



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## P U T U S A N

Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg.

### DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

**ARIES SOEBAGIO**, lahir di Purwodadi tanggal 23 September 1976, Mantan Karyawan PT Daya Cipta Kemasindo Bugel Mas Indah Blok B-13 Nomor 10, RT 002, RW 005, Kelurahan Bugel, Kecamatan Karawaci - Tangerang, dalam hal ini memilih domisili hukum di Kantor Kuasa Hukumnya, memberikan kuasa kepada Dr. Drs. HOTMAN SITORUS, S.H., M.H., M.M.E. MANURUNG, S.H., dan SIMONS MANURUNG, S.H., para Advokat pada Kantor Hukum DR. HOTMAN SITORUS & REKAN, yang beralamat di Gedung Manggala Wanabakti Blok IV Ruang 910 B, Jalan Jenderal Gatot Subroto, Jakarta Pusat 10270, bertindak baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 16 Maret 2020, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang tanggal 19 Mei 2020, Register Nomor 158/SK.HUK/PHI/2020/PN Srg., selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

lawan

Halaman 1 dari 30 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

**PT DAYA CIPTA KEMASINDO**, yang beralamat di Jalan Aster Jaya

Nomor 42 Daan Mogot Kilometer 19,  
Kelurahan Jurumudi Baru, Kecamatan Benda -  
Tangerang 15214, diwakili oleh PATRICK  
HENDRAWAN WIJAYA, Direktur, dalam hal ini  
memilih domisili hukum di Kantor Kuasa  
Hukumnya, memberikan kuasa kepada  
HENGKY HENDRATNO, S.H., Advokat -  
Pengacara dari Kantor Law Office HENGKY  
HENDRATNO & Partners yang beralamat di  
Jalan Muara Karang Blok G.6 Barat Nomor  
48.B, Pluit, Penjaringan - Jakarta Utara,  
berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 9  
Juli 2020, yang telah didaftarkan di  
Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial  
pada Pengadilan Negeri Serang tanggal 13  
Juli 2020, Register Nomor  
240/SK.HUK/PHI/2020/PN Srg., selanjutnya  
disebut sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang  
tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang  
bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

## TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatan tanggal 21 April  
2020, yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan  
didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan  
Negeri Serang pada tanggal 5 Juni 2020 dalam Register Nomor 65/Pdt.Sus-  
PHI/2020/PN Srg., telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

*Halaman 2 dari 30 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg.*

### 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

1. Bahwa Penggugat adalah Mantan Karyawan Tergugat dengan masa kerja lebih dari 18 (Delapan Belas) tahun terhitung mulai tanggal 30 Januari 2001 sampai dengan 9 Juni 2019.
2. Bahwa gaji terakhir Penggugat adalah sebesar Rp. 21.000.000,-. (dua puluh satu juta rupiah) per bulan.
3. Bahwa pada tanggal 3 Mei 2019 Penggugat mengajukan surat pengunduran diri kepada Tergugat terhitung mulai tanggal 10 Juni 2019.
4. Bahwa adapun alasan pengunduran diri yang diajukan oleh Penggugat tidaklah untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik ditempat lain tetapi semata karena Penggugat merasa tertekan dengan kebijakan Tergugat yang memutasikan Penggugat dari Sales & Marketing Manager menjadi Procurement Manager berdasar Surat Keputusan Nomor : 003 DCK-Mutasi/HRD&GA/II/2019 tertanggal 15 Februari 2019.
5. Bahwa saat ini Penggugat bekerja dengan penghasilan bulanan yang jauh lebih kecil daripada penghasilan bulanan yang diterima oleh Penggugat ditempat kerja Tergugat, dan adalah sangat sulit untuk Penggugat dengan usia yang telah mencapai 45 tahun untuk memperoleh pekerjaan dengan penghasilan yang setara ketika Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat.
6. Bahwa dengan jabatan sebagai Procurement Manager maka tugas dan tanggung jawab Tergugat mencakup tiga pabrik yaitu Pabrik Tangerang, Pabrik Cibitung, dan Pabrik Karawang yang mengharuskan Penggugat untuk bolak balik di ketiga pabrik tersebut, dan sering menginap dipabrik tersebut dan pada akhirnya harus meninggalkan keluarga.
7. Bahwa untuk menjalankan pekerjaan yang overload maka Penggugat mengusulkan kepada Tergugat untuk menambah staf tetapi ditolak oleh Tergugat.
8. Bahwa Perusahaan menawarkan uang kebijakan pengunduran diri sebesar satu kali gaji yang tertuang dalam Surat Perusahaan No. : 053/HRD&GA/DCK/VI/2019 tertanggal 18 Juni 2019 dan sampai saat gugatan ini diajukan, Tergugat belum memberikan kepada Penggugat.
9. Bahwa penawaran uang kebijakan pada angka 5 diatas tidak sesuai dengan Pasal 162 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun

Halaman 3 dari 30 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg.



2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang berbunyi sebagai berikut :

Pasal 162 ayat 1 :

“Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”.

Pasal 162 ayat (2) :

“Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan”.

10. Bahwa Penggugat tidak termasuk dalam kategori “mewakili kepentingan pengusaha secara langsung”.
11. Bahwa karenanya berdasarkan ketentuan a quo maka Tergugat berkewajiban memberikan uang pisah kepada Penggugat dan bukan uang kebijakan, dan lebih lanjut UU Ketenagakerjaan tidak mengenal dan tidak mengatur tentang uang kebijakan.
12. Bahwa meskipun UU Ketenagakerjaan secara tegas mewajibkan perusahaan mengatur tentang uang pisah dalam Peraturan Perusahaan namun Tergugat tidak mengaturnya.
13. Bahwa dalam berbagai tulisan para Teorisi Ketenagakerjaan menyatakan bahwa jika perusahaan tidak menuangkan aturan uang pisah dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama maka tidak serta-merta pekerja yang mengundurkan diri itu tidak mendapat uang pisah. Ini penting diluruskan karena dalam praktik banyak uang pisah buruh yang diabaikan karena tak diatur oleh perusahaan.
14. Bahwa banyak putusan Pengadilan Hubungan Industrial (“PHI”) yang menghukum perusahaan membayarkan uang pisah kepada pekerjanya walau tak diatur dalam peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Beberapa putusan PHI akhirnya menghitung uang pisah seperti menghitung uang penghargaan masa kerja.
15. Bahwa salah satu putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap yang menghitung uang pisah seperti menghitung uang pengharagaan



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

masa kerja sesuai dengan uang adalah putusan Kasasi No. 104 K/Pdt.Sus/2010 antara PT. Industri Jamu Borobudur melawan Sumarli Triwahyuni yang memperkuat putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya No. 127/G/2009/PHI.Sby tanggal 19 Agustus 2009 dengan amarnya :

"Menghukum tergugat untuk membayar uang pisah kepada Penggugat sebesar 4 x Rp. 1.300.000,- = Rp. 5.200.000,- (lima juta dua ratus ribu rupiah).

16. Bahwa berdasar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 besaran uang penghargaan masa kerja dengan masa kerja lebih dari 18 tahun dan kurang dari 21 tahun adalah sebesar tujuh kali gaji pokok.
17. Bahwa oleh karena masa kerja Penggugat adalah lebih besar dari 18 tahun dan kurang dari 21 tahun, dan gaji pokok terakhir adalah sebesar Rp. 21.000.000,- maka besaran uang pisah adalah 7 x Rp. 21.000.000,- = Rp. 147.000.000,- (seratus empat puluh tujuh juta ) rupiah.
18. Bahwa proses Bipartit dan Tripartit sudah ditempuh namun gagal untuk mencapai kesepakatan.

### PETITUM.

Berdasarkan alasan-alasan diatas, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang mulia agar berkenan memutus sebagai berikut :

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan pengunduran diri Penggugat dari Tergugat dihitung mulai tanggal 10 Juni 2019 sah secara hukum.
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pisah kepada Penggugat sebesar : 7 x Rp. 21.000.000,- = Rp. 147.000.000,- (Seratus empat puluh juta rupiah);
4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sebesar Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak putusan diucapkan.
5. Menetapkan putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik kasasi maupun peninjauan kembali maupun perlawanan atas putusan dalam perkara ini (uit voer baar bij vooraad).

Halaman 5 dari 30 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg.

#### 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)



6. Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.

Apabila Majelis Hakim yang mengadili dan memeriksa perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono).

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

Menimbang, bahwa pada hari persidangan tersebut, Majelis Hakim telah memberi kesempatan kepada kedua belah pihak yang berperkara untuk berdamai, akan tetapi tidak berhasil, namun demikian Majelis Hakim tetap memberikan kesempatan kepada kedua belah pihak untuk berdamai sampai dengan sebelum perkara ini diputus;

Menimbang, bahwa oleh karena itu pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan, yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat serta tidak ada perubahan;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah memberikan jawaban pada tanggal 20 Juli 2020, pada pokoknya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

GUGATAN KABUR (OBSCUR LIBEL)

**A. POSITA DAN PETITUM TIDAK JELAS DAN TIDAK LENGKAP (TIDAK ADA HUBUNGAN KAUSALITAS ANTARA POSITA DAN PETITUM)**

**A.1. PENGUGAT TIDAK MENYATAKAN PUTUS HUBUNGAN KERJA DENGAN TERGUGAT**

A.1.1. Bahwa Penggugat dalam petitumnya pada butir 2 memohon kepada Majelis Hakim yang mulia agar berkenan memutuskan :  
"Menyatakan pengunduran diri Penggugat dari Tergugat terhitung mulai tanggal 10 Juni 2019 sah secara hukum"

A.1.2. Bahwa petitum yang dimohonkan pada butir 1 di atas jelas tidak mempunyai landasan hukum dalam sebuah petitum yang benar karena seharusnya petitum mengenai hal ini harus dinyatakan dalam sebuah petitum yang mendahuluinya yaitu adanya permohonan petitum berupa menyatakan "Putus Hubungan Kerja" antara Penggugat dan Tergugat terlebih dahulu baru diikuti





oleh petitium lainnya yaitu petitium yang dimohonkan oleh Penggugat dalam butir 2 petitumnya tersebut.

**A.2.PENGGUGAT TIDAK MENYATAKAN TERGUGAT TELAH MELANGGAR PASAL UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN**

A.2.1. Bahwa Penggugat dalam petitumnya tidak menyatakan jenis pelanggaran yang dilanggar oleh Tergugat

A.2.2 Bahwa Seharusnya jika Penggugat mendalilkan pengunduran dirinya merasa tertekan seharusnya Penggugat menyatakan dalam petitumnya agar Tergugat dinyatakan telah melakukan pelanggaran pasal tertentu dalam Undang-undang No.13 tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.

A.2.3. Bahwa Penggugat dalam petitumnya pada butir 2 “menyatakan pengunduran diri Penggugat dari Tergugat terhitung mulai tanggal 10 Juni 2019 sah secara hukum” SEDANGKAN di lain pihak dalam positanya Penggugat mendalilkan pengunduran dirinya merasa tertekan artinya seharusnya pengunduran diri Penggugat tidak sah (dan minta dipekerjakan kembali) karena Tergugat telah melanggar Undang-undang ketenagakerjaan mengenai pengunduran akan tetapi dalam petitumnya Penggugat tidak menyatakan hal ini.

A.3.Bahwa keharusan posita (fundamentum petendi) harus konsisten dengan petitum tampak dalam putusan Mahkamah Agung RI No.67/K/Sip/1975 tanggal 13 Mei 1975 yang menegaskan sebagai berikut : “Bahwa karena petitum tidak sesuai dengan dalil-dalil gugatan (posita), maka permohonan kasasi diterima dan putusan Pengadilan Tinggi dan Pengadilan Negeri dibatalkan”.

**B.** Bahwa oleh karena gugatan Penggugat kabur (Obscuur Libel) mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini agar Eksepsi Tergugat dapat diterima dan berkenan untuk menolak gugatan Penggugat atau setidaknya menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Onvankelijke Verklaard).

**DALAM POKOK PERKARA**



1. Bahwa Tergugat mohon agar dalil-dalil Tergugat yang telah diuraikan dalam Eksepsi mohon dipertimbangkan sebagai termasuk dalam atau menjadi bagian dari "Dalam Pokok Perkara" ini;
2. Bahwa Tergugat menolak secara tegas dalil-dalil Penggugat dalam (surat) Gugatan karena mengada-ngada dan tidak didasarkan pada ketentuan hukum yang benar, atau tidak dibenarkan kecuali yang dengan jelas, tegas dan nyata-nyata diakui diterima kebenaran dan keabsahannya oleh Tergugat.
  - A. PENGGUGAT TIDAK BERKUALITAS SEBAGAI PENGGUGAT
3. Penggugat dalam petitum gugatannya meminta uang pisah kepada Tergugat dengan alasan Penggugat telah mengajukan pengunduran diri untuk bekerja pada Tergugat dengan jabatan terakhir sebagai Procurement Manager.
4. Bahwa dengan jabatannya dan pengunduran diri tersebut seharusnya Penggugat menyadari dan memahami bahwa sesuai Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Penggugat telah melepaskan haknya untuk menuntut hak-haknya mengenai uang pisah yang tidak diatur didalam Kesepakatan Kerja Bersama (PKB) antara Tergugat dengan Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan (SPTP) yang mana hak dan kewajibannya tunduk pada Perjanjian Kerja Bersama tersebut.
5. Bahwa oleh karena uang pisah tidak diatur didalam Perjanjian Kerja Bersama tersebut maka Penggugat telah menyadari bahwa uang pisah tidak dapat diminta oleh Penggugat kepada Tergugat kecuali Tergugat memberikannya atas kebijaksanaan Tergugat dengan melihat prestasi/kinerja Penggugat selama bekerja pada Tergugat terlebih lagi kemudian Penggugat malah menggugat uang pisah ini ke Pengadilan Hubungan Industrial dalam perkara a quo.
6. Bahwa Penggugatlah yang mengajukan pemutusan hubungan kerja dengan mengunduran diri pada Tergugat bukan Tergugat yang meminta dilakukannya pemutusan hubungan kerja.
7. Bahwa oleh karena Penggugat tidak berkualitas sebagai Penggugat dalam perkara a quo, maka Gugatan Penggugat mohon untuk ditolak atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Onvankelijke Verklaring).

Halaman 8 dari 30 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg.





## B. MENGENAI PENGUNDURAN DIRI PENGUGAT

8. Bahwa Penggugat pada tanggal 3 Mei 2019 telah mengajukan surat pengunduran diri bekerja dari Tergugat.

Pengunduran diri Penggugat juga telah disetujui oleh atasannya dan Tergugat.

9. Bahwa Sesuai Prosedur pengunduran diri maka Pekerja telah mengisi Form Kuisisioner Exit Interview pada tanggal 27 Mei 2019 dimana dalam Formulir ini Penggugat memberikan catatan yang baik mengenai diri Tergugat dengan kata lain tidak ada catatan negative atau buruk mengenai Tergugat selama Penggugat bekerja. Hal ini salah satu bukti bahwa Penggugat tidak mempunyai permasalahan ketenagakerjaan dengan Tergugat sampai dengan hari terakhir bekerja.

10. Bahwa Penggugat TIDAK PERNAH mengajukan atau memohon kepada Tergugat baik lisan maupun tulisan mengenai uang kompensasi atau uang pisah atas pengunduran diri Penggugat karena Penggugat menyadari dalam Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku tidak diperjanjikan mengenai hak karyawan dalam hal ini Tergugat untuk mendapatkan uang kebijaksanaan atau uang pisah yang diminta Penggugat dalam gugatan ini yang sepenuhnya adalah hak dari Tergugat untuk diberikan atau tidak diberikan sehingga bukan merupakan suatu kewajiban Tergugat atau bukan hak yang dapat dituntut oleh Penggugat terlebih Penggugat adalah seorang pegawai dengan jabatan Manager yang mana dalam ketentuan struktur perusahaan Tergugat adalah wakil dari pengusaha/manajemen secara langsung yang bertanggung jawab langsung kepada General Manager dan kinerjanya diawasi oleh jajaran Direksi secara langsung.

11. Bahwa Penggugat juga sudah membuat dan mengisi Form Laporan Serah Terima Pekerjaan pada tanggal 27 Mei 2019 yang diketahui oleh atasannya.

12. Bahwa Penggugat sejak diterima bekerja ditempatkan di :

- Pada tahun 2001 Pertama di bagian Marketing dan beberapa kali rotasi dan promosi pekerjaan sesuai kebutuhan.
- Pada 1 Februari 2009 diangkat sebagai Sales Area Manager dengan beberapa kali mutasi area penugasan ke Plant Cibitung dan Plant Karawang



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Pada 15 Februari 2019 dimutasikan dan ditetapkan sebagai Procurement Manager dengan penugasan 3 Plant di Tangerang, Cibitung dan Karawang.
- 13. Bahwa Selama bekerja dengan penugasan dan jabatan tersebut di atas merupakan hal yang biasa bagi Penggugat. Selama bekerja Penggugat TIDAK PERNAH mengeluh atau menunjukkan rasa tertekan kepada atasannya dan Tergugat terhadap penugasan-penugasannya termasuk penugasan/mutasi terakhir pada bagian Procurement sebagai Manager Procurement karena Penggugat sudah sangat memahami system kerja dan mengenal budaya kerja di perusahaan milik Tergugat.
- 14. Bahwa khusus penugasan sebagai Manager Procurement Penggugat sejak dimutasi/ditugaskan ;
  - TIDAK PERNAH menunjukkan sikap penolakan utk ditugaskan.
  - TIDAK PERNAH menunjukkan sikap tidak mampu untuk ditugaskan pada bagian procuremen.
  - TIDAK PERNAH MENUNJUKKAN SIKAP TERTEKAN atau DALAM TEKATAN baik dari atasan, rekan sekerja dan jajaran Direksi tergugat..
- 15. Bahwa Surat Mutasi Penggugat dari Manager Marketing menjadi Manager Procurement pun sudah ditandatangani oleh Penggugat untuk diterima dan dijalankan dan TIDAK PERNAH ada bukti-bukti penolakan secara lisan apalagi penolakan tertulis dari Penggugat sejak keluarnya Surat Keputusan penugasan.
- 16. Bahwa bagi Tergugat dan Pekerja lainnya termasuk Penggugat mutasi tugas adalah hal yang biasa dalam system kerja yang ada di perusahaan Tergugat dimana pada prinsipnya setiap pekerja siap untuk menerima tugas dari perusahaan dan perusahaan berhak untuk melakukan mutasi sepanjang sesuai dengan kompetensi karyawan. Dalam hal ini sebagai seorang Manager yang berpengalaman Penggugat dinilai oleh Tergugat dapat melakukan tugas sebagai Manager Procurement sampai dengan pengunduran dirinya.
- 17. Bahwa Seiring dengan waktu maka pada tanggal 3 Mei 2019 Penggugat mengajukan surat pengunduran diri kepada Tergugat dan sampai dengan hari terakhir bekerja Penggugat tidak pernah menunjukkan perasaan kecewa dan tertekan dimana pengunduran ini diajukan atas keinginan

Halaman 10 dari 30 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg.

#### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



sendiri secara sadar tanpa ada paksaan dari pihak manapun bahwa didalam surat pengunduran dirinya Penggugat mengucapkan rasa terima kasihnya kepada perusahaan yang sebagian suratnya dituliskan sebagai berikut ;

“Ucapan terima saya haturkan sebanyak-banyaknya kepada perusahaan yang sudah memberikan kesempatan emas kepada saya untuk belajar serta bekerja dengan professional,. Ucapan terima kasih juga saya sampaikan lantaran telah membimbing saya dan memberikan saya pekerjaan yang terbaik.

Saya juga memohon maaf atas keputusan pengunduran diri ini sehingga mulai tanggal 10 juni 2019 tidak lagi terhitung sebagai bagian dari perusahaan dan saya hanya mampur berharap serta berdoa agar perusahaan PT. Dayacipta Kemasindo semakin berkembang dan maju.

Demikianlah surat pengunduran diri ini saya buat dengan penuh keinginan dan kesadaran tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.”

Jadi cukup jelas bahwa pengunduran diri Penggugat adalah dilakukan secara sadar atas keinginan sendiri dan tanpa tekanan dari pihak manapun.

**18.** Bahwa tidak benar untuk menjalankan pekerjaan yang overload maka Penggugat mengusulkan kepada Tergugat untuk menambah staff tetapi ditolak oleh Tergugat. Bahwa dalam menjalankan pekerjaannya Penggugat telah mempunyai bawahan yang jumlahnya cukup dan sesuai dengan struktur organiasai dan mempunyai bawahan yang cukup berpengalaman sehingga sehari-hari tidak terdapat kendala pekerjaan yang Penggugat alami.

**19.** Bahwa dengan adanya pengunduran diri Penggugat sebagaimana yang Tergugat uraikan dalam Jawaban pokok perkara dalam butir 2 sd 19 di atas maka Tergugat MENOLAK dengan tegas semua dalil yang disampaikan oleh Penggugat sebagaimana uraian posita gugatan butir 4 dan 5 yang intinya sebagai berikut :

**19.1.** Bahwa tidak terbukti dan Tergugat menolak tegas anggapan atau pendapat Penggugat dalam butir 4 dalil gugatan Penggugat bahwa pengunduran diri Penggugat sebagai akibat merasa tertekan dengan kebijakan Tergugat yang memutasikan Penggugat dari Sales &



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Marketing Manager menjadi Procurement manager berdasarkan Surat Keputusan Nomor : 003/DCK-Mutasi/HRD&GA/II/2019 tertanggal 15 Februari 2019.

- 19.2. Bahwa sebagaimana yang Tergugat sampaikan dalam uraian jawaban di atas bahwa unsur tekanan tersebut tidak pernah ada dan Tergugat mensomir Penggugat untuk membuktikannya jika ada tekanan tersebut. Tergugat tidak melihat adanya tekanan dalam bentuk apapun terhadap pengunduran diri Penggugat terlebih pengunduran diri ini dibuktikan dengan adanya surat tertulis yang dilakukan secara sadar sebagaimana yang Penggugat tulis dan ungkapkan dalam surat pengunduran dirinya.
- 19.3. Bahwa tuduhan adanya perbuatan sewewenang-wenang atas mutasi tersebut adalah tuduhan yang mengada-ada dan terkesan asal-asalan untuk mencari alasan-alasan yang tidak berdasar dan tidak sesuai fakta karena sejak adanya mutasi sampai pengunduran diri Penggugat tidak pernah Tergugat menerima keluhan, penolakan lisan ataupun tertulis dan kerja asal-asal dari Penggugat.
- 19.4. Bahwa Penggugat pernah menyampaikan dalam suatu kesempatan kepada seorang Staff di kantor bahwa alasan pengunduran diri nya karena Penggugat sudah diterima bekerja di perusahaan lain dengan jabatan dan gaji yang lebih baik dan tetap akan mundur. Jadi atas dasar fakta ini bahwa Penggugat mundur atas keinginan sendiri secara sadar dan tanpa paksaan terlebih pengunduran ini pun dilakukan dengan mempersiapkan serah terima tugas, pekerjaan dan tanggung jawabnya kepada staffnya yaitu Sdri. Cristina Kurniawan menjadi bukti bahwa TIDAK BENAR Pekerja mundur karena ada tekanan.
- 19.5. Bahwa bagaimana mungkin sampai dengan hari terakhirnya bekerja Penggugat tidak ada keluhan atau tekanan akan tetapi kemudian setelah tidak bekerja lagi lebih dari 1 bulan baru mengatakan ada tekanan saat dimutasi adalah hal yang tidak masuk akal dan tidak berdasar kecuali diduga ada pihak lain yang "menunggangi atau mengajari" supaya Penggugat seakan-akan dalam tekanan sampai mengundurkan diri.

Halaman 12 dari 30 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg.



C. TIDAK ADA PASAL UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN YANG DILANGGAR TERGUGAT TERKAIT PENGUNDURAN DIRI PENGGUGAT

20. Bahwa Penggugat mendalilkan pengunduran dirinya “merasa tertekan” dengan kebijakan Tergugat yang memutasi Penggugat, akan tetapi Penggugat dalam gugatan ini TIDAK DAPAT mendalilkan pasal yang mana dari Undang-undang Ketenagakerjaan yang dilanggar oleh Tergugat yang menjadi alasan atau dasar gugatan dan semua petitum Penggugat. Penggugat tidak mampu mengkontruksikan hubungan sebab akibat antara alasan yang dituntut dalam petitum dengan posita/dalil gugatannya. Bahwa suatu gugatan yang tidak jelas dan tidak punya landasan hukum harus dianggap gugatan yang kabur (Obscur Libel), karena pada dasarnya suatu tuntutan yang dikontruksikan dalam dalam posita dan petitum harus ada norma hukum berupa pasal dalam Undang-undang yang dilanggar oleh Tergugat yang dituangkan dalam petitumnya.

21. Bahwa prosedur pengunduran diri Penggugat telah sesuai dengan Kesepakatan Kerja Bersama (PKB) yang berlaku dalam pasal 10 butir 2 huruf a,b,c.

Dalam Butir c diatur bahwa :

“Perusahaan tidak diwajibkan memberikan pesangon dan uang penghargaan masa kerja kepada pekerja yang mengundurkan diri. Berlaku peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Bagi pekerja yang mengundurkan atas kemauan sendiri tidak berhak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja tetapi berhak memperoleh penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat 4 UU No.13 Tahun 2003”

Bahwa dilihat dari ketentuan ini maka karena pengunduran diri Penggugat tidak terdapat uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja maka penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat dalam hal ini tidak ada pula sehingga Tergugat tidak wajib memberikan ketentuan ini, hal ini sesuai Surat Menakertrans No.B.600/MEN/SJ-HK/VIII/2005 Tanggal 31 Agustus 2005 dalam butir 4 menyebutkan ;





“Oleh karena pekerja/buruh yang mengundurkan diri tidak mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, maka pekerja/buruh yang bersangkutan tidak mendapatkan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebagaimana ketentuan dalam pasal 156 ayat (4)”

Oleh sebab itu maka tuntutan Penggugat mengenai pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta penggantian perumahan dan perawatan 15% tidak mempunyai dasar hukum sehingga harus DITOLAK.

- 22.** Bahwa gugatan Penggugat mengenai uang pisah haruslah ditolak karena Penggugat adalah seorang Manager (Marketing Manager dan terakhir sebagai Procurement Manager) yang tugas dan fungsinya adalah wakil pengusaha yakni “mewakili kepentingan pengusaha secara langsung” baik didalam maupun keluar (Vide : pasal 162 ayat (2) UU Ketenagakerjaan), Penggugat sering bertemu dan menghadiri rapat-rapat dengan Supplier atau customer yang mewakili kepentingan pengusaha secara langsung serta dibuktikan juga dengan gaji Penggugat yang diterimanya sebesar Rp.21.000.000,- (dua puluh satu juta rupiah) per bulan sebagai seorang berkelas Manager bukan sekelas pekerja biasa/staff biasa.

Oleh karena gaji Penggugat sudah sangat besar maka Penggugat tidak berhak atas uang pisah dan Tergugat tidak wajib memberikan uang pisah tersebut karena semangat undang-undang dalam pemberian uang pisah adalah untuk pekerja bawahan yang gaji/upahnya sekitar Upah Minimum Kabupaten/Kota dan fungsi dan tugas tidak mewakili pengusaha secara langsung.

- 23.** Bahwa Tergugat atas kebijaksanaan tetap memberikan kompensasi kepada Penggugat sebesar satu kali gaji akan tetapi ketika Tergugat ingin menyerahkan uang tersebut Penggugat tidak datang ke kantor Tergugat tanpa berita bukan Tergugat belum memberikan kepada Penggugat sebagaimana dalil Penggugat dalam butir 8 (Surat) Gugatan Penggugat.
- 24.** Bahwa Tergugat ingin menegaskan kembali dalam kasus yang dialami Penggugat bahwa kasus ini bukan hanya terletak pada persoalan uang pisah yang tidak diatur didalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) akan tetapi uang pisah tersebut tidak diberikan karena Penggugat juga adalah seorang karyawan yang “mewakili kepentingan pengusaha secara





langsung" sehingga dengan demikian alasan dan dalil Penggugat dalam butir 9 sampai dengan butir 15 haruslah ditolak.

**D. PUTUSAN KASASI No. 104 K/Pdt.Sus/2010 BERBEDA KASUS POSISINYA, BEDA KONTEK DAN BERBEDA KEDUDUKAN SUBJEK HUKUMNYA**

- 25.** Bahwa Penggugat mendalilkan dengan mengambil putusan Kasasi No. 104 K/Pdt.Sus/2010, bahwa setelah Tergugat mencermati isi Putusan Kasasi No. 104 K/Pdt.Sus/2010 antara PT. Industri Jamu Borobudur melawan Sumarli Triwahyuni yang memperkuat putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya No.127/G/2009/PHI.Sby tanggal 19 Agustus 2009 dengan amar putusannya tersebut, Tergugat menilai putusan Kasasi dalam kasus ini BERBEDA KASUS POSISINYA, BEDA KONTEK DAN BERBEDA KEDUDUKAN SUBJEK HUKUMNYA dengan perkara a quo yakni dalam kasus tersebut di atas penggugat Sumarli Triwahyuni adalah seorang pekerja biasa dengan jabatan Kepala Gudang yang tugas dan fungsinya tidak mewakili pengusaha secara langsung .
- 26.** Bahwa oleh karena Putusan Kasasi No. 104 K/Pdt.Sus/2010 antara PT. Industri Jamu Borobudur melawan Sumarli Triwahyuni yang memperkuat putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya No.127/G/2009/PHI.Sby tanggal 19 Agustus 2009 berbeda kasus posisinya, beda kontek dan berbeda kedudukan subjek hukumnya maka Putusan Kasasi tersebut tidak dapat dijadikan alasan bagi Penggugat untuk meminta uang pisah dalam perkara a quo, dengan demikian mohon dengan hormat majelis hakim yang mengadili perkara a quo untuk dapat menolak alasan Penggugat tersebut.
- 27.** Bahwa Penggugat dalam gugatannya butir 16 dan 17 telah keliru menerapkan argument hukumnya dalam meminta uang pisah yang menyamakan dengan acuan pasal 156 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bahwa Penggugat dengan 18 tahun masa kerja tidak bisa dan tidak relevan untuk menuntut uang pisah dipersamakan dengan uang penghargaan masa kerja sehingga dalil penggugat dalam butir 16 dan 17 Gugatannya serta petitum dalam butir 3 (tiga) dan butir 4 (empat) harusnya dinyatakan di tolak .

Halaman 15 dari 30 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg.



28. Bahwa Penggugat dalam petitumnya meminta uang paksa (dwangsom) tanpa menjelaskan alasan hukum nya dalam posita gugatan, oleh karena petitum tanpa didasarkan alasan yang jelas maka Tergugat mohon kepada Majelis Hakim yang mulia yang mengadili perkara a quo untuk ditolak.
29. Bahwa mohon dipertimbangkan gugatan Penggugat yang tidak mempunyai dasar hukum atau tidak menempatkan dasar hukum (recht feiten) yang tepat dan benar, maka mohon Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo menolak gugatan Penggugat atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Onvankelijke Verklaard).

BAHWA Berdasarkan alasan-alasan hukum tersebut di atas, maka Tergugat mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan memutuskan ;

**MENGADILI**

**DALAM EKSEKSI**

1. Menerima Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Gugatan kabur (Obscuur Libel);

**DALAM POKOK PERKARA**

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya, atau setidaknya Gugatan penggugat dinyatakan tidak dapat diterima ((Niet Onvankelijke Verklaard)
2. Menghukum penggugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

**ATAU :**

Jika Yang Terhormat Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang yang mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon keadilan yang seadil-adilnya (Ex aequo et bono)

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat tersebut, Penggugat pada persidangan berikutnya telah mengajukan replik pada tanggal 27 Juli 2020 dan atas replik Penggugat, Tergugat telah mengajukan duplik pada tanggal 3 Agustus 2020;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat mengajukan alat bukti surat sebagai berikut:



1. Fotokopi Surat Keputusan Nomor 3 DCK-Mutasi/HRD&GA/II/2019 Hal Mutasi tanggal 15 Februari 2019, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-1;
2. Fotokopi Surat Pengunduran diri Penggugat tertanggal 3 Mei 2019 terhitung sejak tanggal 10 Juni 2019 yang ditujukan kepada Pimpinan PT Daya Cipta Kemasindo, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda P-2;
3. Fotokopi Surat Nomor 1/V/SPTP-DCK/2019 perihal Pengunduran diri tertanggal 29 Mei 2019, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-3;
4. Fotokopi Surat Nomor 53/HRD&GA/DCK/VI/2019 perihal usulan uang kebijakan pengunduran diri, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda P-4;
5. Fotokopi Slip Gaji Penggugat bulan Juli 2020 dari PT Jaya Guna Jati tertanggal 25 Juli 2020, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-5;
6. Fotokopi Putusan Nomor 104K/Pdt.SUS/2019, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan hasil print out Direktori Mahkamah Agung, selanjutnya diberi tanda P-6;

Menimbang, bahwa selain alat bukti surat bertanda P-1 sampai dengan P-6 tersebut di atas, Penggugat tidak mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa terhadap alat bukti surat yang diajukan oleh Penggugat, ternyata di persidangan Kuasa Hukum Tergugat menyatakan akan menanggapinya dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil bantahannya, Tergugat di persidangan mengajukan alat bukti surat sebagai berikut:

1. Fotokopi Akta Nomor 373 tanggal 15 Oktober 1992, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda T-1A;
2. Fotokopi Akta Berita Acara Rapat umum Pemegang Saham Luar Biasa Nomor 43 tanggal 31 Juli 2008, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda T-1B;
3. Fotokopi Pernyataan Keputusan para Pemegang Saham PT Daya Cipta Kemasindo (Salinan) tanggal 20 Januari 2020 Nomor 12, yang telah diberi



meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda T-1C;

4. Fotokopi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Daya Cipta Kemasindo Plant 1 Tangerang Tahun 2018 - 2020, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda T-2;
5. Fotokopi Surat Keputusan Nomor 3 DCK-Mutasi/HRD&GA/II/2019 Hal Mutasi tanggal 15 Februari 2019, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda T-3;
6. Fotokopi Surat Keterangan Nomor 27.A/DCK-FA/KG/AS/X/2019 tanggal 22 Oktober 2019 atas nama Penggugat, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda T-4;
7. Fotokopi Surat Pengunduran diri Penggugat tertanggal 3 Mei 2019 terhitung sejak tanggal 10 Juni 2019 yang ditujukan kepada Pimpinan PT Daya Cipta Kemasindo, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda T-5;
8. Fotokopi Struktur Organisasi PT Daya Cipta Kemasindo Nomor Dokumen MR-5.5.1-F-1, Revisi 6, tanggal 24 Januari 2016, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda T-6;
9. Fotokopi Surat Keputusan Nomor 23/DCK-HRD/IV/2016 Hal : Penetapan tugas, Fungsi dan tanggung Jawab, tanggal 1 April 2016, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda T-7;
10. Fotokopi Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 571K/Pdt.Sus-PHI/2016 tanggal 28 September 2016, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan hasil print out Direktori Mahkamah Agung, selanjutnya diberi tanda T-8;
11. Fotokopi Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 144K/Pdt.Sus-PHI/2015 tanggal 21 April 2015, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan hasil print out Direktori Mahkamah Agung, selanjutnya diberi tanda T-9;
12. Fotokopi Notulen Rapat pembahasan PKB tahun 2017-2019, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda T-10;

Halaman 18 dari 30 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa selain alat bukti surat bertanda T-1A sampai dengan T-10 tersebut di atas, Tergugat juga telah mengajukan saksi sebagai berikut :

- Saksi PENPEN CAHYANA, di bawah sumpah/janji pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
  - Bahwa Saksi bekerja di PT Daya Cipta Kemasindo dan aktif di Serikat sejak tahun 2015 dengan jabatan sekarang sebagai Ketua Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan (SPTP) Dayacipta Kemasindo;
  - Bahwa Saksi bekerja di bagian produksi sedangkan Penggugat di bagian marketing;
  - Bahwa ada karyawan kontrak dan karyawan tetap dan kalau selama 2 (dua) tahun ada kontribusi yaitu kerjanya bagus bisa diangkat menjadi karyawan tetap;
  - Bahwa Perusahaan bergerak di bidang karton box dan ada 3 (tiga) tempat yaitu di Cibitung, Tangerang dan Karawang;
  - Bahwa Saksi ikut serta dalam perundingan penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan PKB sekarang tahun 2018 - 2020;
  - Bahwa Saksi mendapat informasi kalau Penggugat dimutasi dan Penggugat mengundurkan diri;
  - Bahwa syarat pengunduran diri yaitu membuat surat pengunduran diri 1 (satu) bulan sebelumnya dan tetap bekerja seperti biasa serta menyelesaikan administrasi yang berkaitan dengan pengunduran diri;
  - Bahwa untuk karyawan yang mengundurkan diri tidak mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, paling mendapat uang sisa cuti yang belum dibayarkan dan uang transpor dari tempat asal. Tidak ada uang pisah tetapi diatur mengenai kebijakan Perusahaan (uang kontribusi) yang bisa didapatkan, bisa juga tidak. Tidak ada patokan terkait kebijakan Perusahaan tersebut tetapi tergantung dari kontribusi dan kemampuan dari karyawan tersebut sehingga bisa dapat, juga bisa tidak;
  - Bahwa Penggugat yang menjabat sebagai Manager sehingga tidak menjadi anggota Serikat karena yang menjadi anggota Serikat di perusahaan PT Daya Cipta Kemasindo tidak boleh perwakilan dari Manajemen dan harus independen;

Halaman 19 dari 30 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg.

#### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat sebelum dimutasi ke bagian Procurement bekerja di bagian Marketing sebagai Manager, yang termasuk mutasi bagian bukan mutasi antar pabrik dan sebelumnya pernah bekerja di bagian PPC;
- Bahwa di Perusahaan dikenal ada mutasi antar bagian dan ada mutasi antar plant/pabrik;
- Bahwa Saksi membenarkan bukti surat P-3 berupa surat dengan kop surat Serikat Pekerja dan ditandatangani sdr. Agus selaku Sekretaris yang ditujukan ke Perusahaan dan surat itu tidak sah jika tidak ada tandatangan ketua Serikat;
- Bahwa Saksi pernah dijelaskan kalau level anager itu perwakilan dari Perusahaan;
- Bahwa Penggugat ikut serta dalam perundingan penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan dalam hal ini mewakili Perusahaan termasuk manager lainnya yaitu pak Sidik dan bu Wilan;
- Bahwa uang pisah diatur dalam PKB dan pemberiannya berdasarkan kebijakan Perusahaan;
- Bahwa Saksi membenarkan bukti surat T-7 berupa Surat Keputusan Nomor 23/DCK-HRD/IV/2016 Hal : Penetapan tugas, Fungsi dan tanggung Jawab, tanggal 1 April 2016;
- Bahwa Saksi membenarkan bukti surat T-10 berupa Notulen Rapat Pembahasan PKB 2017 - 2019;
- Bahwa Saksi membenarkan bukti surat T-2 berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Daya Cipta Kemasindo Plant 1 Tangerang Tahun 2018 - 2020;

Menimbang, bahwa terhadap alat bukti surat dan saksi yang diajukan oleh Tergugat, ternyata di persidangan Kuasa Hukum Penggugat menyatakan akan menanggapinya dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa pada akhirnya Penggugat dan Tergugat masing-masing melalui Kuasa Hukumnya secara lisan menyatakan tidak akan mengajukan alat bukti lagi;

Menimbang, bahwa di persidangan Kuasa Hukum Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat telah mengajukan kesimpulan secara tertulis masing-masing pada tanggal 21 September 2020;

Halaman 20 dari 30 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg.





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

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

#### **TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**

##### **DALAM EKSEPSI**

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah menyampaikan eksepsi, maka Majelis Hakim sebelum mempertimbangkan pokok perkara akan mempertimbangkan eksepsi tersebut terlebih dahulu seperti berikut :

##### **- Gugatan Kabur (Obscuur Libel)**

Posita dan Petitum Tidak Jelas dan Tidak Lengkap (Tidak Ada Hubungan Kausalitas antara Posita dan Petitum)

##### **A.1. Penggugat Tidak menyatakan Putus Hubungan Kerja dengan Tergugat**

- Bahwa Penggugat dalam petitumnya pada butir 2 memohon kepada Majelis Hakim yang mulia agar berkenan memutuskan “Menyatakan pengunduran diri Penggugat dari Tergugat terhitung mulai tanggal 10 Juni 2019 sah secara hukum”;
- Bahwa petitum yang dimohonkan pada butir 1 di atas jelas tidak mempunyai landasan hukum dalam sebuah petitum yang benar karena seharusnya petitum mengenai hal ini harus dinyatakan dalam sebuah petitum yang mendahuluinya yaitu adanya permohonan petitum berupa menyatakan “Putus Hubungan Kerja” antara Penggugat dengan Tergugat terlebih dahulu baru diikuti oleh petitum lainnya yaitu petitum yang dimohonkan oleh Penggugat dalam butir 2 petitumnya tersebut;

##### **A.2. Penggugat Tidak Menyatakan Tergugat Telah Melanggar Pasal Undang-Undang Ketenagakerjaan**

- Bahwa Penggugat dalam petitumnya tidak menyatakan jenis pelanggaran yang dilanggar oleh Tergugat;
- Bahwa jika Penggugat mendalilkan pengunduran dirinya merasa tertekan seharusnya Penggugat menyatakan dalam petitumnya agar

*Halaman 21 dari 30 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg.*



Tergugat dinyatakan telah melakukan pelanggaran pasal tertentu dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan;

- Bahwa Penggugat dalam petitumnya pada butir 2 “menyatakan pengunduran diri Penggugat dari Tergugat terhitung mulai tanggal 10 Juni 2019 sah secara hukum” sedangkan di lain pihak dalam positanya Penggugat mendalilkan pengunduran dirinya merasa tertekan artinya seharusnya pengunduran diri Penggugat tidak sah (dan minta dipekerjakan kembali) karena Tergugat telah melanggar Undang-Undang ketenagakerjaan mengenai pengunduran akan tetapi dalam petitumnya Penggugat tidak menyatakan hal ini;

A.3 Bahwa posita (fundamentum petendi) harus konsisten dengan petitum tampak dalam putusan Mahkamah Agung RI Nomor 67/K/Sip/1975 tanggal 13 Mei 1975 yang menegaskan “Bahwa karena petitum tidak sesuai dengan dalil-dalil gugatan (posita) maka permohonan kasasi diterima dan putusan Pengadilan Tinggi dan Pengadilan Negeri dibatalkan”;

B. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat kabur (Obscuur Libel) mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini agar eksepsi Tergugat dapat diterima dan berkenan untuk menolak gugatan Penggugat atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Onvankelijke Verklaard);

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi dari Tergugat tersebut di atas, telah disanggah oleh Penggugat sebagaimana tersebut di dalam repliknya;

Menimbang, bahwa setelah memperhatikan materi eksepsi Tergugat dan tanggapan dari Pengugat terhadap eksepsi tersebut, Majelis Hakim akan mempertimbangkan eksepsi Tergugat seperti berikut :

- Gugatan Kabur (Obscuur Libel)

Menimbang, bahwa eksepsi Tergugat mengenai gugatan gugatan kabur (obscur libel), Majelis Hakim berpendapat sebagai berikut :

- Bahwa dalam petitumnya Penggugat “Menyatakan pengunduran diri Penggugat dari Tergugat terhitung mulai tanggal 10 Juni 2019 sah secara hukum”, yang berarti Penggugat menyatakan hubungan kerjanya dengan Tergugat putus sejak tanggal 10 Juni 2019 sah secara hukum;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat mendalilkan pengunduran dirinya merasa tertekan adalah hal yang berkaitan dengan perasaan individu Penggugat sendiri dan Tergugat tidak harus dinyatakan di dalam petitumnya telah melakukan pelanggaran Pasal Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan di atas, Majelis Hakim berpendapat eksepsi Tergugat mengenai hal tersebut tidak beralasan hukum dan haruslah ditolak;

### **DALAM POKOK PERKARA**

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

Menimbang, bahwa gugatan Penggugat pada pokoknya sebagai berikut :

- Bahwa Penggugat mantan karyawan Tergugat dengan masa kerja terhitung mulai tanggal 30 Januari 2001 s.d. 9 Juni 2019;
- Bahwa Penggugat mengajukan surat pengunduran diri kepada Tergugat pada tanggal 3 Mei 2019 terhitung mulai tanggal 10 Juni 2019 karena merasa tertekan dengan kebijakan Tergugat yang memutasikan dari Sales and Marketing Manager menjadi Procurement Manager dengan beban pekerjaan yang overload tetapi usulannya untuk menambah staf ditolak;
- Bahwa Perusahaan atas pengunduran diri Penggugat tersebut menawarkan uang kebijakan 1 (satu) kali gaji tetapi sampai sekarang belum diberikan kepada Penggugat dan penawaran tersebut tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 162 ayat(1) dan ayat(2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena Penggugat tidak termasuk dalam katagori “mewakili kepentingan Pengusaha secara langsung” sehingga berhak atas uang pisah yang perhitungannya seperti menghitung uang penghargaan masa kerja karena uang pisah tidak diatur di dalam Peraturan Perusahaan Tergugat;

Menimbang, bahwa jawaban Tergugat pada pokoknya sebagai berikut :

- Bahwa uang pisah tidak diatur di dalam PKB antara Tergugat dengan Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan sehingga Penggugat yang mengundurkan diri tentunya menyadari tidak dapat meminta uang pisah

Halaman 23 dari 30 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg.

#### 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)



tersebut kecuali Tergugat memberikan uang kebijakan dengan melihat prestasi/kinerja Penggugat selama bekerja;

- Bahwa Penggugat adalah seorang Manager yang tugas dan fungsinya mewakili kepentingan Pengusaha secara langsung baik di dalam maupun keluar sehingga tidak berhak atas uang pisah (vide: ketentuan Pasal 162 ayat(2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
- Bahwa Tergugat atas kebijaksanaannya tetap memberikan kompensasi kepada Penggugat sebesar 1 (satu) kali gaji akan tetapi ketika Tergugat ingin menyerahkan uang tersebut, Penggugat tidak datang;

Menimbang, bahwa dari dalil gugatan Penggugat dihubungkan dengan jawaban Tergugat seperti di atas, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi pokok perselisihan adalah “ketidaksesuaian pendapat tentang pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terkait hak Penggugat atas pengunduran dirinya, yang mana Penggugat mendalilkan atas pengunduran dirinya berhak atas uang pisah

sedangkan Tergugat mendalilkan Penggugat tidak berhak atas uang pisah karena tugas dan fungsinya mewakili kepentingan Pengusaha secara langsung baik di dalam maupun keluar sesuai ketentuan Pasal 162 ayat(2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”;

Menimbang, bahwa untuk menjawab pokok perselisihan tersebut di atas maka ditemukan permasalahan “bagaimanakah hak yang diterima Penggugat dari Tergugat atas pengunduran dirinya?”;

Menimbang, bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat telah disangkal kebenarannya oleh Tergugat maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak, yang mana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil sangkalannya sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR juncto Pasal 1865 KUHPdata;

Menimbang, bahwa untuk meneguhkan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan alat bukti berupa bukti surat P-1 sampai dengan P-6 sedangkan untuk meneguhkan dalil bantahannya, Tergugat mengajukan alat bukti berupa bukti surat T-1A sampai dengan T-10 dan 1 (satu) orang saksi yang bernama PENPEN CAHYANA;



Menimbang, bahwa terhadap seluruh alat bukti yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat maka yang akan diperiksa dan dipertimbangkan sebagai alat pembuktian, hanyalah yang ada relevansinya dengan perkara ini sedangkan alat bukti lainnya dikesampingkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti yang diajukan, bukti-bukti di persidangan, diperoleh fakta-fakta hukum seperti berikut :

- Bahwa Penggugat sesuai posita angka 1 pada halaman 2 terkait masa kerja Penggugat dan hal tersebut tidak dibantah oleh Tergugat di dalam jawabannya, bukti surat P-2 dan T-5 berupa surat pengunduran diri Penggugat, terbukti bekerja di Tergugat mulai tanggal 30 Januari 2001 sampai dengan tanggal 9 Juni 2019;
- Bahwa Penggugat sesuai posita angka 3 dan 4 pada halaman 2 terkait mutasi dan bukti surat P-1 berupa surat mutasi Penggugat, terbukti dimutasi dari Sales & Marketing Manager menjadi Procurement Manager melalui Surat Keputusan Nomor 3 DCK-Mutasi/HRD&GA/II/2019 tertanggal 15 Februari 2019;
- Bahwa Penggugat sesuai bukti surat P-2, T-4, dan T-5 berupa surat dan pengunduran diri Penggugat, terbukti mengundurkan diri dari Tergugat terhitung tanggal 10 Juni 2019;
- Bahwa sesuai bukti surat T-2 dan dan keterangan Saksi Tergugat bernama PENPEN CAHYANA terkait PKB dan pengaturan uang pisah, terbukti ada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Daya Cipta Kemasindo Plant 1 Tangerang Tahun 2018-2020 tetapi di dalam PKB tersebut, belum mengatur ketentuan mengenai uang pisah bagi karyawannya yang berhak terkait dengan pengunduran dirinya;
- Bahwa upah Penggugat terakhir sesuai posita angka 2 pada halaman 2, yang menyebutkan gaji terakhir Penggugat dan bukti surat T-4 berupa surat keterangan yang menuliskan jumlah gaji Penggugat, terbukti sejumlah Rp21.000.000,00 (dua puluh satu juta rupiah) per bulan;
- Bahwa Penggugat dengan jabatan terakhir sebagai Procurement Manager sesuai bukti surat T-7 berupa Surat Keputusan Direksi tanggal 1 April 2016 terkait Wakil Manajemen/Wakil Perusahaan secara langsung mewakili Perusahaan dan keterangan Saksi Tergugat bernama PENPEN CAHYANA terkait Penggugat merupakan salah satu wakil dari pihak Manajemen

Halaman 25 dari 30 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg.





dalam pembahasan PKB, terbukti tugas dan fungsinya mewakili kepentingan pengusaha secara langsung;

- Bahwa sesuai posita angka 8 pada halaman 2 dan 3 terkait Tergugat menawarkan uang kebijakan pengunduran diri kepada Penggugat sebesar satu kali gaji dan hal ini diakui oleh Tergugat dalam jawabannya angka 23 pada halaman 11 terkait dengan kebijaksanaannya tetap memberikan kompensasi kepada Penggugat sebesar satu kali gaji dan bukti surat P-4 berupa persetujuan pemberian 1 (satu) kali gaji, terbukti ingin memberikan uang kebijakan atas pengunduran diri Penggugat sebesar 1 (satu) kali gaji seperti yang tertuang dalam Surat Perusahaan Nomor 53/HRD&GA/DCK/VI/2019 tertanggal 18 Juni 2019 walaupun Tergugat belum menyerahkan uang tersebut karena Penggugat tidak datang ke kantor Tergugat tanpa berita;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim selanjutnya mempertimbangkan permasalahan “bagaimanakah hak yang diterima Penggugat dari Tergugat atas pengunduran dirinya?” berdasarkan fakta-fakta hukum di atas;

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan “(1) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). (2) Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.”

Menimbang, bahwa Penggugat, terbukti mengundurkan diri dari Tergugat terhitung tanggal 10 Juni 2019 setelah dimutasi dari Sales & Marketing Manager menjadi Procurement Manager sehingga terbukti mempunyai masa kerja mulai tanggal 30 Januari 2001 sampai dengan tanggal 9 Juni 2019;

Menimbang, bahwa Penggugat dengan jabatan terakhir sebagai Procurement Manager terbukti tugas dan fungsinya mewakili kepentingan pengusaha secara langsung maka atas pengunduran dirinya tersebut hanya





berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat(4) dan tidak berhak menerima uang pisah;

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 156 ayat(4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan

“(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang
- d. penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- e. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.”

Menimbang, bahwa dalam petitumnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan pengunduran diri Penggugat dari Tergugat terhitung mulai tanggal 10 Juni 2019 sah secara hukum, menurut Majelis Hakim karena pengunduran diri Penggugat pada tanggal 10 Juni 2019 memenuhi ketentuan maka permohonan Penggugat tersebut dikabulkan dengan perbaikan yaitu menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak tanggal 10 Juni 2019 karena Penggugat mengundurkan diri;

Menimbang, bahwa dalam petitumnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat untuk membayar uang pisah kepada Penggugat sejumlah =  $7 \times \text{Rp}21.000.000,00 = \text{Rp}147.000.000,00$  (seratus empat puluh juta rupiah), menurut Majelis Hakim oleh karena jabatan terakhir Penggugat sebagai Procurement Manager terbukti tugas dan fungsinya mewakili kepentingan pengusaha secara langsung maka Penggugat yang telah bekerja dari tanggal 30 Januari 2001 sampai dengan tanggal 9 Juni 2019, atas pengunduran dirinya tersebut berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat(4) dan tidak berhak menerima uang pisah tetapi karena Tergugat terbukti ingin memberikan uang kebijakan atas pengunduran diri Penggugat tersebut sebesar 1 (satu) kali gaji maka permohonan Penggugat tersebut dikabulkan dengan perbaikan yaitu



menghukum Tergugat memberikan uang kebijakan 1 (satu) kali gaji kepada Penggugat sejumlah Rp21.000.000,00 (dua puluh satu juta rupiah) dan uang penggantian hak berupa proposional cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur sejumlah =  $4/25 \times \text{Rp}21.000.000,00 = \text{Rp}3.360.000,00$  (tiga juta tiga ratus enam puluh ribu rupiah);

Menimbang, bahwa dalam petitumnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sejumlah Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak putusan diucapkan, menurut Majelis Hakim oleh karena dalam Putusan ini membayarkan sejumlah uang maka permohonan Penggugat tersebut tidak beralasan hukum dan haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa dalam petitumnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menetapkan putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik kasasi maupun peninjauan kembali maupun perlawanan atas putusan dalam perkara ini (uit voer baar bij voorraad), menurut Majelis Hakim oleh karena Putusan ini tidak termasuk yang dapat dilaksanakan terlebih dahulu maka permohonan Penggugat tersebut haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian, menolak selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan Penggugat di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, para pihak tidak dikenakan biaya sehingga dibebankan kepada Negara, yang besarnya akan ditetapkan dalam amar putusan perkara ini;

Memperhatikan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, 156 ayat(4), 162 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

**MENGADILI:**

*Halaman 28 dari 30 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat;

## DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak tanggal 10 Juni 2019 karena Penggugat mengundurkan diri;
3. Menghukum Tergugat memberikan uang kebijakan 1 (satu) kali gaji kepada Penggugat sejumlah Rp21.000.000,00 (dua puluh satu juta rupiah) dan uang penggantian hak berupa proposional cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur sejumlah Rp3.360.000,00 (tiga juta tiga ratus enam puluh ribu rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara yang sampai hari ini ditetapkan sejumlah Rp1.006.000,00 (satu juta enam ribu rupiah) kepada Negara;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada hari Rabu, tanggal 14 Oktober 2020 oleh EMANUEL ARI BUDIHARJO, S.H., sebagai Ketua Majelis, KANTHI RAHAYU, S.H., M.M. dan Ir. SETIJOBUDI, keduanya Hakim AD-HOC PHI pada Pengadilan Negeri Serang masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg., tanggal 5 Juni 2020 dan putusan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Senin, tanggal 19 Oktober 2020, oleh Majelis Hakim tersebut, dibantu oleh FUJI NURHENI, S.H., Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang dengan dihadiri Kuasa Tergugat dan tanpa dihadiri Kuasa Penggugat;

**Hakim-Hakim Anggota :**

**Hakim Ketua,**

**KANTHI RAHAYU, S.H., M.M.**

**EMANUEL ARI BUDIHARJO, S.H.**

Halaman 29 dari 30 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg.



**Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia**  
putusan.mahkamahagung.go.id

**Ir. SETIJOBUDI**

**Panitera Pengganti**

**FUJI NURHENI, S.H.**

Rincian Biaya Perkara :

- |                      |                  |
|----------------------|------------------|
| 1. Biaya Pendaftaran | : -              |
| 2. Biaya Proses      | : -              |
| 3. Biaya Panggilan   | : Rp1.000.000,00 |
| 4. PNPB Panggilan    | : -              |
| 5. Materai           | : Rp6.000,00     |
| 6. Redaksi           | : -              |

Jumlah	<div><div></div><div></div><div></div></div> + Rp1.006.000,00 (satu juta enam ribu rupiah)
--------	---

Halaman 30 dari 30 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg.