



PUTUSAN

Nomor 46/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 :

IKA ANGGA PRASETIA,beralamat di Dk.Pejintenan RT/RW 001/006 Kelurahan Karang Asem Selatan, Kecamatan Batang, Kabupaten Batang Propinsi Jawa Tengah, Dan berdomisili di Perum Pasekaran Indah Jl.Merbabu RT/RT 006/003 Kelurahan Pasekaran Kecamatan Batang, Kabupaten Batang Propinsi Jawa Tengah, dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama dirinya sendiri, selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

Lawan

PT. NASMOCO PEKALONGAN, berkedudukan di Jl.Raya Kalibanger KM 3 Kota Pekalongan Jawa Tengah,yang diwakili oleh HARTONO DINATA sebagai Direktur Utama, dalam hal ini memberikan kuasa kepada DARYANTO,SH,.,SANTOSO HARDOJUWONO, SH., dan RUBIYA AMILA DARIN, SH., para Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor Hukum "DARYANTO,SH.dan Rekan yang beralamat di Ruko Semarang Indah Block C.8 No. 25A, Jalan Semarang Indah,Semarang 50144 berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 5 Juli 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor: 1613/SK/VII/2023/PN.SMG tanggal 10 Juli 2023,selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

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 7 Juni 2023, yang dilampiri anjuran dan/atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Negeri Semarang pada tanggal 20 Juni 2023 dalam Register Nomor 46 /Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg , telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa **Penggugat** pekerja yang bekerja diperusahaan PT. Nasmoco Pekalongan yang beralamat di Jl. Raya Kalibanger KM 3 Kota Pekalongan Jawa Tengah.
2. Bahwa **Penggugat** merupakan karyawan tetap dengan jabatan sebagai Marketing, mulai bekerja sejak 15 Januari 2013 s/d Febuari 2023 masa kerja 10 tahun dengan upah bulan Januari 2023 sebesar Rp. 5.805.548,- (lima juta delapan ratus lima ribu lima ratus empat puluh delapan rupiah);
3. Bahwa berdasarkan dengan pasal 59 ayat (2) dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan “Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan unuk pekerjaan yang bersifat tetap. Perjanjian kerja waktu tertentu yang memenuhi ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).” Oleh Karena itu pekerjaan yang diberikan oleh **Tergugat** kepada **Penggugat** merupakan pekerjaan yang jenis dan sifatnya bersifat tetap. Maka secara hukum dan serta merta **Penggugat** wajib diangkat sebagai karyawan **PKWTT**.
4. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan **Tergugat** terhadap **Penggugat** tanpa adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial, sehingga pemutusan hubungan kerja tersebut merupakan pemutusan hubungan kerja sepihak dan “**BATAL DEMI HUKUM**”, sehingga **Tergugat** wajib memperkerjakan kembali **Penggugat** sebagaimana diatur dalam pasal 155 ayat (1) UU Nomor 13 tahun 2003 yang isinya kami kutip:
 - 1) *Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;*
 - 2) *Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;*
 - 3) *Dalam perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.*

Halaman2 dari 31 hal. Putusan Nomor 46/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

5. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh **Tergugat** terhadap **Penggugat** tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial, sehingga pemutusan hubungan kerja tersebut merupakan pemutusan hubungan sepihak dan batal "**BATAL DEMI HUKUM**", sehingga **Tergugat** wajib memperkerjakan kembali pekerja sebagaimana diatur dalam pasal 155 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 yang isinya kami kutip: *"pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) batal demi hukum"*.
6. Bahwa **Penggugat** telah mengupayakan musyawarah melalui perundingan Bipartit dengan **Tergugat** atas pemutusan hubungan kerja sepihak tersebut.
 6. 1 Bahwa pada tanggal 02 Januari 2023, **Penggugat** dipanggil untuk menghadap Supervisor **Tergugat** (Bapak Darmawan Budi Raharso) dan dianjurkan untuk mengundurkan diri mengingat **Penggugat** tidak mencapai target berdasarkan evaluasi sistem dari Nasmoco pusat, namun **Penggugat** menolak permintaan dari **Tergugat**;
 6. 2 Bahwa **Penggugat** ditawari oleh **Tergugat** sebesar 3 (tiga) kali upah dan surat pengalaman kerja apabila bersedia mengundurkan diri, namun **Penggugat** menolak permintaan dari **Tergugat**;
 6. 3 Bahwa **Penggugat** kemudian meminta diberikan surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) apabila memang sudah diputus hubungan kerjanya oleh **Tergugat** dengan masa kerja lebih dari 10 (sepuluh) tahun;
 6. 4 Bahwa setelah kejadian tersebut **Penggugat** tetap berangkat bekerja seperti biasanya dan melakukan absensi di perusahaan;
 6. 5 Bahwa pada tanggal 05 Januari 2023 **Penggugat** menghadap ADH Nasmoco Pekalongan (Bapak Yon Chandra Atmaja) dan disarankan untuk menghadap Supervisor yang lain yaitu Bapak Anggara Wardana Putra agar diberi kesempatan bekerja di Nasmoco Pekalongan. Dan Bapak Anggara Wardana Putra menyarankan agar **Penggugat** menghadap Bapak Hendra Tjandrawan selaku Kepala Cabang Nasmoco Pekalongan;
 6. 6 Bahwa pada tanggal 19 Januari 2023 **Penggugat** menghadap Kepala Cabang Nasmoco Pekalongan (Bapak Hendra Tjandrawan) dan memohon agar dapat bekerja kembali di Nasmoco Pekalongan, namun pada hari yang sama **Penggugat** diberi tahu bahwa **Penggugat** sudah tidak lagi dapat diinput hasil kerjanya dalam aplikasi penunjang penjualan dan sudah tidak diperbolehkan menggunakan fasilitas kantor untuk menunjang penjualan, karena secara sistem/aplikasi **Penggugat**

Halaman 3 dari 31 hal. Putusan Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



sudah di **bold** dengan keterangan **out**, yang artinya **Penggugat** tidak bisa lagi lanjut bekerja di Nasmoco Pekalongan;

6. 7 Bahwa perusahaan memberikan pilihan kepada **Penggugat** apabila **Penggugat** tidak bersedia mengundurkan diri, maka perusahaan menawarkan pilihan lain yaitu **Penggugat** dimutasi atau dipindah tugaskan ke cabang Nasmoco kota lain, namun **Penggugat** menolak opsi tersebut;
6. 8 Bahwa pada tanggal 17 Februari 2023 dilakukan perundingan Bipartit Pertama dan tidak diperoleh kesepakatan diantara kedua belah pihak, **Tergugat** yang diwakili oleh Bapak Yon Chandra Atmaja selaku ADH Nasmoco Pekalongan menyatakan **Penggugat** dalam HCM (Human Capital Management) secara sistem sudah **out** dan tidak dapat lagi bekerja di Nasmoco Pekalongan serta menawarkan 3 (tiga) kali upah apabila **Penggugat** bersedia mengundurkan diri;
6. 9 Bahwa **Penggugat** menolak tawaran **Tergugat** dan mengajukan permohonan uang pesangon sesuai aturan ketenagakerjaan yang berlaku;
6. 10 Bahwa komponen upah yang dijadikan dasar **Penggugat** dalam menghitung pesangon tersebut adalah upah *take home pay* sebulan yang diterimanya pada bulan Januari 2023 yaitu sebesar Rp. 5.805.548,- (lima juta delapan ratus lima ribu lima ratus empat puluh delapan rupiah);
6. 11 Bahwa pada tanggal 23 Februari 2023 dilakukan perundingan bipartit Kedua secara virtual, dihadiri **Penggugat** beserta **Tergugat** yang diwakili Bapak Hendra Tjandrawan selaku Kepala Cabang Nasmoco Pekalongan ditemani Bapak Yon Chandra Atmaja selaku ADH Nasmoco Pekalongan dan Bapak Darmawan Budi Raharso selaku Supervisor Nasmoco Pekalongan serta Bapak Angga Armada selaku tim legal Nasmoco Pekalongan;
6. 12 Bahwa dalam perundingan Bipartit Kedua tersebut permohonan **Penggugat** untuk tetap bekerja di Nasmoco Pekalongan ditolak oleh **Tergugat** dan diminta untuk mengundurkan diri, jika **Penggugat** tidak bersedia maka akan dimutasi ke cabang Nasmoco lain. Namun **Penggugat** menolak tawaran tersebut sehingga Bipartit tidak mencapai kesepakatan;
6. 13 Bahwa pada tanggal 24 Februari 2023 dilaksanakan perundingan Bipartit Ketiga yang dihadiri **Penggugat** dan **Tergugat** yang diwakili oleh Bapak Hendra Tjandrawan selaku Kepala Cabang Nasmoco



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pekalongan ditemani Bapak Yon Chandra Atmaja selaku ADH Nasmoco Pekalongan dan Bapak Darmawan Budi Raharso selaku Supervisor Nasmoco Pekalongan. Dalam Bipartit Ketiga ini disampaikan mutasi **Penggugat** ke cabang Nasmoco Pati berdasarkan Surat Mutasi Nomor 027/NK-GA/II/2023 tertanggal 23 Februari 2023. Namun mutasi tersebut ditolak oleh **Penggugat**;

6. 14 Bahwa kemudian pada hari berikutnya pada tanggal 25 Februari 2023 **Penggugat** tetap berupaya melakukan absensi dengan melakukan foto selfi di depan kantor Nasmoco Pekalongan karena **Penggugat** sudah tidak dapat melakukan absensi secara sistem perusahaan Nasmoco Pekalongan;
6. 15 Bahwa pada tanggal 1 Maret 2023 Nasmoco Pati melakukan surat Pemanggilan pertama kepada **Penggugat** karena sejak tanggal 27 Februari 2023 hingga 1 Maret 2023 **Penggugat** dianggap tidak masuk kerja di Nasmoco Pati;
6. 16 Bahwa pada tanggal 8 Maret 2023 **Penggugat** mengirimkan surat tanggapan terhadap Surat Pemanggilan yang dikirimkan oleh Nasmoco Pati, yang berisi menolak mutasi dan menyatakan bahwa mutasi **Penggugat** masih dalam proses penyelesaian hubungan industrial di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Pekalongan;
6. 17 Bahwa pada tanggal 6 Maret 2023 **Penggugat** kembali mendapatkan surat pemanggilan kedua dari Nasmoco Pati agar **Penggugat** kembali bekerja di Nasmoco Pati sesuai dengan putusan surat mutasi Nomor 027/NK-GA/II/2023 tertanggal 23 Februari 2023. Dan **Penggugat** diberikan waktu kehadiran kerja sampai pada tanggal 4 Maret 2023;
6. 18 Bahwa **Penggugat** memperoleh upah terakhir pada bulan Februari 2023;
6. 19 Bahwa pada tanggal 29 Maret 2023 **Penggugat** diberikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja oleh Nasmoco Pati karena dianggap MANGKIR;
6. 20 Bahwa setelah melakukan perundingan Bipartit namun **Tergugat** tidak beritikad baik untuk mengupayakan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja secara damai dan kekeluargaan.
7. Bahwa oleh karena perundingan yang telah diupayakan tidak menghasilkan persetujuan, maka **Penggugat** mengajukan permohonan perselisihan hubungan industrial pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Pekalongan yang mana tidak mencapai kesepakatan antara **Penggugat** dan

Halaman 5 dari 31 hal. Putusan Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat, sehingga pihak mediator mengeluarkan Anjuran tertulis Nomor 500.15.15.2/886 tertanggal 26 April 2023 dengan isi ajuran sebagai berikut:

Menganjurkan

- 1) *Agar pengusaha memanggil Sdr. Ika Angga Prasetya untuk bekerja kembali di Perusahaan;*
- 2) *Agar pekerja/buruh (Sdr. Ika Angga Prasetya) bersedia bekerja kembali di perusahaan;*
- 3) *Agar para pihak menjawab surat Anjuran ini selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat Anjuran ini.*

8. Bahwa atas dasar Anjuran tersebut **Penggugat** menyatakan menolak Anjuran tertulis yang diterbitkan oleh mediator Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota pekalongan, maka **Penggugat** mengajukan gugatan *a quo* melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang guna mendapatkan penyelesaian dan kepastian hukum atas perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara **Penggugat** dan **Tergugat**, sebagaimana telah diatur dalam ketentuan pasal 14 juncto pasal 13 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU 02/2004) yang menyatakan:

"..1) Dalam hal anjurn tertulis sebagaimana dimaksud dalam pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

..2) Penyelesaian peselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat."

9. Bahwa dengan sudah tidak diperkenalkannya **Penggugat** bekerja pada **Tergugat**, maka sangat sulit diharapkan hubungan kerja antara **Penggugat** dan **Tergugat** dapat berlangsung kondusif, sehingga hal tersebut telah mengakibatkan ketidakpastian atas hak-hak **Penggugat** secara hukum dan ketidakpastian atas kelangsungan hidup **Penggugat** dan keluarganya, karena tidak dibayarkan hak-hak **Penggugat** ditambah lagi tidak adanya itikad baik dari **Tergugat** untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial ini, maka untuk itu demi kepastian hukum, **Penggugat** dapat menerima pemutusan hubungan kerja apabila hak-hak normatif dari **Penggugat** selaku pekerja dipenuhi dan dibayar oleh **Tergugat**, sebagaimana diatur dalam ketentuan hukum ketenaga kerjaan (vide: pasal 156 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

10. Bahwa **Penggugat** yang di putus hubungan kerjanya oleh **Tergugat** dengan alasan efisiensi maka hak-hak normatif **Penggugat** wajib dibayarkan **Tergugat** sesuai ketentuan pasal 164 ayat (3) UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Yaitu:

- a. *Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2).*
- b. *Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3).*
- c. *Uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4).*

11. Bahwa adapun perincian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana Pasal 156 ayat (4) adalah sebagai berikut:

- Uang Pesangon
 $= 2 \times 9 \text{ bulan upah} \times \text{upah terakhir yang diterima}$
 $= 2 \times 9 \times \text{Rp. 5.805.548,-} = \text{Rp. 104.499.864,-}$
 - Uang penghargaan masa kerja
 $= 4 \times \text{upah terakhir yang diterima}$
 $= 4 \times \text{Rp. 5.805.548,-} = \text{Rp. 23.222.192,-}$
 - Uang penggantian hak
 $= 15\% (\text{uang perumahan, pengobatan dan perawatan}) \times (\text{uang pesangon} + \text{uang penghargaan masa kerja})$
 $= 15\% \times (\text{Rp. 104.499.864,-} + \text{Rp. 23.222.192,-})$
 $= 15\% \times \text{Rp. 127.722.056} = \text{Rp. 19.158.308,4,-}$
 - Upah terakhir bulan Maret dan April 2023 yang belum dibayarkan
 $= \text{Rp. 5.805.548,-} \times 2 = \text{Rp. 11.611.096,-}$
- Total yang seharusnya diterima **Penggugat**
 $= \text{uang pesangon} + \text{uang penghargaan masa kerja} + \text{uang penggantian hak} + \text{upah terakhir bulan Maret dan April 2023 yang belum dibayarkan.}$
 $= \text{Rp. 104.499.864,-} + \text{Rp. 23.222.192,-} + \text{Rp. 19.158.308,4,-} + \text{Rp. 11.611.096,-}$
 $= \text{Rp. 158.491.460,4}$ (seratus lima puluh delapan juta empat ratus sembilan puluh satu ribu empat ratus enam puluh koma empat rupiah).

12. Bahwa pada tanggal 30 Maret 2023 **Tergugat** telah mentranfer uang ke rekening **Penggugat** sebesar Rp. 11.699.503,- (sebelas juta enam ratus sembilan puluh sembilan ribu lima ratus tiga rupiah). Maka total yang seharusnya diterima **Penggugat** adalah sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

= Rp. 158.491.460,4 - Rp. 11.699.503,-

= Rp. 146.791.957,4 (seratus empat puluh enam juta tujuh ratus sembilan puluh satu ribu sembilan lima puluh tujuh koma empat rupiah).

Bahwa berdasarkan alasan dan dalil-dalil tersebut diatas, maka sangat berdasar hukum **Penggugat** memohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia selaku pemeriksa dan mengadili perkara a quo ini berkenan untuk memberikan putusan yang amarnya berbunyi sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan **Penggugat** untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja **Penggugat** tidak sah secara hukum dan oleh karenanya dinyatakan batal demi hukum;
3. Menghukum **Tergugat** untuk membayar uang gaji **Penggugat** sejak **Tergugat** tidak mengizinkan **Penggugat** untuk bekerja dan membayar uang proses selama proses hukum masih berlanjut;
4. Menghukum **Tergugat** untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (2,3 dan 4) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan upah terakhir **Penggugat** sebesar Rp. 146.791.957,4 (seratus empat puluh enam juta tujuh ratus sembilan puluh satu ribu sembilan ratus lima puluh tujuh rupiah empat sen);
5. Menghukum **Tergugat** untuk membayar semua biaya yang timbul dalam perkara ini.

Dan apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*)

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk **Penggugat** hadir sendiri sedangkan **Tergugat** menghadap Kuasanya tersebut;

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 gugatanyang isinya tetap dipertahankan oleh **Penggugat**;

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

DALAM EKSEPSI

1. Petitum Gugatan Kabur/Tidak Jelas

Bahwa dalam surat gugatan, khususnya pada Petitum Gugatan angka (2) disebutkan "Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja **Penggugat** tidak sah



secara hukum dan oleh karenanya dinyatakan batal demi hukum". Menurut Tergugat petitum yang demikian adalah petitum yang tidak menyebut secara tegas/spesifik apa yang diminta penggugat atau dikategorikan Petitum Bersifat Umum.

Bahwa benar dalam petitum angka (2) tersebut, jika dicermati lebih teliti, ada hal yang diminta meskipun secara samar yaitu meminta agar pemutusan hubungan kerja yang dilakukan penggugat tidak sah/batal demi hukum. Namun terlepas dari itu, agar gugatan tidak terjebak ke arah cacat formil sebagai gugatan kabur/obscuur libel, dituntut rumusan petitum yang tegas dan spesifik meminta apa yang dikehendaki sesuai dengan dalil gugatan.

Bahwa seharusnya yang dikemukakan dalam petitum lebih spesifik/lebih merinci terkait pemutusan hubungan kerja karena sebab apa yang disebut tidak sah, artinya harus jelas pemutusan hubungan kerja yang mana? Juga harus mampu mengkonkritkan tuntutan gugatan a-quo sejak kapan tanggal bulan tahun pemutusan hubungan itu terjadi, karena hal demikian sangat erat kaitannya untuk menentukan perhitungan hak-hak penggugat atas terjadinya pemutusan hubungan kerja. Bahwa oleh karena, petitum angka (2) perkara a-quo sifatnya kabur karena tidak jelas secara spesifik apa yang diminta, menyebabkan gugatan perkara a-quo obscuur libel, yang berakibat gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima.

2. Gugatan Tidak Berdasarkan Hukum.

Bahwa Penggugat menyatakan dalam posita angka (10) yaitu Penggugat yang diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat dengan alasan efisiensi sesuai ketentuan Pasal 164 (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Penggugat berhak atas hak-hak normative yang wajib dibayarkan oleh Tergugat, yaitu:

- a) Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2)
- b) Uang Penghargaan Masa Kerja, 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3);
- c) Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Bahwa dalam petitum berikutnya Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak, dan Upah terakhir Penggugat, sebesar Rp. 146.791.957,4 (seratus empat puluh enam juta tujuh ratus sembilan puluh satu ribu sembilan ratus lima puluh tujuh rupiah koma empat sen)

Bahwa jelas disini, dasar hukum gugatan penggugat dalam perkara a-quo khususnya gugatan pemutusan hubungan kerja yang kemudian merasa berhak Uang Pesangon dan lain-lain sebagaimana tersebut diatas adalah



mendasarkan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, padahal sebagaimana diketahui Pasal 164 (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah dinyatakan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan selanjutnya dinyatakan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan pada frase “perusahaan tutup” tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak tidak untuk sementara waktu”. Hal demikian adalah bunyi amar putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, dalam putusan perkara No. 19/PUU-IX/2011 tanggal 20 Juni 2012.

Dengan demikian pada pokoknya Pasal 164 ayat (3) UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut mengatur kebolehan pengusaha memutus hubungan kerja-phk apabila perusahaan tutup (permanen), padahal nyatanya tidak ada perusahaan tutup dalam perkara A-quo. Dengan kata lain perusahaan PT. Nasmoco Pekalongan saat ini masih baik-baik saja dan lancar ber-operasional. Jadi sangat nyata jika Penggugat secara serampangan/bahkan terlihat memaksakan penerapan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan padahal peristiwa hukum yang terjadi sebagaimana diungkapkan Penggugat bukanlah peristiwa perusahaan tutup.

Bahwa selain hal disebutkan diatas, ternyata Pasal 164 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut telah dihapus berlakunya oleh Undang Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Oleh karena itu fakta yang tidak dapat dibantah, dan harus diakui kebenarannya bahwa Pasal 164 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sudah tidak berlaku. Dengan demikian maka jelas bahwa gugatan perkara a-quo dengan menggunakan/mendasarkan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah tidak berdasarkan hukum.

3. Petitum Tidak Sejalan dengan Dalil Gugatan

Bahwa dalam surat gugatannya, khususnya pada petitum angka (4) yang menyatakan “Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak, dan Upah terakhir Penggugat, sebesar Rp. 146.791.957,4 (seratus empat puluh enam juta tujuh ratus sembilan puluh satu ribu sembilan ratus lima puluh tujuh rupiah koma empat sen)”, maka hal ini bila dikaitkan dengan dalil



gugatan/posita angka (10) dimana Penggugat mendalilkan terjadinya pemutusan hubungan kerja dikarenakan efisiensi yang dilakukan tergugat sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tampak jelas terdapat ketidaksesuaian/kontradiksi antara Petitum dengan Posita. Bahwa Petitum Gugatan angka (4) perkara a-quo sudah seharusnya tidak bermakna dan tidak ada hak untuk dimunculkan dikarenakan posita angka (10) yang menyebutkan keberadaan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah jelas tidak berdasarkan hukum, dimana oleh Mahkamah Konstitusi RI dalam Putusan No. 19/PUU-IX/2011 tegas dinyatakan bahwa Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 bertentangan dengan UUD 1945 dan selanjutnya dinyatakan tidak memiliki kekuatan mengikat sebagaimana sudah dijelaskan diatas. Adapun kontradiksi lainnya yang dapat dibuktikan adalah terkait dasar hukum yang dipergunakan dalam petitum angka (4) dengan posita angka (10) tidak bersesuaian/tidak sejalan, dalam posita menggunakan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 sedangkan dalam petitum menggunakan ketentuan Pasal 156 ayat 2, ayat 3, dan ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Bahwa dari uraian diatas, ternyata Penggugat tidak memperhatikan kesesuaian petitum gugatan dengan dalil gugatan. Sudah seharusnya petitum mesti bersesuaian atau konsistendengan dasar hukum dan fakta-faktayang dikemukakan dalam posita. Tidak boleh terjadi saling bertentangan atau kontroversi diantaranya. Dalam perkara a-quo jelas terdapat ketidaksesuaian/tidak sejalan petitum dengan posita, maka mengakibatkan gugatan mengandung cacat formil, sehingga gugatan perkara a-quo dianggap kabur (obscur libel). Oleh karena itu gugatan perkara a-quo harus dinyatakan tidak dapat diterima.

DALAM POKOK PERKARA

- 1) Bahwa pada pokoknya Tergugat menolak semua dalil-dalil gugatan yang diajukan Penggugat, kecuali yang secara tegas-tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat.
- 2) Bahwa benar Penggugat adalah pekerja PT. Nasmoco Pekalongan, dan telah bekerja mulai 15 Januari 2013 s/d 07 Maret 2023, dengan jabatan terakhir Marketing Executive dan mendapatkan upah Rp. 5.805.548,- (lima juta delapan ratus lima ribu lima ratus empat puluh delapan rupiah).



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 3) Bahwa Tergugat tegaskan disini dan meluruskan pengetahuan hukum khususnya hukum ketenagakerjaan. Dalam posita gugatan angka (4) mengemukakan ketentuan Pasal 151 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sekiranya Penggugat membaca dan mengikuti perkembangan hukum ketenagakerjaan, terbaru terbit Undang Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, dan didalam UU terbaru ini Pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003 mengalami perubahan menjadi 4 (empat) ayat. Hal penting seperti tertuang pada Pasal 151 ayat (4) ayat Undang Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tersebut, dikatakan "Dalam hal perundingan bipartite PHK tidak mendapatkan kesepakatan (pekerja menolak PHK), Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial". Jadi jelasnya, tidak ada lagi ketentuan Pasal 151 ayat 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi "Dalam hal perundingan PHK benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI)".
- 4) Bahwa Penggugat menyatakan dalam Posita angka (5), PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tanpa adanya penetapan dari lembaga PPHI merupakan PHK sepihak dan batal demi hukum. Penggugat begitu yakin dan percaya diri mengungkapkan hal ini dengan mengutip Pasal 155 ayat (1) yang berbunyi "PHK tanpa penetapan (lembaga PPHI) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum". Padahal saat ini tidak ada lagi bunyi Pasal seperti itu sebagaimana ketentuan Pasal 155 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, karena tegas disebut oleh Undang Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, bahwa Pasal 155 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sudah dihapus. Kembali lagi disini Penggugat tidak teliti dan ceroboh dalam penggunaan ketentuan perundang-undangan, karena hal demikian menjadikan materi gugatan yang diajukan kurang kuat dasar hukumnya dan pastinya sangat merugikan Penggugat.

Halaman 12 dari 31 hal. Putusan Nomor 46/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)



- 5) Bahwa pada posita angka (6) Penggugat mengemukakan telah terjadi musyawarah melalui perundingan Bipartit dengan Tergugat atas pemutusan hubungan kerja sepihak. Dalam hal ini Tergugat tidak membantah adanya perundingan bipartite tersebut karena berawal adanya perselisihan hubungan kerja, dan bipartite itu tercatat sampai 3 (tiga) kali yaitu bipartit pertama pada tanggal 17 Februari 2023, bipartite kedua pada tanggal 23 Februari 2023, dan bipartite ketiga pada tanggal 24 tanggal 17 April 2020. Namun Tergugat membantah dengan sangat tegas pernyataan Penggugat seperti dikemukakan dalam posita angka (6) telah terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap Penggugat.
- 6) Bahwa fakta hukum yang terjadi berawal adanya tugas-tugas kerja yang merupakan tanggung jawab pekerja sebagai executive sales tidak berjalan baik, dalam arti terjadi penurunan kinerja/tidak mencapai target sejak sepanjang tahun 2021 sampai akhir tahun 2022. Bahkan setelah itu awal tahun 2023, pekerja belum melakukan penjualan 1 (satu) unit-pun. Bahwa dalam Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat, terdapat klausul yang menerangkan bahwa pekerja bersedia mengundurkan diri dari pekerjaan apabila tidak mencapai target penjualan yang ditetapkan pihak perusahaan/tergugat. Faktanya penggugat tidak konsekwen dengan klausul perjanjian kerja, dan kemudian dari sinilah berawal timbul perselisihan hubungan kerja. Ketika tawaran untuk mengundurkan diri ditolak Penggugat, justru sebaliknya Penggugat saat itu mengajukan permintaan uang pesangon sesuai aturan ketenagakerjaan yang berlaku, artinya disini pihak Penggugat yang meminta pemutusan hubungan kerja.
- 7) Bahwa meskipun pada akhirnya terdapat fakta hukum pemutusan hubungan kerja, namun disini Tergugat akan mampu membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah karena Penggugat menolak mutasi yang diberikan oleh Tergugat, sebagaimana bukti Surat Keputusan No. 009/SK.BM/HRD/NMC.PATI/III/2023 tertanggal 23 Februari 2023 tentang Mutasi Karyawan/Pekerja, yaitu memutasi Penggugat/Ika Angga Prasetya Marketing Nasmoco Pekalongan menjadi Marketing Nasmoco Pati terhitung tanggal 27 Februari 2023. Adapun alasan penolakan dari Penggugat atas mutasi, dikarenakan keberatan masalah keluarga. Bahwa Penolakan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan secara hukum tersebut berakibat



ketidakhadiran/kemangkiran pekerja di tempat kerja baru.

- 8) Bahwa atas ketidakhadiran pekerja di tempat kerja baru yang sudah ditentukan Tergugat, maka tidak ada jalan lain kemudian Tergugat melakukan pembinaan dengan jalan melayangkan surat panggilan kerja sebanyak 2 (dua) kali, yaitu surat panggilan ke-1 (kesatu) tertanggal 1 Maret 2023 (untuk kemangkiran tanggal 27 Februari 2023 s/d 1 Maret 2023), dan surat panggilan ke-2 (kedua) tertanggal 6 Maret 2023 (untuk kemangkiran tanggal 27 Februari 2023 s/d 4 Maret 2023). Faktanya surat panggilan layak dan sah dari Tergugat ternyata tidak mendapatkan respon/tanggapan baik dari pihak Penggugat, meskipun memang terdapat surat klarifikasi dari pihak Penggugat atas surat panggilan tetapi isi klarifikasi sebatas menolak/tidak menyetujui mutasi dengan alasan masih dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial tahap tripartite disnaker Kota Pekalongan.

Klarifikasi yang demikian jelas tidak berdasar sama sekali dan tidak dapat dipertanggung jawabkan secara hukum. Pada akhirnya berdasarkan fakta hukum yang senyatanya terjadi, pihak Tergugat menerbitkan menyatakan bahwa tindakan Penggugat dikategorikan sebagai tindakan/perbuatan mangkir sehingga Penggugat telah dikualifikasikan mengundurkan diri dari pekerjaan terhitung efektif per tanggal 8 Maret 2023;

- 9) Bahwa menanggapi posita gugatan angka (7) yaitu adanya/terbitnya Anjuran Tertulis dari Mediator Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Disnaker Kota Pekalonga, Nomor 500.15.15.2/886 tertanggal 16 April 2023, yang pada pokoknya telah menganjurkan agar Penggugat bersedia bekerja kembali di perusahaan dan pada alhirnya Anjuran tersebut ditolak pihak Penggugat, maka menurut Tergugat sama halnya tindakan pihak Penggugat tidak sesuai dengan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, khususnya Pasal 151 ayat (1). Adapun ketentuan Pasal 151 ayat (1) ini berbunyi "Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja". Jelas dalam perkara a-quo, pihak Penggugat justru yang meminta menghendaki kepada dirinya terjadi pemutusan hubungan kerja karena berasumsi akan turun / menerima hak uang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pesangon dan lain-lain, sebagaimana tersurat dan tersirat pada posita angka(9) yakni Penggugat dapat menerima PHK apabila hak-hak normative pekerja/penggugat dipenuhi dibayar oleh Tergugat sebagaimana ketentuan hukum ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003.

10) Bahwa Penggugat dalam alasan gugatn/posita angka (10), dengan tegas menyatakan dalam perkara a-quo terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap penggugat dengan alasan efisiensi dan menimbulkan akibat hukum harus diberikannya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, sebagaimana ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Terhadap posita yang demikian, Tergugat memberikan apresiasi atas keberaniannya mengajukan gugatan/melakukan tuntutan dalam perkara a-quo menggunakan dasar hukum Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun demikian menjadikan pekerjaan berat bagi Penggugat dalam hal pembuktian sejauh mana fakta hukum dalam perkara a-quo terdapat pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi. Hal yang tidak dapat dihindari, dimana Penggugat terikat ketentuan Pasal 163 HIR dan Pasal 1865 KUH Perdata. Bahwa pada dasarnya proses pembuktian dilakukan terhadap barangsiapa yang mendalilkan terhadap suatu hal atau peristiwa dan untuk meneguhkan haknya atau guna membantah hak orang lain haruslah dibuktikan adanya hak atau peristiwa tersebut.

Bahwa berdasarkan uraian-uraian, fakta hukum sebagaimana telah dikemukakan diatas, maka Tergugat mohon kiranya Majelis Hakim yang Mulia yang memeriksa perkara A-quo untuk memutus perkara dengan amar putusan, sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

1. Menerima seluruh Eksepsi Tergugat
2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang timbul

Atau.....

Apabila Mejelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Halaman 15 dari 31 hal. Putusan Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P- 16 berupa:

1. Fotocopy surat Anjuran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Pekalongan Nomor 500.15.15.2/886, yang telah diperiksa sesuai dengan aslinya, diberi tanda P-1;
2. Fotocopy surat risalah Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial, yang telah diperiksa sesuai asli, diberi tanda P-2;
3. Fotocopy surat identitas Penggugat yang telah diperiksa sesuai asli, diberi tanda P-3;
4. Fotocopy slip gaji atas nama Penggugat, yang telah diperiksa tanpa asli, diberi tanda P-4;
5. Fotocopy Surat Informasi Mutasi Karyawan nomor 027/NK-GA/II/2023, yang telah diperiksa tanpa asli, diberi tanda P-5;
6. Fotocopy Surat Pemanggilan Kerja ke-I tanggal 1 Maret 2023,, yang telah diperiksa sesuai asli, diberi tanda P-6;
7. Fotocopy Surat Pemanggilan Kerja ke-II tanggal 6 Maret 2023, yang telah diperiksa tanpa asli, diberi tanda P-7;
8. Fotocopy Surat Keterangan/Klarifikasi Panggilan tanggal 8 Maret 2023, yang telah diperiksa tanpa asli, diberi tanda P-8;
9. Fotocopy Surat Pemberitahuan Pengakhiran Hubungan Kerja dikarenakan Mangkir, yang telah diperiksa sesuai asli, diberi tanda P-9;
10. Fotocopy bukti transfer kompensasi PHK dari Nasmoco Pati, yang telah diperiksa tanpa asli, diberi tanda P-10;
11. Fotocopy chat WhatsApp dengan SPV Bapak Darmawan, yang telah diperiksa tanpa asli, diberi tanda P-11;
12. Fotocopy chat WhatsApp dengan ADH Bapak. Yon Chandra, yang telah diperiksa tanpa asli, diberi tanda P-12;
13. Fotocopy chat WhatsApp dengan ADH Nasmoco Pati Bapak Latief, yang telah diperiksa tanpa asli, diberi tanda P-13;
14. Fotocopy chat WhatsApp dengan Kacab Bapak Hendra Tjandrawan, yang telah diperiksa tanpa asli, diberi tanda P-14;
15. Fotocopy Peraturan Perusahaan, yang telah diperiksa tanpa asli, diberi tanda P-15;
16. 1 buah flasdisk berisi rekaman percakapan antara Penggugat dan Tergugat dimulai tanggal 2 Januari 2023, diberi tanda P-16;

Halaman 16 dari 31 hal. Putusan Nomor 46/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

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat tidak mengajukan saksi meskipun telah diberikan kesempatan oleh Majelis Hakim untuk menghadirkannya;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-8, berupa:

1. Fotocopy Surat Informasi Mutasi Karyawan No. 027/NK-GA/II/2023 tanggal 23 Februari 2023, yang telah diperiksa tanpa asli, diberi tanda T-1;
2. Fotocopy Surat Keputusan Mutasi Karyawan No.009/SK.BM/HRD/NMC.PATI/III/2023 yang telah diperiksa sesuai asli, diberi tanda T-2;
3. Fotocopy Surat Pemanggilan Kerja ke- I atas nama Ika Angga Prasetia, yang telah diperiksa tanpa asli, diberi tanda T-3;
4. Fotocopy Surat Pemanggilan Kerja ke-II atas nama Ika Angga Prasetia, yang telah diperiksa tanpa asli, diberi tanda T-4;
5. Fotocopy Surat Keterangan/Klarifikasi panggilan tanggal 8 Maret 2023 yang telah diperiksa sesuai asli, diberi tanda T-5;
6. Fotocopy Surat Pemberitahuan Pengakhiran Hubungan Kerja dikarenakan Mangkir, yang telah diperiksa sesuai asli, diberi tanda T-6;
7. Fotocopy Surat Keterangan Pengalaman Kerja yang telah diperiksa sesuai asli, diberi tanda T-7;
8. Fotocopy Peraturan Perusahaan PT.New Ratna Motor & Nasmoco Group yang telah diperiksa tanpa asli, diberi tanda T-8;

Menimbang bahwa selanjutnya Tergugat tidak mengajukan saksi meskipun telah diberikan kesempatan yang cukup oleh Majelis Hakim untuk menghadirkannya;

Menimbang bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulannya masing-masing tanggal 15 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 menjadibagian yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai perselisihan putusan hubungan kerja;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut :

1. Bahwa petitum gugatan Penggugat Kabur/tidak jelas karena seharusnya yang dikemukakan dalam petitum lebih spesifik/lebih merinci terkait pemutusan hubungan kerja karena sebab apa yang disebut tidak sah;
2. Bahwa gugatan Penggugat tidak berdasar hukum karena dalam posita angka 10 Penggugat menyatakan diputus hubungan kerjanya karena alasan efisiensi sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sehingga Penggugat berhak atas uang pesangon 2x ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa kerja 1x ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang Penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) padahal Pasal 164 ayat (3) sudah dinyatakan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 sebagaimana putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 tanggal 20 Juni 2012 oleh karena itu fakta yang tidak dapat dibantah Pasal 164 sudah tidak berlaku;
3. Petitum tidak sejalan dengan dalil gugatan karena dalam petitum angka 4 meminta agar Tergugat dihukum membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak dan Upah terakhir Penggugat sebesar Rp.146.791.957,4 (seratus empat puluh enam juta tujuh ratus sembilan puluh satu ribu sembilan ratus lima puluh tujuh koma empat sen) jika dikaitkan dengan dalil posita angka 10 Penggugat mendalilkan terjadinya pemutusan hubungan kerja karena efisiensi sesuai Pasal 164 ayat (3), seharusnya petitum angka 4 sudah tidak bermakna dan tidak ada hak untuk dimunculkan karena Pasal 164 sudah dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi dari Tergugat tersebut Penggugat dalam Repliknya tanggal 25 Juli 2023 membantah dalil-dalil eksepsi eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut;

1. Bahwa berkaitan dengan eksepsi mengenai petitum gugatan kabur/tidak jelas Penggugat mendalilkan hal tersebut karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat tidak melalui prosedur hukum yang tercantum dalam Peraturan Perusahaan karena tidak adanya surat peringatan pertama (SP-1) dan Surat Peringatan Kedua (SP-2);
2. Bahwa Penggugat menggunakan dasar hukum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengapa tidak menggunakan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2003 karena Undang-Undang No.11 Tahun 2022 telah dibatalkan oleh

Halaman 18 dari 31 hal. Putusan Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Mahkamah Konstitusi dinyatakan Inkonstitusional bersyarat sehingga tidak boleh digunakan;

3. Petitem sejalan dengan gugatan karena Penggugat menggunakan dasar hukum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 164 ayat (3) karena Perusahaan Tergugat masih berjalan dengan normal dan tidak tutup maka berarti Tergugat telah melakukan efisiensi ;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi dari Tergugat dan bantahan dari Penggugat maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan eksepsi dari Tergugat tersebut :

Menimbang, bahwa yang dimaksud dengan eksepsi dalam hukum perdata adalah merupakan tangkisan atau sanggahan yang tidak berkaitan langsung dengan pokok perkara, pada dasarnya eksepsi hanya sebatas mempersoalkan tentang keabsahan formal dari suatu gugatan bukan menyanggah materi pokok perkara;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi penggugat kabur/tidak jelas maka Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut:

Menimbang, bahwa dalam eksepsinya Tergugat mendalilkan petitem Penggugat tidak jelas/kabur karena Penggugat tidak merinci secara spesifik terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja karena sebab apa yang disebut tidak sah;

Menimbang, bahwa untuk mengetahui Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Penggugat kepada Tergugat karena sebab apa maka hal tersebut harus diperiksa terlebih dahulu dalam pokok perkara sehingga akan diketahui penyebab apa sehingga Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa oleh karena eksepsi Tergugat dalam perkara aquo telah masuk pada pokok perkara yang masih memerlukan pembuktian lebih lanjut maka eksepsi tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbang berkaitan dengan eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat tidak berdasar hukum karena menggunakan dasar hukum ketentuan Undang-Undang yang sudah tidak berlaku;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam posita angka 10 menyatakan *"Bahwa Penggugat yang diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat dengan alasan efisiensi maka hak-hak normatif Penggugat wajib dibayarkan Tergugat sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :*

Halaman 19 dari 31 hal. Putusan Nomor 46/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

- a. *uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2);*
- b. *uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan;*
- c. *uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);*

Menimbang, bahwa terhadap dalil tersebut kemudian dibantah oleh Tergugat yang mana Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut mengatur kebolehan pengusaha memutus hubungan kerja apabila perusahaan tutup (permanen) padahal perusahaan Tergugat dalam perkara aquo tidak tutup;

Menimbang, bahwa selain hal yang disebutkan diatas Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut telah dihapus berlakunya oleh Undang-Undang Nomor 6 tahun 2003 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, dengan demikian Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah tidak berlaku dengan demikian gugatan Penggugat tidak berdasar hukum;

Menimbang, bahwa Menurut M.Yahya Harahar dalam bukunya yang berjudul Hukum Acara Perdata menjelaskan bahwa berbagai macam cacat formil yang mungkin melekat pada gugatan antara lain : (hlm 811);

1. Gugatan yang ditanda tangani kuasa berdasarkan surat kuasa yang tidak memenuhi syarat yang digariskan Pasal 123 ayat (1) HIR;
2. Gugatan yang tidak berdasar hukum;
3. Gugatan *error in persona* dalam bentuk diskualifikasi atau *plurum litis consortium*;
4. Gugatan mengandung cacat *obscuur libel*, *ne bis in idem*, atau melanggar Yurisdiksi (kompetensi) absolut atau relatif;

Menimbang, bahwa dicontohkan beberapa dalil gugatan yang tidak memiliki dasar hukum adalah :

1. Dalil gugatan berdasarkan perjanjian tidak halal;
2. Gugatan ganti rugi atas perbuatan melawan hukum;
3. Tuntutan ganti rugi atas sesuatu hasil yang tidak dirinci berdasarkan fakta;
4. Dalil gugatan yang saling bertentangan;
5. Hak atas obyek gugatan tidak jelas;

Menimbang, bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat yang menyatakan telah diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat karena alasan efisiensi dengan menggunakan ketentuan Pasal 164 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah dihapus berlakunya oleh Undang-Undang

Halaman 20 dari 31 hal. Putusan Nomor 46/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

Nomor 6 Tahun 2023 Majelis Hakim berpendapat bahwa terhadap gugatan Penggugat yang menggunakan dasar hukum tersebut tidak serta merta menjadikan gugatan Penggugat tidak berdasar hukum mengingat bahwa peristiwa hukum berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan efisiensi yang di dalilkan oleh Penggugat tersebut telah diatur dalam ketentuan Pasal 154 A ayat 1 huruf b serta Pasal 43 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut Majelis Hakim berkesimpulan bahwa dalam mempertimbangkan dan menjawab eksepsi Tergugat dalam perkara aquo Majelis Hakim tidak semata-mata mendasarkan pada ketentuan Pasal dari Undang-Undang yang dinyatakan tidak berlaku akan tetapi lebih mendasarkan pada sebuah peristiwa hukum yang menjadi dasar gugatan Penggugat dengan demikian terhadap eksepsi Tergugat harus ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap eksepsi petitum tidak sejalan dengan dalil gugatan karena dasar hukum yang digunakan dalam petitum angka (4) dengan posita angka (10) tidak bersesuaian/ tidak sejalan, dalam posita angka 10 menggunakan dasar Pasal 164 ayat (3) sedangkan dalam petitum menggunakan ketentuan Pasal 156 ayat 2,3 dan ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim meneliti gugatan Penggugat apa yang diuraikan pada posita angka 10 yang kemudian dimintakan dalam petitum angka 4 tidak terdapat dalil maupun tuntutan yang saling bertentangan antara posita dengan petitumnya dengan demikian terhadap eksepsi Tergugat mengenai petitum tidak sejalan dengan dalil gugatan harus di tolak;

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:

- Bahwa benar Penggugat adalah pekerja PT.Nasmoco Pekalongan yang bekerja mulai 15 Januari 2013 s/d 7 Maret 2023 dengan Jabatan Marketing Executif dengan mendapatkan upah Rp5.805.548,- (lima juta delapan ratus lima ribu lima ratus empat puluh delapan rupiah);
- Bahwa Penggugat menyatakan dalam posita angka 5 Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tanpa ada penetapan dari lembaga PPHI merupakan PHK sepihak dan batal demi hukum;

Halaman 21 dari 31 hal. Putusan Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa pada posita angka 6 Penggugat mengemukakan telah terjadi perundingan bipartite dengan Tergugat atas pemutusan hubungan kerja sepihak hal ini tidak dibantah oleh Tergugat tercatat tiga (3) kali bipartite, yaitu tanggal 17 Februari 2023, bipartite kedua tanggal 23 Februari 2023 dan bipartite ketiga tanggal 24 tanggal 17 April 2023, karena berawal dari adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja, Namun Tergugat membantah dengan sangat tegas berkaitan dengan dalil pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap Penggugat;
- Bahwa fakta hukum yang terjadi berawal dari adanya tugas-tugas kerja yang merupakan tanggung jawab pekerja sebagai executif sales tidak berjalan dengan baik, karena dalam Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat terdapat klausul yang menyatakan bahwa pekerja bersedia mengundurkan diri dari pekerjaan apabila tidak mencapai target penjualan yang ditetapkan, faktanya Penggugat tidak konsekwen dengan klausul perjanjian kerja maka dari sisnilah timbulnya perselisihan hubungan kerja;
- Bahwa pemutusan hubungan kerja Penggugat tersebut dalah karena Penggugat menolak mutasi yang diberikan oleh Tergugat sebagaimana surat No.009/SK.BM/HRD/NMC.PATI/IIII/2023 tanggal 23 Februari 2023 Tentang Mutasi Karyawan yaitu mutasi Penggugat marketing Nasmoco Pekalonga menjadi Marketing Nasmoco Pati terhitung tanggal 27 Februari 2023 yang kemudian mutasi tersebut ditolak Penggugat dikarenakan kebdratan masalah keluarga berakibat ketidak hadiran pekerja ditempat kerja yang kemudian Tergugat melakukan pemanggilan kerja sebanyak 2 (dua) kali yaitu tanggal 1 Maret 2023 dan tanggal 6 Maret 2023 ternyata tidak mendapat respon baik dari Penggugat meskipun terdapat surat klarifikasi dari Penggugat tetapi isi klarifikasi sebatas menolak mutasi dengan alasan masih dalam proses penyelesaian perselisihan tahap Tripartite Disnaker Kota Pekalongan;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidaknya tidakdisangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal sebagai berikut;

- Bahwa benar Penggugat adalah pekerja Tergugat pada bagian Marketing Executif dengan upah terakhir Rp5.805.548,- (lima juta delapan ratus lima ribu lima ratus empat puluh delapan rupiah)
- Bahwa benar antara Penggugat dengan Tergugat telah melakukan perundingan bipartite atas pemutusan hubungan kerja

Halaman 22 dari 31 hal. Putusan Nomor 46/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

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah :

1. Apakah benar Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat adalah karena efisiensi sebagaimana dalil Penggugat atau karena Penggugat telah mangkir karena tidak menghadiri panggilan kerja sebanyak 2 kali sebagaimana dalil jawaban Tergugat?
2. Sejak kapan putusanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dalam perkara aquo?

Menimbang, bahwa berdasarkan Surat Edaran Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2021 Sebagai pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, menyebutkan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial yang diajukan sebelum dikeluarkannya Peraturan Pemerintah sebagai pelaksana dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja berlaku ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, oleh karena gugatan *a quo* diajukan dan diperiksa setelah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah sebagai pelaksana dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja maka berlaku ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;

Menimbang, bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat dibantah, maka berdasarkan Pasal 163 HIR Penggugat berkewajiban untuk membuktikan terlebih dahulu dalil gugatannya;

Menimbang, bahwa berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja secara sepihak telah dibantah oleh Tergugat yang mana dalil tersebut berkaitan erat dengan permintaan Penggugat dalam petitum angka 2 yang meminta agar Majelis Hakim menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Penggugat tidak sah secara hukum dan oleh karenanya dinyatakan batal demi hukum, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkannya sebagai berikut :

Menimbang, bahwa Penggugat dalam posita angka 5 menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat tanpa adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sehingga pemutusan hubungan kerja tersebut merupakan pemutusan hubungan kerja sepihak dan batal demi hukum sehingga Tergugat wajib mempekerjakan kembali pekerja sebagaimana ketentuan Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa pada posita angka 6 Penggugat menyatakan pada tanggal 2 Januari 2023 Penggugat dipanggil untuk menghadap supervisor

Halaman 23 dari 31 hal. Putusan Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat (Bapak Darmawan Budi Raharso) dan dianjurkan untuk mengundurkan diri karena tidak mencapai target berdasarkan evaluasi sistem dari Nasmoco pusat akan tetapi Penggugat menolak pengunduran diri tersebut;

Menimbang, bahwa atas permintaan pengunduran diri tersebut Penggugat ditawarkan tiga (3) kali upah dan surat pengalaman kerja apabila bersedia mengundurkan diri tapi hal tersebut ditolak Pengugat kemudian Penggugat meminta agar diberikan pemutusan hubungan kerja apabila memang sudah diputus hubungan kerjanya;

Menimbang, bahwa pada tanggal 5 Januari 2023 Penggugat menghadap ADH Nasmoco Pekalongan (Bapak Yon Chandra Atmaja) dan disarankan menghadap Bapak Angga Wardana Putra agar diberi kesempatan bekerja di PT.Nasmoco Pekalongan kemudian oleh Bapak Angga Wardana Putra Penggugat disarankan menghadap ke Bapak Hendra Tjandrawan selaku kepala cabang Nasmoco Pekalongan;

Menimbang, bahwa pada tanggal 19 Januari 2023 Penggugat menghadap Kepala Cabang Nasmoco Pekalongan namun pada hari yang sama Penggugat diberitahu bahwa Penggugat sudah tidak lagi dapat menginput hasil kerjanya dalam aplikasi penunjang penjualan dan tidak diperbolehkan menggunakan fasilitas kantor, karena secara sistem/aplikasi Penggugat sudah di blod denganketerangan out;

Menimbang, bahwa perusahaan memberikan pilihan kepada Penggugat apabila Penggugat tidak bersedia mengundurkan diri maka Perusahaan menawarkan pilihan yaitu Penggugat dimutasi ke Cabang Nasmoco Kota lain namun Penggugat menolak;

Menimbang, bahwa atas pemutusan hubungan kerja sepihak tersebut penggugat telah mengupayakan musyawarah melalui perundingan bipartite pertama dengan Tergugat pada tanggal 17 Februari 2023, bipartite kedua tanggal 23 Februari 2023 dan bipartite ke tiga tanggal 24 Februari 2023 dimana pada bipartite yang ketiga tersebut disampaikan bahwa Penggugat dimutasi ke Cabang Nasmoco Pati berdasarkan surat mutasi Nomor 027/NK-GA/II/2023 tertanggal 23 Februari 2023 namun mutasi tersebut ditolak oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam posita jawaban pada angka 7 menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja dalam perkara aquo adalah dikarenakan Penggugat menolak mutasi yang diberikan oleh Tergugat sebagaimana Surat Keputusan No.009/SK.BM/HRD/NMC.PATI/III/2023 tanggal 23 Februari 2023 tentang mutasi karyawan/pekerja atas nama Ika Angga Prasetya Marketing Nasmoco pekalongan menjadi Marketing Nasmoco Pati yang kemudian

Halaman 24 dari 31 hal. Putusan Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mutasi tersebut ditolak oleh Penggugat yang kemudian Penggugat tidak hadir ditempat kerja namun demikian Penggugat mengirimkan surat penolkan mutasi;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-5 dan P-8 berupa surat informasi mutasi karyawan dan surat keterangan/klarifikasi panggilan, serta bukti T-1 dan T-2 berupa surat informasi mutasi karyawan dan surat keputusan mutasi karyawan bukti tersebut bersesuaian dengan dalil Penggugat pada posita angka 6.7, 6.12 dan 6.13 serta bersesuaian juga dengan dalil Tergugat pada posita angka 7 jawaban Tergugat sehingga dengan demikian benar adanya bahwa perselisihan dalam perkara aquo disebabkan karena adanya mutasi dari Tergugat kepada Penggugat yang kemudian mutasi tersebut ditolak oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa selanjutnya bukti P-6, P-7 berupa surat pemanggilan kerja ke-1 dan surat pemanggilan kerja ke-2 bukti tersebut bersesuaian dengan bukti T-3 dan bukti T-4 dimana berkaitan dengan bukti P-6, P-7 serta bukti T-3 dan bukti T-4 tersebut telah pula diakui baik oleh Penggugat pada posita angka 6.15 dan posita angka 6.17 serta dalil jawaban Tergugat pada posita angka 8;

Menimbang, bahwa atas surat pemanggilan kerja ke satu (1) agar Penggugat hadir bekerja di PT.Nasmoco Pati tanggal 23 Februari 2023 dan Pemanggilan kerja ke dua (2) agar Penggugat hadir di Nasmoco Pati pada tanggal 7 Maret 2023 akan tetapi Penggugat tidak hadir pada tanggal tersebut kemudian penggugat mengirimkan surat tanggapan yang intinya adalah Penggugat menolak mutasi ke Nasmoco Pati dan oleh karena perkara mutasi masih dalam proses perselisihan di tingkat Tripartite sebagaimana bukti P-8 dan bukti T-5;

Menimbang bahwa bukti P-9 berupa surat pemberitahuan pengakhiran hubungan kerja dikarenakan mangkir bukti tersebut bersesuaian dengan bukti T-6 dimana dalam bukti tersebut dijelaskan yang pada intinya surat pemberitahuan pengakhiran hubungan kerja karena mangkir ini dikeluarkan karena ketidakhadiran Penggugat ditempat kerja di PT.Nasmoco Pati sejak tanggal 27 Februari 2023 sampai dengan 16 Maret 2023;

Menimbang, bahwa berdasarkan rangkaian pertimbangan serta berdasarkan bukti-bukti baik yang diajukan baik oleh Penggugat maupun oleh Tergugat maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat dikarenakan Penggugat tidak melaksanakan perintah mutasi dari Tergugat hal tersebut telah diakui sendiri oleh Penggugat bahwa Penggugat menolak mutasi dari Nasmoco Pekalongan ke Nasmoco Pati serta berdasarkan bukti P-8 dan T-5 pada angka 1 menyebutkan Penggugat selaku karyawan PT.Nasmoco Pekalongan tidak menyetujui untuk di mutasi atau dipindah tugaskan bekerja di Nasmoco Pati;

Halaman 25 dari 31 hal. Putusan Nomor 46/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

Menimbang, bahwa terhadap surat keterangan/klarifikasi panggilan sebagaimana bukti P-8 dan T-5 yang menyatakan bahwa Penggugat tidak bisa berangkat bekerja di PT.Nasmoco Pati dikarenakan Penggugat tidak menyetujui untuk di mutasi ke PT.Nasmoco Pati, selanjutnya alasan lain yang disampaikan Penggugat dalam surat tersebut adalah telah dilakukan bipartite dalam perusahaan yang mana hasilnya belum ada kesepakatan bersama dan yang ketiga adalah Penggugat masih mengajukan permohonan Tripartite/Mediasi ke Dinperinaker Kota Pekalongan dan masih dalam proses Tripartite Penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Menimbang, bahwa terhadap dalil Penggugat yang menolak mutasi dan tidak melaksanakan panggilan kerja dengan alasan mengajukan perselisihan perselisihan hubungan industrial masih dalam proses Tripartite/Mediasi oleh karena dalil tersebut tidak didukung dengan bukti adanya pencatatan perselisihan ke Dinperinaker Kota Pekalongan maka Majelis Hakim berpendapat terhadap dalil Penggugat sebagaimana bukti P-8 dan bukti T-5 pada angka 3 tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena terhadap pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat dikarenakan Penggugat tidak mau melaksanakan perintah mutasi serta tidak melaksanakan panggilan kerja ke satu pada tanggal 23 Februari 2023 serta tidak melaksanakan panggilan kerja ke dua pada tanggal 7 Maret 2023 kemudian Penggugat diberikan surat pemberitahuan Pengakhiran Hubungan Kerja hal tersebut telah sesuai dengan ketentuan Pasal 154 A huruf J Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang *juncto* Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat telah sesuai dengan ketentuan Pasal 154 A huruf J *juncto* Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 maka pemutusan Hubungan Kerja tersebut adalah sah menurut hukum dengan demikian hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak 8 Maret 2023 oleh karenanya petitum gugatan Penggugat pada angka dua (2) tidak beralasan hukum sehingga harus ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap petitum Penggugat pada angka 3 yang meminta Majelis Hakim agar Tergugat dihukum untuk membayar uang gaji Penggugat sejak Tergugat tidak mengizinkan Penggugat untuk bekerja dan

Halaman 26 dari 31 hal. Putusan Nomor 46/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

membayar uang proses selama proses hukum maka Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut:

Menimbang, bahwa dalam gugatannya pada posita angka 2 Penggugat mendalilkan merupakan karyawan tetap dengan jabatan sebagai Marketing sejak 15 Januari 2013 s/d Februari 2023 masa kerja 10 tahun dengan upah sebesar Rp5.805.548,- (lima jura delapan ratus lima ribu lima ratus empat puluh delapan rupiah);

Menimbang, bahwa terhadap dalil tersebut ternyata dibenarkan oleh Tergugat pada posita jawabannya pada angka 2 yang menyatakan benar Penggugat telah bekerja pada Tergugat sejak 15 Januari 2013 s/d 07 Maret 2023 dengan jabatan terakhir marketing executive dengan mendapatkan upah Rp5.805.548,- (lima juta delapan ratus lima ribu lima ratus empat puluh delapan rupiah);

Menimbang, bahwa Penggugat sebagaimana bukti P-8 dan bukti T-5 telah mengirim surat klarifikasi atas panggilan yang pada prinsipnya tidak menyetujui mutasi dan tidak menjalankan mutasi tersebut kemudian dilakukan pemanggilan kerja namun Penggugat tetap tidak melaksanakannya dengan demikian Penggugat telah menolak mutasi tersebut,;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan menyatakan " Upah tidak dibayar apabila Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melaksanakan pekerjaan".; selanjutnya pada ayat (2) d menyatakan " ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku dan Pengusaha wajib membayar upah jika Pekerja/Buruh :

d. Bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi Pengusaha tidak mempekerjakannya karena kesalahan pengusaha sendiri atau kendala yang seharusnya dapat di hindari Pengusaha".;

Menimbang, bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan diatas bahwa Penggugat telah dimutasi oleh Tergugat untuk melaksanakan pekerjaan ke PT.Nasmoco Pati akan tetapi Penggugat tidak melaksanakannya yang kemudian Penggugat telah dipanggil untuk bekerja oleh Tergugat sebanyak dua (2) kali sebagaimana bukti P-6 dan P-7 serta bukti T-3 dan T-4 yang saling bersesuaian dengan demikian Tergugat sudah memerintahkan Penggugat untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana surat mutasi dan panggilan kerja akan tetapi Penggugat menolaknya;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas serta dengan mendasarkan pada ketentuan Pasal 40 ayat (1) dan ayat (2) huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang mana

Halaman 27 dari 31 hal. Putusan Nomor 46/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

tidak bekerjanya Penggugat bukan karena Tergugat tidak mempekerjakannya akan tetapi tidak bekerjanya Penggugat karena Penggugat telah menolak untuk bekerja meskipun telah dilakukan pemanggilan kerja oleh Tergugat sebanyak dua (2) kali sehingga Majelis Hakim berpendapat tidak cukup alasan untuk menghukum Tergugat membayar gaji Penggugat;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat nyata-nyata dalam perkara aquo tidak melaksanakan perintah kerja sebagaimana surat panggilan kerja dan Tergugat tidak dihukum untuk membayar upah Penggugat maka terhadap tuntutan agar Tergugat dihukum membayar upah proses selama proses hukum masih berlanjut tidak dapat dikabulkan dengan demikian terhadap petitum Penggugat pada angka tiga (3) tidak beralasan hukum sehingga harus ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim mempertimbangkan Petitum Penggugat pada angka empat (4) yang meminta agar Tergugat dihukum untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta upah terakhir yang jumlah keseluruhan adalah Rp146.791.957,4 (seratus empat puluh enam juta tujuh ratus sembilan puluh satu ribu sembilan ratus lima puluh tujuh rupiah empat sen);

Menimbang, bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan diatas oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sah dan telah sesuai dengan ketentuan Pasal 154 A huruf J Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang *juncto* Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 maka hak yang harus diterima oleh Penggugat sebagaimana Pasal 51 adalah sebagai berikut :

- 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;*

Menimbang, bahwa selama proses persidangan baik Penggugat maupun Tergugat tidak membuktikan akan adanya hak cuti tahunan yang belum gugur, biaya ongkos pulang Pekerja/Buruh dan Keluarganya ke tempat dimana Pekerja/Buruh diterima bekerja dengan demikian terhadap terhadap uang penggantian hak dalam perkara aquo tidak dapat diberikan sehingga tidak ada kewajiban Tergugat untuk membayar uang Penggantian hak kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut ;

Halaman 28 dari 31 hal. Putusan Nomor 46/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

Menimbang, bahwa oleh karena terhadap dalil gugatan Penggugat berkaitan dengan lamanya masa kerja Penggugat sejak 15 Januari 2013 sampai dengan Februari 2023 yaitu selama 10 Tahun begitu juga upah yang diterima Penggugat sebesar Rp5.805.548,- (lima juta delapan ratus lima ribu lima ratus empat puluh delapan rupiah) telah dibenarkan oleh Tergugat dalam jawabannya pada posita angka 2;

Menimbang, bahwa bukti P-15 berupa Peraturan Perusahaan Pasal 62 ayat 5 menyebutkan pengaturan uang pisah bagi pekerja dengan masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun diberikan 3 bulan upah;

Menimbang, bahwa oleh karena masa kerja Penggugat adalah selama 10 tahun dengan upah yang diterima setiap bulannya sebesar Rp5.805.548,- (lima juta delapan ratus lima ribu lima ratus empat puluh delapan rupiah) maka besaran uang pisah yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah $Rp.5.805.548,- \times 3 \text{ bulan} = Rp17.416.644,-$ (tujuh belas juta empat ratus enam belas ribu enam ratus empat puluh empat rupiah);

Menimbang, bahwa Penggugat pada dalil posita angka 12 telah mengakui telah menerima uang sebesar Rp11.699.503,- (sebelas juta enam ratus sembilan puluh sembilan ribu lima ratus tiga puluh tiga rupiah) dari Tergugat pada tanggal 30 Maret 2023 melalui transfer ke rekening Penggugat, yang kemudian dalil tersebut telah dibuktikan oleh Penggugat sebagaimana bukti P-10 berupa bukti transfer dari Tergugat kepada Penggugat dengan demikian uang pisah yang seharusnya diterima Penggugat dikurangkan dengan uang yang sudah ditransfer atau dibayarkan Tergugat kepada Penggugat dengan rincian sebagai berikut:

Uang pisah	: 3 x Rp5.805.848,-	= Rp17.416.644,-
Uang yang sudah diterima Penggugat		= <u>Rp11.699.503,-</u>
Jumlah uang pisah yang diterima Penggugat		= Rp5.717.141,-

(lima juta tujuh ratus tujuh belas ribu seratus empat puluh satu rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas maka Majelis Hakim berkesimpulan terhadap petitum Penggugat pada angka 4 beralasan hukum dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditentukan bahwa pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah);

Menimbang, bahwa biaya perkara yang timbul dalam perkara a quo sejumlah Rp24.000,- (dua puluh empat ribu rupiah);

Halaman 29 dari 31 hal. Putusan Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian maka Tergugat dihukum untuk membayar biaya perkara, namun karena nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Pasal Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja 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 Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat adalah sah sehingga hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak 8 Maret 2023 setelah penggugat tidak melaksanakan panggilan kerja ke 2;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pisah yang merupakan hak Penggugat sebesar Rp17.416.644,- dikurangi uang yang sudah dibayarkan Tergugat kepada Penggugat sebesar Rp11.699.503,- sehingga Hak yang diterima Penggugat adalah sebesar Rp5.717.141,- dengan perincian sebagai berikut:

Uang pisah	: 3 x Rp5.805.848,- = Rp17.416.644,-
Uang yang sudah dibayarkan Tergugat	= <u>Rp11.699.503,-</u>
Jumlah uang pisah yang diterima Penggugat	= Rp5.717.141,-

(lima juta tujuh ratus tujuh belas ribu seratus empat puluh satu rupiah);
4. Membebankan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara sejumlah Rp24.000,- (dua puluh empat ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, pada hari Selasa tanggal 22 Agustus 2023 oleh kami, Suwanto, S.H., sebagai Hakim Ketua, Hj.Christine Maria Setyawati, S.H, dan Nursalam, S.H masing - masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN SMG, tanggal 20 Juni 2023, putusan tersebut pada hari Selasa tanggal 5 September 2023 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketuadengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, Erma

Halaman 30 dari 31 hal. Putusan Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sari Suwarno Putri, S.H., M.H., sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri
Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

Hj.Christine Maris Setyawati, S.H.

Suwanto S.H.

Nursalam, S.H.

Panitera Pengganti,

Erma Sari Suwarno Putri, S.H, M.H.

Perincian biaya :

1. Pendaftaran	Rp
2. Proses	Rp
3. PNBP	Rp
4. Panggilan	Rp. 14.000,-
5. Redaksi Put. Akhir	Rp
6. Meterai	Rp 10.000,- +
Jumlah	Rp 24.000,- (dua puluh empat riburupiah) ;