI NO. 58 tahun 2022 (bukti T .14 .

2. Sdri. **NATALIA IKA WARDANI**, sebagai Saksi 2, memberikan keterangan dibawah sumpah di persidangan yang pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa saksi kenal dengan penggugat sejak tahun 2014 sebagai dosen tetap ;
- Bahwa penggugat sebagai dosen di Unisbank ;
- Bahwa Penggugat merupakan karyawan yang dibawah naungan YPPMI ;
- Bahwa nama yayasannya Unisbank yaitu YPPMI ;

Halaman 11 dari 27 hal. Putusan Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi mengetahui Unisbank merupakan Yayasan di bawah YPPMI dari Kop Surat Unisbank ;
- Bahwa Penggugat merupakan lulusan S2 ;
- Bahwa untuk menjadi syarat dosen di Unisbnk harus lulusan S2 dan mendapat poin 70 ;
- Bahwa Penggugat pada tahun 2021 sampai 2022 mulai merosot poinnya menjadi dibawah 70 ;
- Bahwa Penggugta pernah diberi peringatan dan sanksi teguran secara lisan ;
- Bahwa Penggugat juga dapat Surat Peringatan dari universitas sebanyak 2 kali dan tidak ada perubahan ;
- Bahwa Yayasan mempunyai peraturan antara hak dan kewajiban ;
- Bahwa Penggugat tidak mau menjadi dosen kontrak ;
- Bahwa pada saat penggugat mendapatkan teguran secara lisan tidak ada yang melihatnya ;

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulannya masing-masing pada tanggal 16 Agustus 2023;

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

- Bahwa tidak ada subyek hukum Yayasan Pendidikan dan Penerbit Mahasiswa Indonesia/UNISBANK, dalam surat gugatan Penggugat salah menyebutkan pihak Tergugat adalah Yayasan Pendidikan dan Penerbit Mahasiswa Indonesia/UNISBANK. Dan UNISBANK adalah singkatan dari Universitas Stikubank yang merupakan salah satu lembaga pendidikan tinggi bukan identitas Tergugat sebagai subyek hukum;
- Bahwa surat kuasa Penggugat tidak sah. Bahwa dalam surat kuasa Penggugat perkara a quo pihak Tergugat adalah Yayasan Pendidikan dan

Halaman 12 dari 27 hal. Putusan Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/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

Penerbit Mahasiswa Indonesia/UNISBANK yang seharusnya Yayasan Pendidikan dan Penerbit Mahasiswa Indonesia;

- Bahwa gugatan Penggugat kurang atau tidak lengkap subyek hukumnya. Bahwa dalam gugatan disebutkan Penggugat adalah dosen Universitas Stikubank, sehingga seharusnya pihak Rektor Universitas Stikubank ditarik sebagai pihak dalam perkara a quo;

Menimbang bahwa terhadap eksepsi Tergugat, Penggugat telah menanggapi sebagai berikut:

- Bahwa kata UNISBANK adalah akronim dari Universitas Stikubank, dimana Penggugat bekerja sebagai Dosen dan sebagai pemberi kerja adalah Yayasan Pendidikan dan Penerbit Mahasiswa Indonesia;
- Bahwa yang menjadi obyek gugatan adalah SK No. 058/SK/PGR.YPPIM/X/2022 yang dikeluarkan oleh Yayasan Pendidikan dan Penerbit Mahasiswa Indonesia sebagai pemberi kerja. Sehingga pihak Rektor UNISBANK memang tidak dimasukan sebagai pihak dalam perkara a quo;

Menimbang bahwa hal yang dipermasalahkan dalam eksepsi tersebut adalah tentang penyebutan subyek hukum Tergugat dalam perkara a quo, yaitu disebutkan dalam surat gugatan Penggugat, Tergugat adalah **Yayasan Pendidikan dan Penerbit Mahasiswa Indonesia/UNISBANK**. Kemudian Tergugat membantahnya bahwa dirinya adalah **Yayasan Pendidikan dan Penerbit Mahasiswa Indonesia** tanpa ada tambahan kata “ **UNISBANK**”

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

Menimbang bahwa Pasal 1 angka 1 Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara **pengusaha atau gabungan pengusaha** dengan **pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh** karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Menimbang bahwa Pasal 2 Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa ada 4 jenis prselisihan hubungan industrial yaitu :

1. Perselisihan hak;

Halaman 13 dari 27 hal. Putusan Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Perselisihan pemutusan hubungan kerja;
3. Perselisihan kepentingan dan ;
4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;

Dalam perkara a quo Penggugat mendalilkan bahwa perselisihan yang dimaksud adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan Surat keputusan Tergugat No. 058/SK/PGR.YPPMI/X/2022 tertanggal 25 Oktober 2022 tentang Pemberhentian Dengan Hormat Saudari Ema Rahmawati, S.E, M.Par Sebagai Dosen Tetap Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang dan Pengangkatan Sebagai Dosen Dengan Perjanjian Kontrak Kerja, yang berlaku efektif mulai tanggal 01 Nopember 2022;

Menimbang bahwa Pasal 1 angka 4 Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa **Perselisihan pemutusan hubungan kerja** adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Pihak yang dimaksud adalah Pengusaha atau gabungan Pengusaha dan Pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/buruh;

Menimbang bahwa Penggugat adalah pekerja di Universitas Stikubank Semarang sebagai Dosen Tetap berdasarkan Surat Keputusan No. 002/SK/B.01/YPPMI/I/2014 tertanggal 03 Januari 2014 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Universitas Stikubank Semarang, menyebutkan bahwa Penggugat diangkat menjadi dosen tetap mulai tanggal 02 Januari 2014 dengan gaji sebagaimana terlampir dalam lampiran surat keputusan tersebut, yaitu :

Gaji pokok	: Rp. 1.453.680,00
Tunjangan fungsional	: Rp 112.500,00
Tunjangan Prestasi akademik	: Rp. 250.000,00
Tunjangan asuransi	: Rp. 5.890,00
Tunjangan beras	: Rp. 127.500,00
Tunjangan Hari Tua & DPLK	: Rp. <u>102.500,00</u> +
	Rp. 2.052.070,00

(dua juta lima puluh dua ribu tujuh ratus rupiah koma nol nol sen)

Menimbang bahwa Tergugat adalah Yayasan Pendidikan dan Penerbit Mahasiswa Indonesia, berdasarkan akta pendirian yayasan akta notaris no. 122 tanggal 25 juni 2007 tentang Perubahan Anggaran Dasar Yayasan Pendidikan dan Penerbit Mahasiswa Indonesia, memang menyebutkan bahwa nama

Halaman 14 dari 27 hal. Putusan Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



yayasan adalah Yayasan Pendidikan dan Penerbit Mahasiswa Indonesia yang berkedudukan di Semarang, kemudian dalam pasal 3 nya menyebutkan bahwa kegiatan yayasan adalah mendirikan dan mengelola sekolah-sekolah dari tingkat dasar sampai perguruan tinggi;

Menimbang bahwa Yayasan Pendidikan dan Penerbit Mahasiswa Indonesia sebagaimana diketahui adalah pendiri dan pengelola perguruan tinggi Sekolah Tinggi Keuangan dan Perbankan, yang disingkat STIKUBANK. Kemudian berubah menjadi Universitas STIKUBANK, yang terdiri dari beberapa Fakultas salah satu diantaranya adalah Fakultas Pariwisata tempat Penggugat bekerja sebagai tenaga pengajar atau dosen;

Menimbang bahwa dalam repliknya Penggugat menjelaskan bahwa penyebutan UNISBANK adalah merupakan akronim dari Universitas Stikubank dimana Penggugat bekerja sebagai tenaga pengajar atau dosen dan sebagai pemberi kerja adalah Yayasan Pendidikan dan Penerbit Mahasiswa Indonesia. Begitu pula dalam Surat Keputusan No. 002/SK/B.01/YPPMI//2014 tertanggal 03 Januari 2014 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Universitas Stikubank Semarang atas nama Penggugat disebutkan bahwa yang mempekerjakan Penggugat adalah Yayasan Pendidikan dan Penerbit Mahasiswa Indonesia, yang kemudian menempatkan Penggugat sebagai tenaga pengajar atau dosen di Universitas Stikubank Semarang. Sehingga disini dapat diketahui bahwa antara Yayasan Pendidikan dan Penerbit Mahasiswa Indonesia dengan Universitas Stikubank (UNISBANK) adalah satu kesatuan dan subyek yang sama karena fokus utamanya adalah Yayasan Pendidikan dan Penerbit Mahasiswa Indonesia sebagai pendiri dan pengelola Universitas Stikubank (UNISBANK). Penyebutan Yayasan Pendidikan dan Penerbit Mahasiswa Indonesia / UNISBANK, dapat dipahami sebagai subyek hukum yang sama dalam perselisihan hubungan industrial perkara a quo sebagaimana disebut Tergugat dalam surat gugatan diatas;

Menimbang bahwa dalam bekas perkara a quo yaitu : Surat Anjuran dan Risalah penyelesaian perkara a quo dalam keterangan Pekerja dan Pengusaha disebutkan bahwa Penggugat adalah pekerja pada Tergugat di Yayasan Pendidikan dan Penerbit Mahasiswa Indonesia yang secara umum dikenal sebagai Universitas Stikubank (UNISBANK)k, yang mana Tergugat tidak mempermasalahkan hal tersebut. Karena memang Yayasan Pendidikan dan Penerbit Mahasiswa Indonesia sebagai pendiri dan pengelola Universitas Stikubank (UNISBANK) adalah lebih dikenal dimasyaraakat sebagai sebuah



perguruan tinggi/Universitas di Semarang, dalam perkara a quo sebagai pemberi kerja;

Menimbang bahwa dalam eksepsi berikutnya, Tergugat menyampaikan bahwa surat kuasa Penggugat tidak sah. Terhadap eksepsi ini Majelis berpendapat bahwa eksepsi tersebut berkaitan dengan eksepsi pertama Tergugat, yang mana telah dipertimbangkan diatas. Dengan demikian Majelis Hakim juga mempertimbangkan dan berpendapat sama dengan pertimbangan tersebut;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat bahwa Eksepsi Tergugat tidak beralasan sehingga harus ditolak;

Menimbang bahwa pada eksepsi berikutnya Tergugat menyebutkan bahwa gugatan Penggugat kurang atau tidak lengkap subyek hukumnya, yaitu tidak menyertakan Rektor Unisbank sebagai pihak Tergugat dalam perkara a quo, Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut:

Menimbang bahwa dalam perkara a quo sebagai Penggugat adalah pekerja di Universitas Stikubank Semarang sebagai Dosen Tetap berdasarkan Surat Keputusan No. 002/SK/B.01/YPPMI/2014 tertanggal 03 Januari 2014 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Universitas Stikubank Semarang dan sebagai Tergugat adalah Yayasan Pendidikan dan Penerbit Mahasiswa Indonesia, berdasarkan akta pendirian yayasan akta notaris no. 122 tanggal 25 juni 2007 tentang Perubahan Anggaran Dasar Yayasan Pendidikan dan Penerbit Mahasiswa Indonesia, memang menyebutkan bahwa nama yayasan adalah Yayasan Pendidikan dan Penerbit Mahasiswa Indonesia yang berkedudukan di Semarang, kemudian dalam pasal 3 nya menyebutkan bahwa kegiatan yayasan adalah mendirikan dan mengelola sekolah-sekolah dari tingkat dasar sampai perguruan tinggi. Yayasan Pendidikan dan Penerbit Mahasiswa Indonesia sebagaimana diketahui adalah pendiri dan pengelola perguruan tinggi Sekolah Tinggi Keuangan dan Perbankan, yang disingkat STIKUBANK. Kemudian berubah menjadi Universitas STIKUBANK, yang terdiri dari beberapa Fakultas salah satu diantaranya adalah Fakultas Pariwisata tempat Penggugat bekerja sebagai tenaga pengajar atau dosen;

Menimbang bahwa Universitas Stikubank adalah unit usaha pada Yayasan Pendidikan dan Penerbit Mahasiswa Indonesia dalam hal pendidikan tinggi, sehingga secara struktur organisasi, yayasan lah yang bisa disebut sebagai perusahaan atau pemberi kerja dalam konteks hubungan industrial. Karena semua produk hukum organisasi, yayasan lah yang membuatnya, salah

Halaman 16 dari 27 hal. Putusan Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



satunya adalah surat keputusan pengangkatan dan juga pemberhentian kerja Penggugat semua di buat oleh Tergugat yaitu Yayasan Pendidikan dan Penerbit Mahasiswa Indonesia sebagai pengelola Universitas Stikubank. Sehingga apabila Rektor Universitas Stikubank dianggap sebagai pihak dalam perselisihan perkara a quo sangat tidak berdasarkan hukum. Berdasarkan pertimbangan tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa eksepsi Tergugat tersebut tidak berdasar hukum dan ditolak;

Menimbang bahwa memperhatikan pertimbangan tersebut diatas maka Majelis Hakim berpendapat bahwa eksepsi Tergugat di tolak seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai perselisihan PHK, yaitu PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tidak berdasarkan hukum dan mohon dibatalkan,

Menimbang bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa Penggugat adalah tenaga Pengajar/Dosen di Universitas Stikubank oleh karena itu Rektor Universitas Stikubank harus dijadikan pihak;
- Bahwa Penggugat mengakui telah menerima surat peringatan I dan II, sehingga hal ini dapat dianggap sebagai alat bukti yang sempurna;
- Bahwa Tergugat memotong gaji Penggugat sebagaimana dalam gugatan , sudah sesuai dengan SK No. 062/J.01/UNISBANK/SK/X/2021 tanggal 25 Oktober 2021. Dan pemotongan gaji tersebut dimulai bulan Oktober 2021 sejumlah 50 % dari gaji pokok;
- Bahwa tidak ada PHK, yang ada hanya penurunan status Penggugat dari Dosen Tetap menjadi Dosen Kontrak. Karena Penggugat tidak memenuhi nilai dalam monitoring dan evaluasi pegawai pada tanggal 25 Mei 2021, dimana nilai Penggugat adalah 39,03 yang seharusnya 70 dan pada penilaian bulan Oktober 2021 nilai Penggugat masih kurang yaitu 54,83;
- Bahwa Penggugat membuat laporan bahwa Penggugat melakukan kegiatan mengajar namun ternyata yang mengajar adalah dosen lainnya;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal;

Halaman 17 dari 27 hal. Putusan Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



- Bahwa Penggugat adalah pekerja Tergugat sebagai tenaga pengajar atau dosen tetap di Universitas Stikubank Semarang sejak tanggal 02 Januari 2014 (bukti P 2) dengan gaji terakhir sejumlah Rp 3.553.409,00 (empat juta lima ratus lima puluh tiga ribu empat ratus sembilan puluh sembilan rupiah koma nol nol sen) (bukti P 6);
- Bahwa Penggugat pernah menerima surat peringatan pertama dan kedua dari Tergugat (bukti P 3 dan P 4 identik dengan T 8 dan T 11)
- Bahwa Tergugat telah memphk Penggugat dengan Surat keputusan Tergugat No. 058/SK/PGR.YPPMI/X/2022 tertanggal 25 Oktober 2022 tentang Pemberhentian Dengan Hormat Saudara Ema Rahmawati, S.E, M.Par Sebagai Dosen Tetap Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang dan Pengangkatan Sebagai Dosen Dengan Perjanjian Kontrak Kerja, yang berlaku efektif mulai tanggal 01 Nopember 2022 (bukti P 1 identik dengan T 14);
- Bahwa Tergugat melakukan pemotongan gaji Penggugat sejumlah 50 % dari gaji pokok berdasarkan surat keputusan (bukti T 7 dan T 1);

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai / sebagai berikut:

- Apakah Penggugat bekerja sebagai Dosen di yayasan Pendidikan dan Penerbit Mahasiswa Indonesia atau Universitas Stikubank ?
- Apakah Penggugat bekerja sebagai Pegawai tetap atau kontrak?
- Apakah SK No. 058/SK/PGR.YPPIM/X/2022 yang dikeluarkan oleh yayasan Pendidikan dan Penerbit Mahasiswa Indonesia sudah sah ?

Menimbang bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat dibantah, maka berdasarkan Pasal 163 HIR/Pasal 283 R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan terlebih dahulu dalil gugatannya, dengan pertimbangan sebagai berikut;

Menimbang bahwa hubungan kerja lahir atas dasar sebuah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan mengatur 2 jenis perjanjian kerja menurut jangka waktunya yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau pekerjaanya sering disebut sebagai pekerja kontrak dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pekerjaanya sering disebut sebagai pekerja tetap. Sebagai pekerja kontrak yang hubungan kerjanya dibatasi dalam jangka waktu tertentu didasari dengan

Halaman 18 dari 27 hal. Putusan Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



jelas syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Meskipun hanya berlangsung dalam jangka waktu tertentu/sementara namun kualitas hubungan kerja yang terjalin menjamin kondisi kehidupan yang layak bagi pekerja:

Menimbang bahwa terkait perjanjian kerja waktu tertentu telah diatur dalam Pasal 56 ayat (1) dan (2) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, PERPPU nomor 2 tahun 2022 dan Undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Perppu nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yang menyebutkan bahwa Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada didasarkan atas:

- a. jangka waktu; atau
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Menimbang bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 (PP 35/2021) tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian kerja. Pasal 51 ayat (1) UU 13/2003 dan pasal 2 ayat (2) PP 35/2021 menyebut perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan baik untuk perjanjian kerja waktu tertentu ataupun waktu tidak tertentu.

Menimbang bahwa dalam perkara a quo Penggugat mendalilkan dirinya adalah pekerja Tergugat dengan PKWT, hal ini dibuktikan oleh Penggugat dengan bukti P1, yaitu foto copy surat keputusan no. 002/SK/B.01/YPPMI/II/2014 tertanggal 03 Januari 2014 tentang Pengangkatan Penggugat sebagai Dosen tetap pada Tergugat terhitung sejak tanggal 02 Januari 2014. Hal ini sesuai dengan keterangan saksi 1 dan 2 Tergugat dan mengetahui dengan pasti bahwa Penggugat adalah pekerja Tergugat sebagai Dosen tetap Unisbank, demikian pula Tergugat. Sehingga dengan demikian memang adanya bahwa Penggugat adalah pekerja Tergugat sebagai Dosen tetap di Universitas Stikubank Semarang. Status sebagai dosen tetap ini dapat pula diartikan bahwa Penggugat juga sebagai pegawai dengan perjanjian kerja



waktu tidak tertentu / tetap berdasarkan bukti P 1 dan keterangan saksi 1 dan 2
Tergugat tersebut;

Menimbang bahwa perguruan tinggi sebagai salah satu lembaga pendidikan di Indonesia dituntut menghasilkan peserta didik yang berkualitas dengan mewujudkan TriDharma Perguruan Tinggi. Tri Dharma Perguruan Tinggi adalah tiga kewajiban yang terdapat dalam perguruan tinggi. Tiga kewajiban tersebut terdiri dari 3 poin, yaitu **Pendidikan dan Pengajaran, Penelitian dan Pengembangan, dan Pengabdian Kepada Masyarakat**. Dengan poin-poin penting yang telah disebutkan, maka yang bertanggung jawab terhadap Tri Dharma Perguruan Tinggi bukan hanya mahasiswa, melainkan seluruh sivitas akademika di kampus. Dalam pelaksanaannya, Tri Dharma Perguruan Tinggi diperkuat oleh Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional, yang berbunyi: perguruan tinggi berkewajiban menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan kata lain, Tri Dharma dapat diartikan sebagai tujuan yang harus dicapai perguruan tinggi dan wajib diterapkan dengan baik. Penerapan Tri Dharma di dalam kampus tentunya memiliki tujuan yang bermanfaat, yaitu menciptakan generasi muda dengan kemampuan berpikir kreatif, inovatif, sekaligus mandiri. Melalui tiga poin yang tercantum dalam Tri Dharma, diharapkan generasi intelektual dapat membangun bangsa di berbagai sektor;

Menimbang bahwa Tergugat sebagai pengelola perguruan tinggi yang bernama Universitas Stikubank terikat dengan ketentuan diatas, yaitu melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi dilingkungan sivitas akademisi kampus Universitas Stikubank. Terkait hal ini Tergugat membuat kebijaksanaan dengan mengeluarkan beberapa ketentuan dalam surat keputusan dalam rangka mewujudkan Tri Dharma Perguruan Tinggi tersebut, yaitu sebagai mana disebutkan dalam T1 tentang Hak dan Kewajiban Dosen dalam Bidang Pengajaran, Pendidikan, Jabatan Fungsional Akademik, Penelitian, Pengabdian dan Publikasi Ilmiah; T 2 tentang Laporan Monitoring dan Evaluasi 6 kewajiban Dosen; T 3 tentang Laporan Monitoring dan Evaluasi 6 kewajiban Dosen a.n Penggugat, dapat diketahui bahwa Penggugat mendapat point 39,03 dari minimal point 70;

Menimbang bahwa berdasarkan hal tersebut Penggugat mendapat teguran lisan sebagaimana dalam bukti T 4 tentang Berita Acara tentang teguran lisan kepada Penggugat tertanggal 16 Juni 2021;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa selanjutnya Tergugat mengeluarkan surat pemberitahuan kepada beberapa Dosen yang belum memenuhi 6 kewajiban tersebut sebagaimana tertuang dalam bukti T 5 dan T 6;

Menimbang bahwa sampai batas waktu yang diberikan Penggugat belum dapat memenuhi 6 kewajiban tersebut, maka Tergugat memberikan surat peringatan pertama dan kedua, sebagaimana dalam bukti T 8 dan T 11 yang identik dengan bukti P 3 dan P 4. Dengan demikian Penggugat menyadari betul tentang 6 kewajiban Dosen tersebut diatas dan Penggugat tidak dapat memenuhi minimal point tersebut sampai akhirnya dirinya mendapat surat peringatan pertama dan kedua;

Menimbang bahwa sampai dengan bulan Oktober 2021 dalam Laporan Monitoring dan Evaluasi 6 kewajiban dosen Penggugat masih tidak dapat memenuhi batas minimal point, maka Tergugat mengeluarkan surat phk kepada Penggugat, sebagaimana bukti P 1 yang identik dengan T 14;

Menimbang bahwa berdasarkan keterangan saksi 1 dan saksi 2 Tergugat memberikan keterangan di persidangan yang pada prinsipnya sesuai dengan bukti- bukti tergugat tersebut. Demikian pula terkait hasil monitoring dan evaluasi Penggugat, pemberian surat peringatan dan juga surat phk kepada Penggugat;

Menimbang bahwa tentang petitum Penggugat angka 1 akan Majelis Hakim pertimbangkan setelah mempertimbangkan petitum-petitum lainnya;

Menimbang bahwa terhadap petitum angka 2 tentang phk sepihak yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat, Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut :

Menimbang bahwa dalam perkara a quo Penggugat mendalilkan dirinya adalah pekerja Tergugat dengan PKWT, hal ini dibuktikan oleh Penggugat dengan bukti P1, yaitu foto copy surat keputusan no. 002/SK/B.01/YPPMI/I/2014 tertanggal 03 Januari 2014 tentang Pengangkatan Penggugat sebagai Dosen tetap pada Tergugat terhitung sejak tanggal 02 Januari 2014. Hal ini sesuai dengan keterangan saksi 1 dan 2 Tergugat dan mengetahui dengan pasti bahwa Penggugat adalah pekerja Tergugat sebagai Dosen tetap Unisbank, demikian pula Tergugat. Sehingga dengan demikian memang adanya bahwa Penggugat adalah pekerja Tergugat sebagai Dosen tetap di Universitas Stikubank Semarang. Status sebagai dosen tetap ini dapat pula diartikan bahwa Penggugat juga sebagai pegawai dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu / tetap berdasarkan bukti P 1 dan keterangan saksi 1 dan 2 Tergugat tersebut;

Halaman 21 dari 27 hal. Putusan Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/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)



Menimbang bahwa berdasarkan bukti T1 tentang Hak dan Kewajiban Dosen dalam Bidang Pengajaran, Pendidikan, Jabatan Fungsional Akademik, Penelitian, Pengabdian dan Publikasi Ilmiah; T 2 tentang Laporan Monitoring dan Evaluasi 6 kewajiban Dosen; T 3 tentang Laporan Monitoring dan Evaluasi 6 kewajiban Dosen a.n Penggugat, dapat diketahui bahwa Penggugat mendapat point 39,03 dari minimal point 70. Berdasarkan hal tersebut Penggugat mendapat teguran lisan sebagaimana dalam bukti T 4 tentang Berita Acara tentang teguran lisan kepada Penggugat tertanggal 16 Juni 2021 dan kemudian Tergugat mengeluarkan surat pemberitahuan kepada beberapa Dosen yang belum memenuhi 6 kewajiban tersebut sebagaimana tertuang dalam bukti T 5 dan T 6. Bahwa sampai batas waktu yang diberikan Penggugat belum dapat memenuhi 6 kewajiban tersebut, maka Tergugat memberikan surat peringatan pertama dan kedua, sebagaimana dalam bukti T8 dan T 11 yang identik dengan bukti P 3 dan P 4. Dengan demikian Penggugat menyadari betul tentang 6 kewajiban Dosen tersebut diatas dan Penggugat tidak dapat memenuhi minimal point tersebut sampai akhirnya dirinya mendapat surat peringatan pertama dan kedua;

Menimbang bahwa sampai dengan bulan Oktober 2021 dalam Laporan Monitoring dan Evaluasi 6 kewajiban dosen Penggugat masih tidak dapat memenuhi batas minimal point, maka Tergugat mengeluarkan surat phk kepada Penggugat, sebagaimana bukti P 1 yang identik dengan T 14. Dimana setelah Majelis Hakim periksa dan cermati surat phk tersebut dapat diketahui dalam hal menimbang bahwa Tergugat dalam surat phk tersebut telah mempertimbangkan beberapa ketentuan yaitu:

- Bahwa telah dilakukan sosialisasi surat keputusan nomor 043/J.01/UNISBANK/SK/X/2020 pada tanggal 16 Oktober 2020;
- Bahwa Penggugat telah dikirim : surat Laporan Monitoring dan Evaluasi 6 kewajiban dosen, berita acara teguran lisan, surat keputusan yang menyatakan bahwa Penggugat tidak memenuhi batas minimal point, dan surat peringatan pertama dan kedua a. n penggugat;
- Bahwa dalam evaluasi kinerja bulan Oktober 2022 Penggugat tidak memenuhi standart kinerja sebagai Dosen tetap;

Memperhatikan hal tersebut dapat diketahui bahwa sebelum memphk Penggugat, Tergugat sudah melalui beberapa tahapan pembinaan kinerja terhadap Penggugat. Namun karena Penggugat masih tidak dapat memenuhi standart minimal kinerja dosen tetap , maka sesuai dengan pasal 7 ayat (6) surat keputusan nomor 043/J.01/UNISBANK/SK/X/2020 pada tanggal 16

Halaman 22 dari 27 hal. Putusan Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Oktober 2020, status kepegawaian Penggugat berubah menjadi dosen tidak tetap;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa petitum angka 2 berdasar hukum dan di kabulkan;

Menimbang, bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak. Bahwa Pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK. Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maka pengusaha memberitahukan maksud dan alasan PHK tersebut kepada pekerja/atau serikat pekerja. Apabila pekerja telah diberitahu dan menolak PHK, barulah diselesaikan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja dan/atau serikat pekerja. Jika perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, PHK diselesaikan ke tahap berikutnya sesuai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Menimbang bahwa dalam perkara a quo Tergugat sudah melakukan pembinaan kepada Penggugat untuk meningkatkan kinerjanya dengan meningkatkan perolehan point. Tindakan Tergugat ini dapat diketahui dari pemberian teguran dan surat peringatan keada Penggugat. Hal sebaai salah satu upaya dalam mencegah terjadinya phk. Namun sampai batas waktu yang ditentukan Penggugat tidak menunjukkan peningkatan point, sehingga sampai akhirnya Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat;

Menimbang bahwa petitum angka 3 Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk membatalkan SK No. 058/SK/PGR.YPPIM/X/2022 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat. Setelah Majelis Hakim periksa dan cermati bahwa petitum ini berkaitan erat dengan petitum angka 2 diatas. Dengan demikian Majelis Hakim mempertimbangkanya sama dengan petitum angka 2 tersebut. Karena Majelis Hakim berpendapat bahwa SK No. 058/SK/PGR.YPPIM/X/2022 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat adalah phk sepihak yang dilakukan Tergugat terhadap Pengggugat dan sudah dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka surat keputusan tersebut sudah berdasarkan hukum, sehingga petitum angka 3 tidak berdasarkan hukum dan dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa telah terjadi pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan Surat Keputusan No. 058/SK/PGR.YPPIM/X/2022, dimana didalamnya menyebutkan Penggugat

Halaman 23 dari 27 hal. Putusan Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



diberhentikan dengan hormat, berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, serta mengangkat Penggugat sebagai dosen kontrak. Sehingga disini Majelis Hakim berpendapat bahwa dalam surat keputusan No. 058/SK/PGR.YPPIM/X/2022 tersebut terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap status dosen (pegawai) tetap Penggugat dan terjadi pula pengangkatan Penggugat menjadi Dosen kontrak atau Dosen (pegawai) tidak tetap. Dalam hal ini terjadi ketidak harmonisan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat maka Majelis Hakim berpendapat bahwa telah terjadi pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 01 Nopember 2022 karena Penggugat melakukan kesalahan dan sudah mendapat surat peringatan;

Menimbang bahwa Penggugat mulai bekerja pada Tergugat sejak tanggal 02 Januari 2014 sesuai dengan bukti P 2 dan Tergugat melakukan phk Penggugat per tanggal 01 Nopember 2022 berdasarkan SK No. 058/SK/PGR.YPPIM/X/2022 , dimana hal ini berkesesuaian dengan keterangan saksi 1 dan saksi 2 Tergugat dan Tergugat tidak menyangkal hal ini. Sehingga Penggugat memiliki masa kerja 8 tahun 10 bulan;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti P 6 tentang slip gaji, Penggugat mendalilkan menerima upah terakhir pada bulan Oktober 2022 dari Tergugat sejumlah Rp. 1.875.558,00 (satu juta delapan ratus tujuh puluh lima ribu lima ratus lima puluh delapan rupiah koma nol nol sen), dengan perincian sebagai berikut :

Gaji pokok	: Rp. 2.560.600,00
Tunjangan fungsional	: Rp. 112.500,00
Tunjangan Prestasi akademik	: Rp. 250.000,00
Tunjangan asuransi	: Rp. 15.309,00
Tunjangan beras	: Rp. 165.000,00
Tunjangan pengabdian	: Rp. 100.000,00
Vokasi	: Rp. 350.000,00
Transport hadir	: Rp. 20.000,00
Uang Makan	: Rp. 30.00,00
Tunjangan Hari Tua & DPLK	: Rp. 102.500,00 +
	Rp. 3.603.409,00
Potongan	
Lain-lain	: Rp. 447.551,00
Kinerja Dosen SK No. 043	: Rp. 1.280.300,00 +
	Rp. 1.727.850,00 _

Halaman 24 dari 27 hal. Putusan Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Rp. 1.875.558,00

(satu juta delapan ratus tujuh puluh lima ribu lima ratus lima puluh delapan rupiah koma nol nol)

Bahwa dalam komponen gaji tersebut yang perolehannya dipengaruhi oleh kehadiran atau bersifat tidak tetap dalam tiap bulannya maka tidak dapat diperhitungkan dalam perhitungan komponen kompensasi phk. Dalam hal ini adalah komponen gaji : Tranposrt hadir, uang makan dan potongan lain-lain, total seluruhnya Rp. 497.551,00 (empat ratus sembilan puluh tujuh ribu lima ratus lima puluh satu rupiah koma nol nol sen). Sehingga gaji yang dapat diperhitungkan dalam kompensasi phk Penggugat adalah sejumlah :

Rp. 1.875.558,00 - Rp. 497.551,00 = Rp. 1.378.007,00

Maka berdasarkan hal tersebut diatas Penggugat berhak atas kompensasi phk dengan perincian sebagai berikut :

Uang Pesangon ;

Rp. 1.378.007,00 X 9 = Rp. 12.402.063,00

Penghargaan Masa Kerja ;

Rp. 1.378.007,00 X 4 = Rp. 5.512.028,00

Uang Penggantian hak ;

Cuti tahunan : 12 X Rp 45.933,57 = Rp. 551.202,84 +

Jumlah Rp. 18.465.293,84

(delapan belas juta empat ratus enam puluh lima ribu dua ratus sembilan puluh tiga rupiah koma delapan puluh empat sen);

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas maka petitum angka 1 dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang, bahwa biaya perkara yang timbul dalam pemeriksaan perkara a quo adalah sejumlah Rp 28.000,00 (dua puluh delapan ribu rupiah koma nol nol sen);

Menimbang bahwa karena gugatan Pengugat dikabulkan sebagian sehingga Tergugat berada dipihak yang kalah, maka Tergugat dibebani biaya perkara yang timbul dala pemeriksaan perkara a quo, namun karena dala perkara a quo Penggugat tidak memohon sejumlah uang sehingga dapat diartikan bahwa nilai gugatan 0 (nol) sehingga nilai gugatan kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cita Kerja, Perppu nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Undang-undang nomor 6

Halaman 25 dari 27 hal. Putusan Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tahun 2023 tentang Penetapan Perppu nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dan Undang-undangan Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat tersebut;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian;
2. Menyatakan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat secara sepihak sejak tanggal 01 Nopember 2022 karena Penggugat melakukan kesalahan dan mendapat surat peringatan, berdasarkan Surat Keputusan No. 058/SK/PGR.YPPIM/X/2022 tanggal 25 Oktober 2022;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat sejumlah Rp. 18.465.293,84 (delapan belas juta empat ratus enam puluh lima ribu dua ratus sembilan puluh tiga rupiah koma delapan puluh empat sen), dengan perincian sebagai berikut:
 - Uang Pesangon ;
o Rp. 1.378.007,00 X 9 = Rp. 12.402.063,00
 - Penghargaan Masa Kerja ;
o Rp. 1.378.007,00 X 4 = Rp. 5.512.028,00
 - Uang Penggantian hak ;
Cuti tahunan : 12 X Rp 45.933,57 = Rp. 551.202,84 +
Rp. 18.465.293,84
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
5. Membebaskan biaya perkara yang timbul dalam perkara a quo sejumlah Rp 28.000,00 (dua puluh delapan ribu rupiah koma nol nol sen) kepada Negara;

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang , pada hari Rabu, tanggal 30 Agustus 2023 oleh kami, EMANUEL ARI BUDIHARJO, S.H, sebagai Hakim Ketua, ANTON CATUR SULISTIYO, S.H dan SUWARDIYONO,

Halaman 26 dari 27 hal. Putusan Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

S.H, M.H, masing - masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg tanggal 03 Mei 2023, putusan tersebut pada hari itu juga, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, MARYA RISKHA M, S.H, sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri Penggugat/Kuasanya dan Tergugat / Kuasanya.

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

TTD

TTD

ANTON CATUR SULISTIYO, S.H.

EMANUEL ARI BUDIHARJO, S.H

TTD

SUWARDIYONO, S.H, M.H

Panitera Pengganti,

TTD

MARYA RISKHA MANDALIA, S.H.

Perincian biaya :

1.	Materai	Rp 10.000,00
2.	Panggilan	Rp 18.000,00 +
Jumlah		Rp 28.000,00

(dua puluh delapan ribu rupiah koma nol nol sen) ;