



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PUTUSAN

Nomor 9 /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 :

AGUS SUSELO, bertempat tinggal di Tambra Dalam Rt, 001 Rw. 009 Kelurahan Kuningan Kecamatan Semarang Utara Kota Semarang, dalam hal ini memberikan kuasa kepada SUCIPTO, S.H., M.H, adalah advokat Advokat dan Konsultan Hukum, berkantor pada Kantor Advokat “ SUCIPTO, S.H., M.H. & REKAN ”, beralamat di Jl. Perum Dolog Blok G No. 115/117 Rt 001 Rw 001 Kel. Tlogosari Wetan Kec. Pedurungan Kota Semarang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 18 Januari 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang tanggal 31 Januari 2023 Nomor : 198/SK/2023/PN.SMG, yang selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

lawan

Gereja Jemaat Kristen Indonesia Injil Kerajaan, yang berkedudukan di Jalan Jalan Arteri Utara Kompleks Grand Marina Semarang, yang diwakili oleh TINA ASTARI SOENARTO, sebagai Gembala Senior, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Luhut Sinaga, S.H, M.H, CTL; Danang Prakoso, S.H; Fu'as Pribadi, S.H dan Vendra Wahid, S.H, semuanya adalah Advokat pada Kantor Hukum “ Luhut Sinaga Law Farm”, yang berdomisili di Siliwangi Plaza E.6 ‘DS Siliwangi Office’ Lantai II, R.203, Jl. Jend Sudirman No. 187, Karangayu, Semarang Barat dan di Gedung TRK Jl. KH. Abdullah Syafei No. 12 A, Manggarai Selatan, Tebet, Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 14 Pebruari 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan

Halaman 1 dari 27 Putusan Nomor 9 /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

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan
Negeri Semarang tanggal 20 Februari 2023 Nomor :
362/SK/II/2023/PN.SMG, selanjutnya disebut sebagai
Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang
bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUKNYA PEKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 26
Januari 2023 yang dilampiri anjuran dan/atau risalah penyelesaian, yang
diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada
Pengadilan Negeri Semarang pada tanggal 30 Januari 2023 dalam Register
Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg, telah mengajukan gugatan sebagai
berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan tetap yang telah bekerja sebagai Staf (karyawan) tetap divisi dapur umum di Gereja Jemaat Kristen Indonesia Injil Kerajaan yang berkantor di Jalan Arteri Utara Kompleks Grand Marina Semarang, berdasarkan Surat Keputusan Penetapan Sebagai Karyawan Tetap yang dikeluarkan oleh pimpinan/GH Human Capital Nomor : 2275/SKIIK/HR/II/2010 ;
2. Bahwa Penggugat selaku karyawan tetap yang telah bekerja sebagai Staf (karyawan) tetap divisi dapur umum di Gereja Jemaat Kristen Indonesia Injil Kerajaan yang berkantor di Jalan Arteri Utara Kompleks Grand Marina Semarang tersebut telah bekerja selama kurang lebih 12 (dua belas) tahun lebih 7 bulan terhitung sejak tanggal 8 Februari 2010 sampai diberhentikan pada tanggal 17 Oktober 2022 ;
3. Bahwa Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat karena alasan Penggugat mengalami sakit yang berkepanjangan sehingga tidak bisa melakukan pekerjaannya secara maksimal yang lamanya sudah 1 (satu) tahun lebih selama bekerja di tempat milik Tergugat, sehingga sering tidak masuk kerja namun disertai ijin sakit, bukti pemeriksaan kesehatan ada di klinik milik yayasan Gereja Jemaat Kristen Indonesia Injil Kerajaan, berdasarkan Nomor Lab : 2110090694 sebagaimana hasil Laboratorium Klinik Cito Cabang Semarang Indraprasta dengan pemeriksaan oleh Dr. Latijani Djamil,

Halaman 2 dari 27 Putusan Nomor 9 /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

Sp.PK (K) Penanggung Jawab DR.Dr. Nyoman Suci W., M.Kes, Sp.PK,
tanggal pemeriksaan 11 Oktober 2021 ;

4. Bahwa atas arahan Tergugat, Penggugat pernah menandatangani surat pengunduran diri secara tertulis pada hari Senin tanggal 17 Oktober 2022 akan tetapi Penggugat memiliki keterbatasan kesehatannya, hal ini Penggugat mengalami gangguan penglihatan, pendengaran, dan bicara sehingga kecil kemungkinan Penggugat tidak dapat melakukannya sendiri diduga ada pengarahan dari pihak tertentu untuk menandatangani surat pernyataan pengunduran diri secara tertulis tersebut sehingga Penggugat membuat pencabutan atas surat pengunduran diri tertanggal 10 Desember 2022, sehingga surat pengunduran diri tertanggal 17 Oktober 2022, tidak berlaku dan tidak dapat menjadi pertimbangan dalam penyelesaian perselisihan perkara aquo ;
5. Bahwa karena Tergugat melakukan PHK atau mengakhiri hubungan kerja kepada Penggugat yang telah bekerja selama kurang lebih 12 (dua belas) tahun lebih 7 bulan, maka ada hak-hak hukum yang harus diterima oleh Penggugat adalah uang pesangon dan hak-hak lainnya terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan sedangkan Penggugat selama bekerja di perusahaan milik Tergugat mendapatkan gaji/upah sebesar Rp. 1.900.000,- (satu juta sembilan ratus ribu rupiah) sehingga lebih rendah dari upah minimum Kota Semarang, yaitu sebesar Rp. 2.835.021,- (dua juta delapan ratus tiga puluh lima ribu dua puluh satu rupiah) sehingga hak-hak hukum yang harus diterima juga oleh Penggugat adalah Kekurangan gaji/upah selama bekerja 12 (dua belas) tahun lebih 7 bulan (151 bulan) x kekurangan gaji/upah atau selisihnya (Rp. 2.835.021 – Rp. 1.900.000 = Rp. 935.021,-) sehingga 151 x Rp. 935.021,- = Rp. 141.188.171,- yang dapat diperhitungkan pada saat terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja ;
6. Bahwa karena Tergugat telah mengakhiri hubungan kerja maka Penggugat berhak atas uang pesangon dan hak-hak lainnya, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (1) jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 88 E dan Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih

Halaman 3 dari 27 Putusan Nomor 9 /Pdt.Sus-PHI/2023./PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang disampaikan sebagai berikut :

- a. Sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja pada :
 - Sebagaimana dalam Pasal 40 ayat (1), berbunyi “ Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima “
 - Sebagaimana diatur dalam Pasal 55 ayat (1) berbunyi “ Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan maka Pekerja/Buruh berhak atas : a. Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) ; b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) ;
- b. Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dalam Pasal 88 E, berbunyi “ bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum “
7. Bahwa karena Tergugat telah mengakhiri hubungan kerja, maka Penggugat berhak atas uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima serta kekurangan gaji/upah selama bekerja 12 (dua belas) tahun lebih 7 bulan (151 bulan) dengan rincian sebagai berikut :
 - Pesangon selama bekerja 12 tahun lebih 7 bulan : 9 bulan upah x 2.835.021,-
= Rp. 25.515.189,-
= Rp. 25.515.189,-
x 2 (dua)
kali ketentuan
Pasal 40
ayat (2)
= Rp. 51.030.378,-
 - Uang penghargaan masa kerja : 5 bulan upah x 2.835.021,-

Halaman 4 dari 27 Putusan Nomor 9 /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

= Rp.14.175.105,-

- Kekurangan gaji/upah : 151 bulan x Rp.

935.021,-

= Rp.

141.188.171,-

+

Total

= Rp.

206.393.654,-

Jadi keseluruhan hak Penggugat yang harus dibayarkan oleh Tergugat adalah

Rp. 206.393.654,- (dua ratus enam juta tiga ratus sembilan puluh tiga ribu enam

ratus lima puluh empat rupiah)

8. Bahwa atas permasalahan tersebut Penggugat telah mengupayakan penyelesaian melalui musyawarah bipartit yaitu pada tanggal 22 Oktober 2022 telah mengirimkan surat kepada Tergugat dan pada tanggal 7 November 2022 Penggugat telah menemui Tergugat akan tetapi tidak tercapai kesepakatan, oleh karena hal tersebut perundingan bipartit gagal

9. Bahwa oleh karena perundingan bipartit gagal, Penggugat mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang berwenang dibidang Ketenagakerjaan, dan atas hal tersebut telah diupayakan penyelesaian secara mediasi pada tanggal 2 Desember 2022 dan pada tanggal 12 Desember 2022 dengan difasilitasi oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, adapun hasilnya tetap tidak tercapai kesepakatan ;

10. Bahwa oleh karena perundingan melalui mediasi tidak tercapai kesepakatan, maka sebagaimana disebutkan dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial perkara aquo dapat diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial ;

11. Bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat antara lain mengenai tuntutan pembayaran berupa uang, maka Tergugat wajib dibebani uang paksa (dwangsoom) sebesar Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah) perhari atas keterlambatan pembayaran dari Tergugat kepada Penggugat ;

12. Bahwa oleh karena gugatan ini diajukan dan didukung oleh bukti-bukti otentik yang cukup dan dapat dipertanggung jawabkan keabsahannya

Halaman 5 dari 27 Putusan Nomor 9 /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

serta sesuai dengan ketentuan Pasal 180 ayat 1 HIR, maka Penggugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk dapat memberikan putusan yang dapat dijalankan lebih dahulu, meskipun ada verzet, banding, kasasi maupun upaya-upaya hukum lainnya (Uit Voerbaar Bij Voorrad) ;

Berdasarkan pada alasan-alasan dan fakta hukum diatas, maka Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang agar berkenan memanggil para pihak dalam persidangan, mengadili dan memutus perkara sebagai berikut :

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak diberhentikan oleh Tergugat pada tanggal 17 Oktober 2022 ;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima serta kekurangan gaji/upah selama bekerja 12 tahun lebih 7 bulan (151 bulan) dengan rincian sebagai berikut :

- Pesangon selama bekerja 12 tahun lebih 7 bulan : 9 bulan upah x 2.835.021,-

= Rp. 25.515.189,-

= Rp. 25.515.189,- x 2

(dua) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)

= Rp. 51.030.378,-

- Uang penghargaan masa kerja : 5 bulan upah x 2.835.021,-

= Rp.14.175.105,-

- Kekurangan gaji/upah : 151 bulan x Rp. 935.021,-

= Rp. 141.188.171,-

+

Total = Rp. 206.393.654,-

Jadi keseluruhan hak Penggugat yang harus dibayarkan oleh Tergugat adalah Rp. 206.393.654,- (dua ratus enam juta tiga ratus sembilan puluh tiga ribu enam ratus lima puluh empat rupiah)

Halaman 6 dari 27 Putusan Nomor 9 /Pdt.Sus-PHI/2023./PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu (eksekusi), meskipun ada verzet, banding, kasasi maupun upaya-upaya hukum lainnya (Uit Voerbaar Bij Voorrad) ;
5. Menetapkan biaya perkara sesuai hukum ;

A t a u

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang adil berdasarkan peradilan yang baik (ex aequo et bono)

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

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

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

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

I. DALAM EKSEPSI

A. BAHWA GUGATAN YANG DIAJUKAN OLEH PENGGUGAT TIDAK JELAS/KABUR (OBSCUUR LIBEL)

- Bahwa suatu Gugatan yang diajukan PENGGUGAT haruslah terdiri dari dalil-dalil gugatan yang terang, jelas, tegas dan tidak bertentangan antara dalil satu dan dalil lainnya, serta haruslah dapat merumuskan petitum dengan jelas dan lengkap, karena hal tersebut merupakan faktor yang krusial dan esensial untuk Majelis Hakim menilai gugatan dapat diterima atau ditolak.
- Bahwa M. Yahya Harahap dalam bukunya yang berjudul "Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan" Cetakan ke-9 hal. 448 menjelaskan bahwa "yang dimaksud dengan obscur libel", surat gugatan PENGGUGAT tidak terang atau isinya gelap (onduidelijk). Disebut juga, formulasi gugatan yang tidak jelas. Padahal agar gugatan dianggap memenuhi syarat formill, dalil gugatan harus terang dan jelas atau tegas (duidelijk)."

Sementara itu, Prof. Dr. Sudikno Metokusomo, SH dalam bukunya yang berjudul "Hukum Acara Perdata Indonesia". Edisi ke-5 hal. 42 menyatakan ; "Maka oleh karena itu PENGGUGAT harus merumuskan petitum dengan jelas dan tegas (eenduidelijke en bepaalde conclusive, Pasal 8 Rv). Tuntutan yang tidak jelas atau tidak sempurna dapat

Halaman 7 dari 27 Putusan Nomor 9 /Pdt.Sus-PHI/2023./PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berakibat tidak diterimanya tuntutan tersebut. Demikian pula gugatan yang berisi pernyataan-pernyataan yang bertentangan satu sama lain, yang disebut obscur libel yaitu gugatan yang tidak jelas dan tidak dapat dijawab dengan mudah oleh Pihak TERGUGAT sehingga menyebabkan ditolaknya gugatan atau berakhir tidak diterimanya gugatan tersebut."

- Bahwa berkaitan dengan Gugatan dari PENGUGAT, TERGUGAT menilai bahwa PENGUGAT tidak dapat menjelaskan dengan terang dan jelas untuk dalil-dalil gugatannya, bahkan hanya bersifat subjektif dan asumptif tanpa disertakan dengan argumentasi hukum yang tepat dan jelas. Selain itu, dalam petitumnya, PENGUGAT juga tidak dapat menjelaskan dengan jelas dan lengkap, mengenai hal-hal yang menjadi tuntutan dan oleh karenanya TERGUGAT menilai bahwa posita dan petitum dalam gugatan PENGUGAT adalah tidak jelas, lengkap dan sempurna, sebagaimana dijabarkan oleh TERGUGAT pada poin-poin berikut ini:
 - a. Bahwa jenis perselisihan hubungan industrial yang menjadi objek dari Gugatan adalah tidak jelas. Hal ini ditunjukkan dalam Petitum Nomor 3 dalam Gugatan PENGUGAT mengenai pembayaran upah/gaji yang mana hal tersebut merupakan jenis Perselisihan Hak;
 - b. Bahwa dasar hukum atau alasan PHK dan akibat hukumnya tidak jelas diuraikan dalam Gugatan PENGUGAT, yaitu apakah atas dasar PHK karena pelanggaran atau karena pensiun;
 - c. Bahwa Posita dalam Gugatan PENGUGAT tidaklah jelas karena tidak menjelaskan alasan dan sebab pengunduran diri, hak atas pengunduran diri dan lain lain yang berhubungan dengan pengunduran diri. Selain itu, Gugatan PENGUGAT tidak pula menjelaskan soal masa kerja yang sudah 12 tahun lebih namun hanya menghitung upah minimum Kota Semarang yang hanya saat ini, sedangkan sejak PENGUGAT bekerja sudah pasti upah minimum Kota Semarang tidak sama dengan saat ini;
 - d. Bahwa Petitum tidak jelas dan bertentangan dengan posita dimana :
 - Disatu sisi pengunduran diri dibatalkan namun disisi yang lain mencabut atas surat pengunduran dirinya tanpa memberikan penjelasan yang berlandaskan ketentuan yang berlaku;
 - Meminta kekurangan upah selama masa kerja namun tidak menjelaskan perhitungan atas kekurangan upah yang berdasarkan upah minimum Kota Semarang sejak PENGUGAT bekerja hingga saat ini;
 - Pada Petitum poin 3 terkait dengan kekurangan upah tidak menjelaskan masa kerja;

Halaman 8 dari 27 Putusan Nomor 9 /Pdt.Sus-PHI/2023./PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tidak ada penjelasan detail mengenai kekurangan upah dan tidak dibahas diposita, bahwa Petitum tersebut diatas jelas bukan merupakan kewenangan dari Pengadilan Hubungan Industrial.

e. Bahwa dasar fakta hukum yang PENGUGAT sebagai dasar adanya Gugatan tersebut tidak jelas, dimana di satu sisi menyatakan Tergugat melakukan PHK, namun di isi yang lain PENGUGAT tidak menjelaskan alas hukum PHK tersebut.

B.BAHWA GUGATAN YANG DIAJUKAN OLEH PENGUGAT MASIH BERSIFAT PREMATEUR (TERLAMPAU DINI)

- Bahwa berkaitan dengan upah merupakan jenis perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan hak dimana jenis perselisihan ini belum melalui proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik di tahap Bipartitt maupun mediasi sehingga tidak anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator yang menyebutkan bahwa termasuk permasalahan pembayaran upah/gaji tersebut dalam perselisihan sebagai objek gugatan ini.
- Bahwa fakta nya, jenis perselisihan hubungan industrial yang sudah melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik di tahap Bipartitt maupun mediasi sampai dengan keluarnya anjuran adalah merupakan perselisihan PHK, sebagaimana Surat yang dikeluarkan Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Semarang.

Dalam hal ini perselisihan Hak dan Perselisihan PHK adalah dua hal yang berbeda oleh karenanya kedua gugatan tersebut harus memenuhi proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara terpisah.

- Bahwa tidak relevannya dasar hukum dengan kondisi hukum saat ini kami khawatirkan dapat mempengaruhi pemeriksaan perkara a quo. Disisi lain, hak-hak para pihak justru dapat tergerus apabila dasar hukum yang tidak relevan tetap digunakan sebagai dasar pemeriksaan perkara a quo. Mengingat bahwa hak-hak para pihak dalam perkara adalah hak yang diberikan oleh Negara Hukum Republik Indonesia, akan sangat miris apabila hak tersebut tidak dilindungi dan dijamin dalam pemeriksaan perkara a quo. Oleh sebab itu, atas tidak relevannya dasar hukum Penggugat, maka cukup beralasan Majelis Hakim Yang Mulia untuk menyatakan gugatan dianggap tidak jelas (Obscuur Libel) sehingga gugatan dapat dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Onvankelijke Verklaard).

II. DALAM POKOK PERKARA

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa Tergugat tetap pada dalil-dalil jawabannya dan menolak seluruh gugatan yang diajukan oleh Penggugat kecuali secara tegas Tergugat mengakui kebenarannya;
2. Bahwa dalil-dalil yang dikemukakan oleh Tergugat didalam Eksepsi diatas mohon dianggap sebagai satu kesatuan yang tidak terpisahkan (integral) dengan dalil-dalil didalam jawaban pada pokok perkara ini;
3. Bahwa perselisihan ini termasuk dalam perselisihan PHK dimana pada intinya PENGUGAT telah melaksanakan proses pengunduran diri secara sempurna, dimana hal tersebut telah dilaksanakan dan di proses sempurna kembali oleh TERGUGAT namun termasuk dan tidak terbatas mulai dari pengajuan surat resgn, penerimaan surat pengunduran diri, pemberian hak atas pengunduran diri yang pada awalnya disepakati oleh PENGUGAT namun pada akhirnya ditolak;
4. Bahwa dalam anjuran secara jelas dan tegas pada bagian keterangan pekerja disebutkan bahwa pihak pekerja membuat permohonan pengunduran diri sesuai pilihan / kemauan sendiri tanpa adanya paksaan dari pihak lain dan pekerja telah mengundurkan diri;
5. Bahwa tidak benar jika Penggugat mendalilkan di PHK oleh Tergugat, yang benar adalah Penggugat mengundurkan diri kepada Tergugat, berdasarkan Surat Pengunduran Diri yang dibuat oleh Penggugat tertanggal 17 Oktober 2022 yang dibuat di Semarang dan ditandatangani oleh Penggugat sendiri yang telah diajukan kepada Tergugat, sedangkan Penggugat tidak menunjukan suatu dalil yang valid terhadap argumen Penggugat jika di PHK oleh Tergugat.
Bahwa pada mulanya sebelum Penggugat mengundurkan diri tertanggal 17 Oktober kepada Tergugat, Penggugat 10 (sepuluh) hari mangkir kerja hingga pihak Tergugat mendatangi rumah Penggugat, sesampainya di rumah Penggugat ternyata kondisi Penggugat kurang sehat, kemudian Penggugat menyatakan akan mengajukan pengunduran diri dan hal tersebut telah disepakati oleh Penggugat dengan Tergugat karena Tergugat juga ingin membantu Penggugat dalam hal memberikan pesangon terhadap pengunduran diri Penggugat.
6. Bahwa atas segala penjelasan yang telah disampaikan TERGUGAT di atas, maka terbukti secara sah dan tak terbantahkan bahwa dalil-dalil yang disampaikan oleh PENGUGAT pada posita gugatan a quo adalah tidak berdasar maupun dapat dinyatakan tidak dapat diterima. Menjadi suatu fakta

Halaman 10 dari 27 Putusan Nomor 9 /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

yang muncul bersamaan pula, oleh karenanya gugatan PENGGUGAT patut dinyatakan tidak dapat diterima.

Berdasarkan uraian dan fakta-fakta hukum diatas, maka TERGUGAT mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini, agar berkenan memutus sebagai berikut:

I.DALAM EKSEPSI

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi TERGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menolak Gugatan PENGGUGAT (weigeren) atau setidaknya tidaknya menyatakan Gugatan PENGGUGAT tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard).

II.DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan sah dan berharga seluruh bukti yang diajukan oleh TERGUGAT;
3. Menolak perhitungan kompensasi PENGGUGAT;
4. Menghukum PENGGUGAT untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini.

Atau:

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

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

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti berupa bukti P-1 sampai dengan P-11, yaitu sebagai berikut :

1. Foto kopi KTP atas nama Agus Suselo NIK :3374022808720005,bukti P-1;
2. Foto kopi Surat Keputusan Penetapan sebagai karyawan tetap Nomor.22751/SK 114/JKIIK/HR/II/2010 ,tanggal 8 pebruaroi 2010,bukti P-2;
3. Foto kopi peserta Jamsostek Agus Suselo (Penggugat),bukti P-3;
4. Foto kopi kartu peserta Jaminan Pensiun Agus Suselo (Penggugat),bukti P-4;
5. Foto kopi Kartu Peserta jaminan kesehatan Agus Suselo (Penggugat),bukti P-5;
6. Foto kopi Surat Permohonan Penyelesaian Bipartit/Mediasi yang ditujukan kepada Pimpinan Gereja JKI Injil Kerjaan (Tergugat) (surat yang ke 2) bukti P-6;
7. Foto kopi Surat Permohonan Penyelesaian Bipartit/Mediasi yang ditujukan kepada Pimpinan Gereja JKI Injil Kerajaan (Tergugat) (Surat yang ke 1),bukti P-7;

Halaman 11 dari 27 Putusan Nomor 9 /Pdt.Sus-PHI/2023./PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Foto kopi Surat Pernyataan Pencabutan Surat Pernyataan Pengunduran Diri, bukti P-8;
9. Foto kopi Hasil Laboratorium CITO Laboratorium Klinik Cabang Semarang Indraprasta, bukti P-9;
10. Foto kopi Surat Anjuran Nomor: B/5633/XII/2022, bukti P-10;
11. Foto kopi Laporan /Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Nomor : 02/II/PHK/II/2023, bukti P-11;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah pula mengajukan saksi dan/atau ahli yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi Mohammad Imam Muslim
 - Bahwa saksi kenal dengan Penggugat tetapi tidak ada hubungan saudara;
 - Bahwa saksi tahu Tergugat atau Gereja;
 - Bahwa saksi sebagai karyawan tetap di Gereja Jemaat Kristen Indonesia Injil Kerajaan;
 - Bahwa mendapatkan gaji dengan rincian sebagai berikut :
 - Pada tahun 2015 sejumlah Rp.1.300.000,- (satu juta tiga ratus ribu rupiah)
 - Pada tahun 2016 sejumlah Rp.1.300.000,- (satu juta tiga ratus ribu rupiah)
 - Pada tahun 2017 sejumlah Rp.1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah)
 - Pada tahun 2019 sejumlah Rp.1.900.000,- (satu juta sembilan ratus ribu rupiah)
 - Bahwa Penggugat bekerja di Gereja sebagai karyawan tetap dibagian konsumsi dengan mendapat gaji Rp. 1.900.000,- satu juta sembilan ratus ribu rupiah)
 - Bahwa Penggugat bekerja di Gereja sejak tahun 2010 sampai dengan tahun 2020 kurang lebih 12 Tahun 7 bulan;
 - Bahwa Penggugat sering saksit sejak tahun 2020;
 - Bahwa Penggugat di PHK oleh Pak Arif sebagai Pimpinan HRD dan pada bulan Oktober 2020;
 - Bahwa Penggugat sejak tanggal 06 sampai dengan 16 Oktober tidak masuk bekerja karena sakit;
 - Bahwa Penggugat bekerja di dapur umum;

Halaman 12 dari 27 Putusan Nomor 9 /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

- Bahwa Penggugat bekerja pertama kali digaji Rp. 900.000,- (sembilan ratus ribu rupiah);
- Bahwa Penggugat cerita kepada saksi bahwa pada saat sakit, dia mengirimkan surat keterangan sakit dari Dokter dan diberikan kepada Pak Arif;
- Bahwa saksi mendengar kalau Gereja sering mendapat bantuan berupa sembako;
- Bahwa Penggugat cerita kepada saksi kalau disuruh mengundurkan diri;
- Bahwa Gereja berada dalam satu area tapi beda gedung;
- Bahwa yang tidak masuk dalam wilayah gereja adalah Klinik, Sekolah milik Yayasan Terang Bangsa;
- Bahwa Penggugat sakit sejak Oktober 2022 sampai dengan sekarang;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah pihak Gereja membayar santukan kepada Penggugat;
- Bahwa Gaji Penggugat Rp. Rp. 1.900.000,- satu juta sembilan ratus ribu rupiah) pada Oktober 2022;
- Bahwa Penggugat saat menerima gaji tidak apa atau menerima slip gaji;
- Bahwa kalau satu hari tidak bekerja maka gaji dipotong Rp. 100.000,00 (seratus ribu rupiah);
- Bahwa saat lebaran Penggugat menerima THR atau tidak saksi tidak tahu;
- Bahwa saksi tidak tahu Penggugat diberi tali asih atau tidak;
- Bahwa tahun 2022 nama Dapur Umum berubah menjadi Raja Pawon;
- Bahwa Penggugat tidak pernah datang ke Gereja setelah mengundurkan diri;
- Bahwa Penggugat tidak memiliki BPJS;
- Bahwa Bukti P-2 Kop ada Stempel adalah benar;

2. Saksi Dul Hadi

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat tetapi tidak ada hubungan saudara;
- Bahwa saksi tahu Tergugat atau Gereja Jemaat Kristen Indonesia Injil Kerajaan;
- Bahwa saksi bekerja di Gereja Jemaat Kristen Indonesia Injil Kerajaan sejak tahun 2009 sampai dengan 2013 dan saksi tidak bekerja lagi karena bukan karyawan tetap;

Halaman 13 dari 27 Putusan Nomor 9 /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

- Bahwa pekerjaan saksi sebagai kuli (serabutan);
 - Bahwa saksi mendapatkan gaji langsung dari Gereja sejumlah Rp. 800.000,00 (delapan ratus ribu rupiah) dalam waktu satu minggu bekerja dari pagi sampai malam;
 - Bahwa saksi hanya mendengar kalau gereja mendapatkan bantuan berupa sembako;
 - Bahwa saksi bekerja memasak sejak tahun 2010 sampai dengan tahun 2022 sehari hari memasak untuk sekolah dan memasak untuk atlet di Mes;
 - Bahwa saksi tahu kalau Penggugat sekarang tidak bekerja karena sakit;
- Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti berupa bukti T-1 sampai dengan T-10, Yaitu sebagai berikut :
1. Foto kopi Surat Keputusan Penetapan sebagai Karyawan Tetap Nomor:227SI/SK114/JKIIK/HR/II/2010 tertanggal 8 Pebruari 2010,bukti T-1;
 2. Foto kopi dari Print Out Absensi Penggugat bulan Agustus 2022 hingga bulan Oktober 2022.bukti T-2;
 3. Foto kopi Surat Pernyataan Pengunduran Diri Penggugat tertanggal 17 Oktober 2022,bukti T-3;
 4. Foto kopi dari Kopi Surat Undangan Mediasi Nomor:113/U.Bpt/LS-SMG/X/2022 tertanggal 31 Oktober 2022.bukti T-4;
 5. Foto kopi dari kopi Surat Undangan Mediasi Bipartit Kedua tertanggal 8 Nopember 2022,bukti T-5;
 6. Foto kopi dari kopi Surat Undangan Mediasi Bipartit Ketiga tertanggal 15 Nopember 2022,bukti T-6;
 7. Foto kopi Surat Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Nomor:B/5633/XII/2022,bukti T-7;
 8. Foto kopi dari kopi Surat Keberatan Nomor:01/U.Bpt/LS-SMG/II/2023 tertanggal 4 januari 2023 perihal Keberatan Anjuran Mediasi,bukti T-8;
 9. Foto kopi Laporan/Risalah Perundingan Penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja tertanggal 18 Januari 2023,bukti T-9;
 10. Foto kopi dari Print Out Foto-foto kegiatan Sosial masyarakat Gereja JKI Injil Kerajaan,bukti T-10;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya Tergugat telah pula mengajukan saksi dan/atau ahli yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi Arif Wicaksono

Halaman 14 dari 27 Putusan Nomor 9 /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

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat tetapi tidak ada hubungan saudara;
- Bahwa saksi tahu Terugat;
- Bahwa saksi bekerja di Yayasan Terang Bangsa sebagai HRD;
- Bahwa Terang Bangsa ada didalamnya Gereja Jemaat Kristen Indonesia Injil Kerajaan yang berdiri sendiri;
- Bahwa Yayasan hanya mengurus sekolah dari TK, SD, SMP Dan SMA sedangkan Gereja di luar yayasan
- Bahwa saksi bekerja dalam penerimaan Tenaga kerja;
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat karena Penggugat bekerja di Dapur Umum ;
- Bahwa Penggugat pada tahun 2022 Mengundurkan diri alasannya apa saksi tidak tahu;
- Bahwa saksi diberi tahu oleh Chef Dwi bahwa Penggugat selama dua minggu tidak bekerja;
- Bahwa saksi bersama dengan Pak Dwi besuk ke rumah Penggugat dan pada saat di Besuk Penggugat mau periksa ke Dokter dan mau minta istirahat di rumah;
- Bahwa Penggugat tidak di PHK, saksi tidak tahu karena Bukan Bagiannya;
- Bahwa Pengugat mendapatkan tali asih;
- Bahwa dibuatkan surat undur diri namun Penggugat saat ini membuat surat gugatan;
- Bahwa saksi tidak tahu Penggugat ajukan gugatan;
- Bahwa Pembina Terang Bangsa adalah Bu Tina;
- Bahwa dapur umum digunakan untuk membantu apabila terjadi bencana alam;
- Bahwa saksi tidak tahu adanya kesepakatan gaji atau pelayanan di dapur umum;
- Bahwa belum pernah ada protes untuk gaji yang bekerja di dapur umum;
- Bahwa surat undur diri Penggugat yang membuat adalah saksi dan ditandatangani oleh Penggugat di dapur umum;
- Bahwa saat saksi dan Pak Dwi datang ke Rumah Penggugat belum ada surat Dokter;
- Bahwa tidak ada ancaman bagi Penggugat untuk undur diri;

2. Saksi Yuli Pratiwi

Halaman 15 dari 27 Putusan Nomor 9 /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

- Bahwa saksi tidak kenal dengan Penggugat;
- Bahwa saksi tahu dengan Tergugat;
- Bahwa saksi bekerja di Yayasan Terang Bangsa selama satu tahun di bagian HRD;
- Bahwa saksi diperbantukan di Dapur Umum Gereja namun selebihnya dikerjakan pak Arif juga sebagai HRD ;
- Bahwa hubungan Yayasan Terang Bangsa dan Gereja JKI Injil Kerajaan satu pemilik Bu Tina;
- Bahwa Bu Tina sebagai Pembina di Gereja;
- Bahwa di dalam Yayasan Terang Bangsa ada struktur organisasi;
- Bahwa saksi tidak tahu pekerja-pekerja / pengabdian di Dapur Umum mendapat gaji berapa;
- Bahwa saksi tidak tahu syarat apa untuk menjadi pengabdian atau pekerja di Dapur Umum , yang tahu pak Arif;
- Bahwa kehadiran untuk pekerja / pengabdian di Dapur Umum di pergunakan absen sidik jari dan face print ;
- Bahwa isi hasil absen / rekam absen diserahkan p.Arif;
- Bahwa masuk bekerja di dapur Umum sesuai jam kerja ,bekerja mulai jam 7 wib sampai jam 15.00 wib dan yang jam 13.00 wib sampai jam 21.00 wib
- Bahwa penghitungan absen / kedatangan pekerja tanggung jawab pak Arif;
- Bahwa saksi hanya kadang-kadang membantu p.Arif ;
- Bahwa penarikan absen melalui system kemudian ditarik data diberikan ke pak Arif;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah ada yang terlambat atau tidak masuk kerja;
- Bahwa kalau Penggugat keluar /undur diri saksi tahu dari p.Arif;
- Bahwa cuitan p.Arif kalau Penggugat sebelum undur diri Penggugat sakit selama 2 (dua) minggu;
- Bahwa saat Penggugat sakit p.Arif bezuk tanggal 16 Oktober 2022 dan ada surat undur diri Penggugat tanggal 17 Oktober 2022;
- Bahwa saksi tidak tahu proses pengunduran diri Penggugat ;
- Bahwa saksi tidak melihat surat undur diri Penggugat ;
- Bahwa saksi tidak tahu dengan pengabdian /pekerja di Dapur Umum;
- Bahwa Dapur Umum atau Rojo Pawon adalah bagian dari Gereja;

Halaman 16 dari 27 Putusan Nomor 9 /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

- Bahwa pekerjaan pengabdian di Dapur Umum adalah memasak untuk orang yang bekerja di Yayasan namun bahan makanan dari Yayasan ;
- Bahwa pekerjaan memasak di Dapur Umum dipergunakan kalau ada bencana alam ;
- Bahwa saksi diperbantukan bekerja di Dapur Umum ada kesepakatan dengan pak Arif;
- Bahwa Bu Tina adalah Manajer di Yayasan Terang Bangsa ;
- Bahwa saksi tidak tahu kalau Bu Tina sebagai pengurus Gereja;
- Bahwa saksi tidak tahu keuangan Yayasan dan Gereja ;
- Bahwa setahu saksi uang di Gereja dari jemaat / umat ;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulan masing-masing pada tanggal 29 Mei. 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 menyampaikan Eksepsi yang bukan mengenai kewenangan mengadili, maka Eksepsi tersebut akan dipertimbangkan dibawah ini :

Menimbang, bahwa Eksepsi Tergugat pada pokoknya adalah sebagai berikut :

- Bahwa gugatan Penggugat Obscur Libel, karena tidak jelas tentang : jenis perselisihan, dasar hukum PHK, alasan resign dan perhitungan masa kerja serta kekurangan upah selama 12 tahun dimana didasarkan UMK Kota Semarang tahun 2022; dan
- Bahwa gugatan Penggugat Premature, bahwa dalam gugatan terdapat 2 jenis perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan hak dan perselisihan PHK. Namun perselisihan hak belum diselesaikan secara bipartit dan tripartit;

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

- Bahwa sesuai dengan risalah penyelesaian perkara a quo dari Mediator hubungan industrial disebut penyelesaian perselisihan phk;

Halaman 17 dari 27 Putusan Nomor 9 /Pdt.Sus-PHI/2023./PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa dasar hukum phk sudah terurai jelas dalam posita angka 3 dan 6 bagian a;
- Bahwa perselisihan phk yang mana kemudian berakibat timbulnya hak Penggugat yang tidak diberikan oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa mengenai Eksepsi gugatan Penggugat tersebut, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan dibawah ini :

Menimbang, bahwa menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sesungguhnya di antara tiga unsur tersebut, yaitu (1) pengusaha, (2) pekerja/buruh, dan (3) pemerintah, mungkin saja terjadi perselisihan. Perselisihan bisa saja terjadi antara pengusaha dengan buruh, pengusaha dengan pemerintah, dan buruh dengan pemerintah. Dari tiga kemungkinan ini ternyata hanya perselisihan antara pengusaha dengan buruh saja yang merupakan perselisihan hubungan industrial. Dua perselisihan lainnya bukan merupakan perselisihan hubungan industrial. Hal ini didasarkan pada pengertian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 (pasal 1 angka 22) juncto Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (pasal 1 angka 1). Menurut dua undang-undang ini 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 menurut pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Rumusan pasal ini netral. Hal ini tampak dari frasa "yang dilakukan oleh salah satu pihak". Hal ini berarti bisa pengusaha atau buruh. Hal yang sering terjadi adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha. Banyak ekses atas pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Salah satu yang peling penting adalah hilangnya mata pencarian buruh. Oleh karena itu, meskipun pasal-pasal yang mengatur mekanisme pemutusan hubungan kerja bersifat netral, sesungguhnya

Halaman 18 dari 27 Putusan Nomor 9 /Pdt.Sus-PHI/2023./PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

orientasi perlindungan terfokus pada butuh. Berdasarkan rumusan pasal 1 angka 4 tersebut dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur pembentuk perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah:

- a. tidak ada kesesuaian pendapat;
- b. pengakhiran hubungan kerja;
- c. dilakukan oleh salah satu pihak;

Menimbang, bahwa Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.. Dikaitkan dengan rumusan pasal 1 angka 1, formalitas perselisihan hak adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan, karena tidak dipenuhinya hak. Subjek hukumnya adalah pengusaha atau gabungan pengusaha dengan buruh atau serikat buruh. Jika pasal 1 angka 2 tersebut dirinci, maka akan diperoleh kemungkinan-kemungkinan sebagai berikut:

1. tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan;
2. tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan perjanjian kerja;
3. tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap peraturan perusahaan;
4. tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan perjanjian kerja bersama;
5. tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan;
6. tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan penafsiran terhadap ketentuan perjanjian kerja

Menimbang, bahwa dalam perkara a quo dapat diketahui bahwa yang menjadi pokok perselisihan adalah adanya pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dikarenakan Penggugat tidak masuk beberapa hari karena sakit, yang kemudian Tergugat berkunjung ke rumah Penggugat sebagai di jelaskan oleh saksi Penggugat dan Tergugat dan juga sesuai dengan bukti P-9;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-3 tentang surat pengunduran diri Penggugat dapat diketahui bahwa pada tanggal 17 Oktober 2022. Hal ini dilakukan Penggugat karena sakitnya yang berkepanjangan dan berakibat

Halaman 19 dari 27 Putusan Nomor 9 /Pdt.Sus-PHI/2023./PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengguagt tidak bisa lagi bekerja dengan baik pada Tergugat. Dengan memperhatikan kondis Kesehatan Penggugat yang memang tidak bisa bekerja dengan baik lagi maka Tergugat menyetujui surat pengunduran diri Penggugat tersebut. Sehingga phk yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat adalah karena Penggugat mengundurkan diri pada tanggal 17 Oktober 2022;

Menimbang, bahwa kemudian setelah tanggal 17 Oktober 2022 Penggugat pun sudah tidak hadir di tempat kerja Tergugat lagi, sehingga Penggugat tidak berhak atas upahnya lagi;

Menimbang, bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat sejak 08 Februari 2010 sampai dengan tanggal 17 Oktober 2022. Bahwa sejak awal bekerja Penggugat sepakat dengan Tergugat dengan upah yang telah diberikan. Dan pada tahun 2022 upah yang diterima Penggugat dari Tergugat adalah sejumlah Rp. 1.900.000,00 (satu juta Sembilan ratus ribu rupiah). Dimana hal itu nilainya dibawah UMK Kota Semarang tahun 2022 yang sejumlah Rp. 2.835.021,00 (dua juta delapan ratus tiga puluh lima ribu dua puluh satu rupiah). Selisih upah yang di ajukan oleh Penggugat hanya dibandingkan dengan UMK Kota Semarang tahun 2022, padahal diawal Penggugat menyatakan bahwa dirinya bekerja dengan Tergugat sejak tahun 2010. Seliish upah yang diajukan seharusnya dibandingkan dengan UMK Kota Semarang dari tahun 2010 sampai dengan 2022. Yang kemudian Penggugat menjadikan selisih upah tersebut menjadi perselisihan hak. Namun dalam perkara a quo yang sudah berproses sampai dengan Mediasi dan sudah ada anjuran dari Mediator. Anjuran tersebut hanya tentang perselisihan phk. Sehingga dalam perkara a quo dapat diketahui bahwa perselisihannya adalah perselisihan PHK. Dan Perselisihan haknya belum terbahas dalam bipartite maupun dala tripartite, sehingga perselisihan haknya dapat diabaikan dalam penyelesaian perselisihan ini;

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

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;

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

Halaman 20 dari 27 Putusan Nomor 9 /Pdt.Sus-PHI/2023./PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa perselisihan a quo adalah perselisihan phk karena pengunduran diri berdasarkan surat pengunduran diri Penggugat tertanggal 17 Oktober 2022;

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

- Bahwa Penggugat sebagai pekerja tetap Tergugat sejak tanggal 08 Pebruari 2010 sampai dengan tanggal 17 Oktober 2022 dengan upah terakhir yang diterima adalah sejumlah Rp. 1.900.000,00 (satu juta Sembilan ratus ribu rupiah);
- Bahwa Penggugat mengajukan surat pengunduran diri kepada Tergugat pada tanggal 17 Oktober 2022;
- Bahwa akibat dari phk mengundurkan diri tersebut Penggugat belum menerima kompensasi phk dari Tergugat;

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai pemutusan hubungan kerja dikarenakan Penggugat tidak masuk kerja karena sakit beberapa hari dan kemudian mengajukan surat pengunduran diri namun dicabut kembali dan Tergugat tetap memphk Penggugat karena pengunduran diri;

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 berdasarkan alat-alat bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak sebagaimana tersebut di atas dalam kaitannya satu sama lain yang ternyata bersesuaian Majelis Hakim berpendapat bahwa alat-alat bukti tersebut dapat dipertimbangkan dalam perkara a quo ;

Menimbang, bahwa untuk petitum angka 1 akan dipertimbangkan setelah semua dalil petitum Penggugat lainnya;

Menimbang, bahwa dalam petitum angka 2 Penggugat memohon Majelis Hakim menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat terhitung sejak tanggal 17 Oktober 2022;

Menimbang, bahwa Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha daengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah merupakan sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit, nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, maka akan lahir perikatan. Dengan perkataan lain perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan

Halaman 21 dari 27 Putusan Nomor 9 /Pdt.Sus-PHI/2023./PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hubungan kerja. Menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja terdiri dari adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah (Pasal 1 angka 15 UUK). Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh (P/B, Karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka 14 UUK). Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis dan dapat dibuat secara lisan (Pasal 51 ayat (1) UUK). Syarat sahnya perjanjian kerja, mengacu pada syarat sahnya perjanjian (perdata) pada umumnya, yakni :

- a. adanya kesepakatan antara para pihak tidak ada dwang-paksaan-dwaling – penyesatan/kekhilafan – atau bedrog – penipuan);
- b. pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukakn perbuatan hukum (cakap usia dan tidak dibawah perwalian/pengampuan);
- c. ada (objek) pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. (cause) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 52 ayat (1) UUK);

Menimbang, bahwa PP 35 Tahun 2021 yang mengatur perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Dimana ketentuan teknis tentang PHK dan kompensasinya diatur detail dalam PP ini;

Menimbang, bahwa dalam Pasal 1 angka 15 PP 35 Tahun 2021 yang mengatur perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja (PHK) menyebutkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha. PHK dapat diketahui dengan tidak adanya lagi hubungan kerja antara Pekerja dengan Pengusaha, yaitu dengan tidak adanya salah satu/ atau semua dari unsur hubungan kerja, yaitu : Upah, Perintah dan Pekerjaan. PHK dapat dilakukan oleh Pekerja ataupun pengusaha;

Menimbang, bahwa dalam Pasal 36 PP 35 Tahun 2021 yang mengatur perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja (PHK), mengatur tentang jenis-jenis phk, salah satu dalam huruf l disebutkan bahwa Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;

Menimbang, bahwa dalam gugatan Penggugat mendalilkan bahwa dirinya di phk oleh Tergugat pada tanggal 17 Oktober 2022 karena Penggugat

Halaman 22 dari 27 Putusan Nomor 9 /Pdt.Sus-PHI/2023./PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sakit berkepanjangan sehingga tidak dapat bekerja secara baik selama 1 tahun lebih. Bahwa hal ini dibuktikan Penggugat dengan bukti surat P 9 tentang hasil pemeriksaan laboratorium a.n Penggugat pada tanggal 11 Oktober 2021. Hal ini berkesesuaian dengan keterangan saksi Penggugat dan Tergugat bahwa Penggugat memang sakit berkepanjangan. Yang kemudian karena sakit tersebut akhirnya Penggugat mengajukan surat pengunduran dirinya kepada Tergugat tertanggal 17 Oktober 2022. Walaupun kemudian Penggugat mencabut Kembali surat pengunduran dirinya tersebut pada tanggal 10 Desember 2022 (bukti P8);

Menimbang, bahwa untuk menyelesaikan perselisihan a quo, Penggugat telah mengajukan perundingan bipartite kepada Tergugat pada tanggal 09 Nopember 2022 (bukti P7) dan 21 Oktober 2022 (bukti P8);

Menimbang, bahwa hal ini tidak dibantah oleh Tergugat bahwa memang Penggugat mengajukan surat pengunduran diri pada tanggal 17 Oktober 2022 (bukti T3). Namun Tergugat telah merespon undangan bipartite Penggugat dengan mengundang Penggugat sebagaimana dalam bukti T4 sampai dengan T 6. Dimana dalam bukti P7 dan P8, bipartite yang diusulkan untuk membahas kompensasi phk, tidak disebutkan mencabut phk pengunduran diri Penggugat. Artinya tentang phknya sudah tidak menjadi hal yang diperdebatkan, namun hanya kompensasi phknya saja yang masih diperselisihkan. Walaupun kemudian Penggugat mengajukan pencabutan surat pengunduran dirinya tersebut dengan bukti surat P 8. Tergugat dalam jawabannya menyatakan bahwa phk yang terjadi karena kehendak murni Penggugat yang mengajukan surat pengunduran diri, bukan karena kehendak Tergugat. Karena memperhatikan kondisi Kesehatan Penggugat saat itu maka Tergugat menyetujui pengunduran diri Penggugat tersebut;

Menimbang, bahwa memperhatikan pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat karena pengunduran diri pada tanggal 17 Oktober 2022, sehingga petitum angka 2 berdasar hukum dan dikabulkan dengan perbaikan;

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 3 tentang perhitungan kompensasi sebagai akibat pemutusan hubungan kerja dan selisih upah selama bekerja, Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut:

Menimbang bahwa dalam Pasal 40 sampai 59 PP 35 Tahun 2021 yang mengatur perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja (PHK) mengatur tentang kompensasi akibat phk. Terkait dengan kompensasi phk karena mengundurkan diri diatur

Halaman 23 dari 27 Putusan Nomor 9 /Pdt.Sus-PHI/2023./PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dalam Pasal 50, yaitu : Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, 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 ketentuan tersebut maka kompensasi phk yang seharusnya diterima oleh Penggugat dari Tergugat sejumlah Rp. 7.314.354.18 (tujuh juta tiga ratus empat belas ribu tiga ratus lima puluh empat rupiah koma delapan belas sen) Dengan perincian sebagai berikut:

- I. Uang penggantian hak :
Cuti tahun : 12 X (Rp. 2.835.021) = **Rp. 1.360.810,08**
a. 25
- II. Uang pisah : 15 % dari pesangon dan penghargaan masa kerja
Pesangon : 9 X Rp. 2.835.021 = Rp. 25.515.189,00
Penghargaan Masa Kerja : 5 X Rp. 2.835.021 = Rp. 14.175.105,00 +
= Rp. 39.690.294,00
15 % X Rp. 39.690.294,00 = **Rp. 5.953.544,10**

Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat telah bekerja pada Tergugat sebagai pekerja tetap sejak tanggal 10 Pebruari 2010 berdasarkan bukti P2 tentang SK pengangkatan. Dalam bukti P2 tersebut hanya disebutkan status pekerja dan tanggalnya, tidak disebutkan besaran upah yang diterima. Kemudian dalam petitumnya Penggugat memohon selisih upah dari tahun 2010 sampai 2022 dengan UMK Kota Semarang 2022. Padahal dapat diketahui Bersama bahwa UMK selalu berubah dari tahun ke tahun. Dengan demikian dalil Penggugat tersebut tidak berdasarkan hukum sehingga harus ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut Majelis Hakim berpendapat petitum angka 3 yang tentang kompensasi phk beralasan hukum sehingga dapat dikabulkan dengan perubahan sebagai berikut sejumlah Rp. 7.314.354.18 (tujuh juta tiga ratus empat belas ribu tiga ratus lima puluh empat rupiah koma delapan belas sen);

Menimbang, bahwa petitum angka 4 Penggugat memohon bahwa putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada upaya verzet atau kasasi;

Menimbang, bahwa ketentuan mengenai persyaratan agar suatu putusan dapat diputus secara serta merta diatur di dalam ketentuan Pasal 180

Halaman 24 dari 27 Putusan Nomor 9 /Pdt.Sus-PHI/2023./PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ayat (1) Herzien Inlandsch Reglement ("HIR"), Pasal 191 ayat (1) Reglement Voor de Buitengewesten ("RBG"), Pasal 54 dan Pasal 57 Reglement Op De Rechtsvordering ("Rv), dan SEMA No. 3 Tahun 2000 tentang Putusan Serta Merta (Uitvoerbaar bij voorraad) dan Provisionil;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas maka petitum angka 1 dapat dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan Tergugat berada di pihak yang kalah maka Tergugat harus dihukum untuk membayar biaya perkara;

Menimbang, bahwa nilai gugatan Penggugat lebih dari Rp.150.000.000,-; maka sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya yang timbul dalam perkara ini sejumlah Rp. 367.500,- (tiga ratus enam puluh tujuh ribu lima ratus rupiah) dibebankan kepada Tergugat;

Memperhatikan Pasal 180 HIR/191 R.Bg, 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 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 untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 17 Oktober 2022 karena pengunduran diri;
3. Menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat uang kompensasi pemutusan hubungan kerja sejumlah Rp. 7.314.354.18 (tujuh juta tiga ratus empat belas ribu tiga ratus lima puluh empat rupiah koma delapan belas sen), dengan perincian sebagai berikut:

I. Uang penggantian hak :

a. Cuti tahun : 12 X (Rp. 2.835.021) = Rp. 1.360.810,08
25

II. Uang pisah : 15 % dari pesangon dan penghargaan masa kerja

Pesangon : 9 X Rp. 2.835.021 = Rp. 25.515.189,00

Halaman 25 dari 27 Putusan Nomor 9 /Pdt.Sus-PHI/2023./PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penghargaan Masa Kerja : 5 X Rp. 2.835.021 = Rp. 14.175.105,00 +
= Rp. 39.690.294,00
15 % X Rp. 39.690.294,00 = Rp. 5.953.544,10

4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Menghukum Tergugat membayar biaya perkara yang timbul dari perkara ini sampai hari ini sejumlah Rp. 367.500,- (tiga ratus enam puluh tujuh ribu lima ratus rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, pada hari Senin, tanggal 12 Juni 2023, oleh kami, Kairul Soleh S.H, sebagai Hakim Ketua; Anton Catur Sulistyo, S.H dan Suwardiyono, 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 09/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg tanggal 30 Januari 2023, putusan tersebut pada hari Senin, tanggal 26 Juni 2023, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh kami, Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, Irene Arena Pradata, S.H, M.Hum, sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri Kuasa Tergugat tanpa dihadiri Penggugat / kuasanya.

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

Anton Catur Sulistyo, S.H

Kairul Soleh S.H

Suwardiyono, S.H, M.H

Panitera Pengganti,

Irene Arena Pradata, S.H, M.H

Perincian Biaya :

Pendaftaran.....	Rp.	30.000,-
ATK.....	Rp.	50.000,-
PNBP.....	Rp.	20.000,-
Redaksi.....	Rp.	10.000,-

Halaman 26 dari 27 Putusan Nomor 9 /Pdt.Sus-PHI/2023./PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Meterai Rp. 10.000,-
Panggilan Rp. 247.000,- +
Jumlah Rp. 367.500,-
(tiga ratus enam puluh tujuh ribu lima ratus rupiah)