



PUTUSAN

Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/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:

PT GARUDA INDONESIA (PERSERO) Tbk, Suatu Perseroan

Terbatas yang didirikan berdasarkan hukum Negara Republik Indonesia yang mana dalam hal ini diwakili oleh Irfan Setiaputra selaku Direktur Utama berdasarkan Akta Pernyataan Keputusan Rapat Perseroan No.82 tertanggal 20 Juni 2023 yang dibuat oleh Aulia Taufani, S.H., Notaris di Kota Administrasi Jakarta Selatan, dan oleh karenanya sah bertindak untuk dan atas nama Perseroan berkedudukan hukum di Jalan Kebon Sirih Nomor 46A, Jakarta Pusat, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Frederikson Simarmata, S.H., M.H.; Gadis Novianti Selia, S.H.; Gregorius Satria SKA, S.H.; Annisa Dwi Nur Utami, S.H.; dan Tsabitah R. Ekanoviarini, S.H. Masing-masing merupakan Warga Negara Indonesia, Pekerjaan Advokat dan Konsultan Hukum yang tergabung dalam Law Firm SIMARMATA & Co, berkantor di Jl. Kemang I No. 11, Bangka, Mampang Prpt, Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 14 Agustus 2023 Selanjutnya disebut Sebagai **Penggugat**;

LAWAN

LIZA APRIANI NASUTION, Yang beralamat di Perum. Duta Bintaro Cluster Nusa Dua, Blok F 1 No. 1, Kel. Kunciran, Kec. Pinang, Kota Tangerang, Banten, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Jales Purba, S.H., Julius Ibrani, S.H., Muhammad Iqbal Ramadhan, S.H., Shandy Boy Sirait,

Halaman 1 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

S.H., Cristopher Vyeri Sihombing, S.H., Dini Mardhatillah, S.H. dan Ganda M. Sihite, S.H., Para Advokat, Advokat Magang dan Konsultan Hukum pada Kantor Perhimpunan Bantuan Hukum dan Hak Asasi Manusia Indonesia (PBHI), yang beralamat di Jl. Hayam Wuruk No. 4 SX-TX, Kebon Kelapa, Gambir, Jakarta Pusat 10120, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 5 Oktober 2023 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 13 September 2023, yang dilampiri Anjuran atau Risalah Penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada tanggal 14 September 2023, dalam Register Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg., telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

Adapun alasan-alasan diajukannya gugatan *a quo* oleh Penggugat dijelaskan sebagai berikut :

1. DALAM POKOK PERKARA

- 1.1. Bahwa, Penggugat merupakan suatu perseroan terbatas yang didirikan berdasarkan hukum Negara Republik Indonesia yang mana dalam hal ini diwakili oleh Irfan Setiaputra selaku Direktur Utama berdasarkan Akta Pernyataan Keputusan Rapat Perseroan No.82 tertanggal 20 Juni 2023 yang dibuat oleh Aulia Taufani, S.H., Notaris di Kota Administrasi Jakarta Selatan, dan oleh karenanya sah bertindak untuk dan atas nama Perseroan;
- 1.2. Bahwa, Tergugat merupakan pekerja pada perusahaan Penggugat dengan jabatan *flight attendant* sejak tanggal 8 November 2010 dengan jangka waktu 2 (dua) tahun

Halaman 2 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Awak Kabin Reguler No. GARUDA/JKTID/91261/PKWT/REG/10 ("PKWT") kemudian sejak tanggal 8 November 2013 Tergugat diangkat sebagai pegawai tetap dengan jabatan *flight attendant* berdasarkan Perjanjian Kerja Pegawai Tetap Awak Kabin No. GARUDA/JKTID/93187/PK/13 ("PKWTT").

- 1.3. Bahwa, berdasarkan Berita Acara Pemeriksaan Tergugat No. JKTDK/BAP/062/X/2022 tanggal 27 Oktober 2022 Tergugat pada tanggal 19 Oktober 2022 bertugas sebagai *extra crew* pada penerbangan GA980/CGK-JED/19OKTOBER2022 dan sesampainya di hotel di Kota Jeddah Tergugat menghubungi saudaranya untuk membelikan Cream Dermovate sebanyak 20 (dua puluh) buah dengan masing-masing memiliki berat 25gr (dua puluh lima gram) sehingga total berat keseluruhan adalah 500gr (lima ratus gram) atau sama dengan 0,5L (nol koma lima liter) yang menurut pengakuannya akan dipergunakan untuk pribadi dan sebagian akan diberikan kepada tetangganya.
- 1.4. Bahwa, berdasarkan Berita Acara Pemeriksaan Tergugat No. JKTDK/BAP/062/X/2022 tanggal 27 Oktober 2022 Tergugat pada tanggal 20 Oktober 2022 menerima 50 (lima puluh) buah Cream Dermovate dan menyimpannya ke dalam koper Tergugat.
- 1.5. Bahwa, Tergugat pada tanggal 20 Oktober 2022 kembali menjalankan tugas terbang pada penerbangan GA969/JED-CGK/20OKTOBER2022 dan sesampainya di Bandar Udara Internasional Raja Abdulaziz ("BUIRA") Tergugat ditahan oleh petugas *aviation security* pada area x-ray dikarenakan kedapatan membawa Cream Dermovate sebanyak 100 (seratus) buah dengan masing-masing memiliki berat 25gr (dua puluh lima gram) sehingga total berat keseluruhan

Halaman 3 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-
PHI/2023/PN Srg



adalah 2500gr (dua ribu lima ratus gram) atau sama dengan 2,5L (dua koma lima liter).

- 1.6. Bahwa, Tergugat menyampaikan informasi Poin 1.5 kepada FSM Dodi Satria selaku *purser* yang memimpin dan bertanggung jawab terhadap awak kabin pada penerbangan GA969/JED-CGK/20OKTOBER2022 untuk kemudian dilaporkan kepada *Captain* Don Satrio selaku PIC yang bertanggung jawab atas penerbangan GA969/JED-CGK/20OKTOBER2022 dikarenakan petugas *aviation security* pada area x-ray meminta untuk bertemu dengan karyawan Penggugat di Kota Jeddah sehingga *Captain* Don Satrio menghubungi *station manager* Jeddah yaitu Sdr. Hakim Junaedi untuk membantu proses tertahannya Tergugat.
- 1.7. Bahwa, atas segala bantuan dan serangkaian proses negosiasi yang dilakukan oleh *team station manager Jeddah* Tergugat dapat berangkat dengan membawa seluruh Cream Dermovet ke dalam *cabin* pesawat.
- 1.8. Bahwa, kejadian tersebut menjadi *final warning* bagi crew Penggugat terkait dengan ketentuan barang bawaan dan apabila kedatangan kembali membawa barang bawaan yang tidak sesuai dengan ketentuan akan dilakukan penahanan dan/atau membayar denda.
- 1.9. Bahwa, *Captain* Don Satria selaku PIC yang bertanggung jawab atas penerbangan GA969/JED-CGK/20OKTOBER2022 membuat *Voluntary Safety Report* sebagai berikut:

"GA969/JED-CGK/20Oktober2022, During X-ray at terminal building Jeddah. One of Cabin Crew name Liza Apriani Nasution/534060 caught by Avsec. She was carrying medicine cream 100 units (Dermovate Cream) inside her trolley bag. After negotiation with ground staff,

*Halaman 4 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-
PHI/2023/PN Srg*



Avsec let her go and make final warning if anyone from the crew caught for second time, they will have to pay fine or arrested them. Because of that moment, the crew were late on board to the aircraft.”

- 1.10. Bahwa, Sdr. Dodi Satria selaku *purser* yang memimpin dan bertanggung jawab terhadap awak kabin pada penerbangan GA969/JED-CGK/20OKTOBER2022 membuat *Trip Report* dalam bentuk *e-mail* kepada Deputy Chief Unit Kerja Cabin Management pada tanggal 21 Oktober 2022 dengan Subjek “*Trip Report GA969 JED-CGK*” yang mana memuat sebagai berikut:

“Pada penerbangan ini salah satu FA atas nama:

LIZA NASUTION/534060

Pada saat proses Xray di bandara JED diminta klarifikasi tentang barang bawaan yang terlalu banyak jumlahnya, dimana barang bawaan tersebut berjenis cream (Dermovate Cream) yang mana jumlahnya kurang lebih 100 piece.

Sehingga Petugas di bandara Jeddah tersebut meminta bertemu dengan Staff Garuda Indonesia Jeddah Pak Hakim, Pic Cpt Don Satrio serta saya FSM yg bertugas untuk mengetahui tentang barang bawaan FA Liza Nasution tersebut yang melebihi dari kewajaran serta memberikan peringatan tegas agar tidak akan ada lagi yang melakukan hal tersebut.”

- 1.11. Bahwa, tindakan yang dilakukan oleh Tergugat diatas telah melanggar Notice To Flight Attendant No. JKTCCS/0025/2020 dengan subjek : **Reminder – Ketentuan Barang Bawaan untuk Awak Kabin**” yaitu sebagai berikut:

- a. ... uang tunai yang dibawa oleh Awak Kabin ...
- b. Dilarang membawa barang apapun untuk tujuan komersil.

*Halaman 5 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-
PHI/2023/PN Srg*



- c. Dilarang membawa barang-barang pribadi, barang titipan, barang dagangan, dan/atau barang milik orang lain pada saat dinas yang melanggar ketentuan yang dikeluarkan oleh Otoritas Bea Cukai, Imigrasi, dan/atau Balai Karantina, serta Otoritas terkait yang berwenang di wilayah Negara Republik Indonesia maupun di wilayah Negara tempat Awak Kabin menjalankan dinas.
- d. ... terhadap peraturan di atas dapat mengakibatkan ...

1.12. Bahwa, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 203/PMK.04/2017 tentang Ketentuan Ekspor dan Import Barang Yang Dibawa Oleh Penumpang dan Awak Sarana Pengangkut Pasal 9 ayat (1) dan ayat (7), yang menegaskan:

“(1) Barang Impor yang dibawa oleh Penumpang atau Awak Sarana Pengangkut WAJIB diberitahukan kepada Pejabat Bea dan Cukai di Kantor Pabean.

(2)

(3)

(4)

(5) ...

(7) Pengeluaran Barang Impor dilaksanakan setelah mendapat persetujuan Pejabat Bea dan Cukai.”

Sehingga dapat Penggugat sampaikan bahwa Tergugat tidak memberitahukan dan meminta persetujuan terlebih dahulu kepada Perusahaan dan juga persetujuan dari Pejabat Bea dan Cukai di kantor Pabean, HAL INI TENTU MELANGGAR PERJANJIAN KERJA BERSAMA PERIODE 2018 – 2020 BESERTA PERPANJANGANNYA (“PKB 2018/2020”) DAN JUGA PERATURAN BEA DAN CUKAI, HAL INI TERMASUK

*Halaman 6 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-
PHI/2023/PN Srg*



DALAM DUGAAN PENYELUNDUPAN BARANG IMPORT yang mana terdapat sanksi yang telah secara tegas diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2006 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1995 tentang Kepabeanaan Pasal 102 huruf a, yaitu:

“Setiap orang yang mengangkut barang impor yang tidak tercantum dalam manifes dipidana karena melakukan penyelundupan di bidang impor dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan pidana Penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan pidana denda paling sedikit Rp 50.000.000 (lima puluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 5.000.000.000 (lima miliar rupiah).”

DENGAN DEMIKIAN TENTU HAL TERSEBUT SANGAT MERUGIKAN PIHAK Penggugat SELAKU PERUSAHAAN MASKAPAI KARENA MENGATASNAMAKAN NAMA BAIK PERUSAHAAN

BAHWA, Penggugat TELAH MELAKUKAN PEMERIKSAAN DAN INVESTIGASI

- 1.13. Bahwa, pada tanggal 27 Oktober 2022 telah dilakukan pemeriksaan dan investigasi oleh unit JKTDK/Unit Keamanan Perusahaan terhadap Tergugat yang tertuang pada Berita Acara Pemeriksaan No. JKTDK/BAP/062/X/2022 dan pada tanggal 9 November 2022 dilakukan pemeriksaan dan investigasi kembali terhadap Tergugat oleh JKTDK/Unit Keamanan Perusahaan yang tertuang pada Berita Acara Pemeriksaan No. JKTDK/BAP/069/XII/2022.
- 1.14. Bahwa, pada tanggal 10 Desember 2022 terhadap pemeriksaan dan investigasi Tergugat terbit Berita Acara Pendapat (“BAPEND”) No. JKTDK/BAPEND/008/2022, yang

*Halaman 7 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-
PHI/2023/PN Srg*



mana Tergugat mengakui TELAH MELANGGAR ketentuan PKB 2018/2020.

- 1.15. Bahwa, berdasarkan hasil pemeriksaan dan investigasi terhadap Tergugat dapat dikategorikan telah melanggar PKB 2018/2020 beserta perpanjangannya Pasal 49 Jenis Pelanggaran Disiplin Tingkat III Butir q, yang berbunyi:

“Membawa barang-barang pribadi dan/atau milik orang lain yang melanggar ketentuan Standard Operational Procedure (SOP) Perusahaan dan/atau ketentuan bea cukai, imigrasi dan karantina.”

- 1.16. Bahwa, atas tindakan kelalaian Tergugat dalam menaati ketentuan Standard Operational Procedure (SOP) Tergugat juga telah melanggar beberapa ketentuan lain, sebagai berikut:

- a. OM A-1 Chapter 2 Section 1 Subsection 3 (2.1.3)
“When entering or leaving a country, the crewmember is required to comply with that country’s security, customs, health, and currency regulations. Strict compliance with these regulations a necessity, as violation does not only reflect on the person of the offender but also damaging to the reputation of the company. Self-evidently, the same goes for any other offense committed during a trip. Garuda Indonesia prohibits crewmember and employee to carry goods or unstamped mail for a third party.”
- b. Notice To Flight Attendant No. JKTCCS/00225/2020
Subjek : Reminder – Ketentuan Barang Bawaan Untuk Awak Kabin
“Dilarang keras membawa barang-barang pribadi, barang titipan, barang dagangan, dan/atau barang milik orang lain pada saat dinas yang melanggar ketentuan

Halaman 8 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-
PHI/2023/PN Srg



yang dikeluarkan oleh otoritas bea cukai, imigrasi, dan/atau balai karantina, serta otoritas terkait yang berwenang di wilayah negara Republik Indonesia maupun di wilayah negara tempat awak kabin menjalankan dinas.”

c. Ketentuan Flight Attendant Service Guide Book – 9.1.7 Liquid, Aerosol, and Gels

“Various countries have implemented restrictions on the carriage of liquids, aerosols and gels in compliance with new guidelines set by the International Civil Aviation Organization (ICAO). Examples of liquids, aerosols and gels include: all liquids including beverages, soups and syrups; gels, including hair and shower gels; pastes, including toothpastes; cream, lotions and oils; contents of aerosol cans, including sprays, shaving foam, deodorants; mascara; liquid-solid mixtures; and any other item of similar consistency.

The restriction are as follows:

- *Liquids, gels and aerosol will only be allowed in cabin baggage if they are kept in containers with volumes of not more than 100ml each.*
- *These containers must be carried in a clear, re-sealable plastic bag. The total volume of the bag must not exceed 1 liter.”*

1.17. Bahwa, berdasarkan hasil Rapat KSDM Awak Kabin Bermasalah atas nama Tergugat pada tanggal 12 Desember 2022 Tergugat dijatuhi sanksi disiplin tingkat III berupa Pemutusan Hubungan Kerja (“PHK”) yang mana hal ini bersesuaian dengan PKB 2018/2020 Pasal 66 ayat (1), yang berbunyi:

*Halaman 9 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-
PHI/2023/PN Srg*



“Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja bagi Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin Tingkat III sebagaimana diatur dalam PKB ini.”

Sehingga berdasarkan fakta-fakta dan ketentuan yang telah diatur dalam PKB 2018/2020 pada tanggal 13 Desember 2022 Penggugat menyampaikan Surat Pemberitahuan Penjatuhan Hukuman Disiplin dengan No. GARUDA/JKTCCA/20077/2022 kepada Tergugat.

BAHWA, Penggugat TELAH MENEMPUH UPAYA PERUNDINGAN BIPARTIT

1.18. Bahwa, pada tanggal 2 Januari 2023 Penggugat menerima surat perihal keberatan terhadap Surat Pemberitahuan Penjatuhan Hukuman Disiplin dengan No. GARUDA/JKTCCA/20077/2022 yang disampaikan oleh Tergugat, yang selanjutnya surat keberatan yang disampaikan oleh Tergugat telah ditanggapi oleh Penggugat berdasarkan surat No. GARUDA/JKTCC/20002/2023 tanggal 19 Januari 2023 perihal Tanggapan Atas Keberatan Terhadap Surat Pemberitahuan Penjatuhan Hukuman Disiplin.

1.19. Bahwa, dalam hal tanggapan atas keberatan pada Poin 1.19 telah sesuai dengan peraturan PKB 2018/2019 Pasal 59 ayat (4) yang mana dinyatakan sebagai berikut:

“Pejabat yang berwenang pada ayat (3) diatas memberikan tanggapan/putusan atas pengajuan keberatan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung mulai tanggal diterimanya surat pengajuan keberatan.”

1.20. Bahwa, tidak tercapainya kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat perihal keputusan penjatuhan hukuman

Halaman 10 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-
PHI/2023/PN Srg



disiplin tingkat III terhadapnya dilakukan perundingan bipartit sebagaimana telah diatur dalam ketentuan sebagai berikut:

- a. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 Pasal 151 ayat (3):

“ Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.”

- b. PKB 2018/2020 Pasal 55 ayat (3) tentang Prosedur Penjatuhan Hukuman Disiplin Tingkat II dan III:

“Setelah atasan dari Pejabat Yang Berwenang Menghukum menerima surat keberatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) di atas, maka keberatan dimaksud wajib dibicarakan ditingkat Bipartit dengan SEKARGA dan/atau dengan Pegawai apabila tidak menjadi anggota Serikat Pekerja pada tanggal yang ditentukan oleh atasan dari Pejabat Yang Berwenang Menghukum.”

1.21. Bahwa, terhadap tindakan dan keberatan Tergugat tersebut yang telah diuraikan di atas, Penggugat telah berupaya menempuh perundingan bipartit, dengan rincian sebagai berikut:

- a. Perundingan bipartit pertama pada tanggal 20 Februari 2023 yang hasilnya dituangkan dalam Risalah Bipartit tanggal 20 Februari 2023;
- b. Perundingan bipartit kedua pada tanggal 10 Maret 2023 yang hasilnya dituangkan dalam Risalah Bipartit tanggal 10 Maret 2023;

*Halaman 11 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-
PHI/2023/PN Srg*



c. Perundingan bipartit ketiga pada tanggal 24 Maret 2023 yang hasilnya dituangkan dalam Risalah Bipartit tanggal 24 Maret 2023.

1.22. Bahwa, karena upaya perundingan bipartit tidak menemui titik temu antara Penggugat dan Tergugat sehingga proses perundingan bipartit dianggap gagal, hal tersebut sesuai dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ayat (3) yang menyatakan sebagai berikut:

“Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud pada ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.”

**BAHWA, Penggugat TELAH MENEMPUH UPAYA MEDIASI
MELALUI PIHAK KETIGA**

1.23. Bahwa, Penggugat mencatatkan perselisihan hubungan industrial pada tanggal 26 April 2023 melalui Surat No. GARUDA/JKTIG/20023/2023 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang.

1.24. Bahwa, berdasarkan hasil mediasi pada tanggal 10 Juli 2023 Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang melalui surat perihal anjuran No. 567.2/2626-HI/2023 menyampaikan telah dilaksanakannya mediasi antara Penggugat dan Tergugat dan tidak tercapai kesepakatan yang mana dalam hal ini mediator menganjurkan, sebagai berikut:

a. Agar hubungan kerja antara PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk dengan Sdri. Liza Apriani Nasution masih berlanjut belum putus;

Halaman 12 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-
PHI/2023/PN Srg



- b. Agar PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk memanggil secara tertulis Sdri. Liza Apriani Nasution untuk bekerja kembali setelah menerima anjuran ini;
- c. Agar Sdri. Liza Apriani Nasution melapor ke PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk untuk bekerja kembali setelah menerima anjuran ini;
- d. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini.

1.25. Bahwa, berdasarkan hasil mediasi pada Poin 1.24 Penggugat tetap pada keputusannya untuk menolak seluruh anjuran mediator dan menerapkan sanksi disiplin tingkat III berupa PHK dikarenakan pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat termasuk kualifikasi pelanggaran tingkat III hal tersebut dimuat dalam Surat No. GARUDA/JKTIG/20033/2023 perihal Jawaban Anjuran tanggal 27 Juli 2023 yang disampaikan kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang sebagaimana diatur pada Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 13 ayat (2) huruf c sebagai berikut:

“Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:

- a) mediator mengeluarkan anjuran tertulis;*
- b)*
- c) para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;”*

Halaman 13 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-
PHI/2023/PN Srg



BAHWA, Penggugat AKAN MEMBERIKAN KOMPENSASI SESUAI PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG BERLAKU

- 1.26. bahwa, Tergugat diangkat menjadi pegawai tetap terhitung sejak tanggal 08 November 2013 dengan No. Pegawai 534060 dengan jabatan sebagai Flight Attendant pada unit kerja Flight Attendant berdasarkan Surat Pemberitahuan Pengangkatan Pegawai tetap No. GARUDA/JKTID/27359/13 tertanggal 30 Desember 2013 yang mana merujuk pada Perjanjian Kerja Pegawai Tetap Awak Kabin PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. No. GARUDA/JKTID/93187/PK/13.
- 1.27. Bahwa, upah yang diterima oleh Tergugat sampai dengan saat ini adalah sebesar Rp.10.310.611 (*sepuluh juta tiga ratus sepuluh ribu enam ratus sebelas Rupiah*) setiap bulannya.
- 1.28. Bahwa, dengan total masa kerja Tergugat adalah 9 (sembilan) Tahun 10 (sepuluh) Bulan maka Penggugat bersedia membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dengan perincian sebagai berikut:

No.	KETERANGAN	PERHITUNGAN	NOMINAL
1.	Uang Pesangon	$0,5 \times 9 \times \text{Rp}10.310.611,00$	Rp46.397.750,00
2.	Uang Penghargaan Masa Kerja	$1 \times 4 \times \text{Rp}10.310.611,00$	Rp41.242.444,00
		Total	Rp87.640.194,00

Maka total kompensasi yang akan diberikan kepada Tergugat adalah sejumlah Rp87.640.194,00 (delapan puluh tujuh juta enam ratus empat puluh ribu seratus sembilan

Halaman 14 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-
PHI/2023/PN Srg



puluh empat rupiah). Hal ini sesuai dengan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai berikut:

“Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut maka Pekerja/ Buruh berhak atas:

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

2. DASAR HUKUM MENGAJUKAN GUGATAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

2.1. Bahwa, berdasarkan hasil pemeriksaan dan investigasi yang dilakukan secara independen oleh Unit Kerja Keamanan Perusahaan/JKTDK Tergugat terbukti telah melakukan pelanggaran disiplin pada ketentuan PKB 2018/2020 Pasal 49 butir q yang menyatakan:

“Membawa barang-barang pribadi dan/atau milik orang lain yang melanggar ketentuan Standard Operational Procedure (SOP) Perusahaan dan/atau ketentuan bea cukai, imigrasi dan karantina.”

Sehingga atas tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat dijatuhi sanksi disiplin tingkat III berupa PHK oleh Penggugat karena sudah melanggar LARANGAN KERAS

*Halaman 15 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-
PHI/2023/PN Srg*



yang sudah di tentukan oleh Penggugat dengan membawa barang pribadi dan/atau titipan dan/atau barang dagangan dan/atau barang milik orang lain tanpa sepengetahuan Perusahaan, yang mana hal tersebut telah diatur pada NOTICE TO FLIGHT ATTENDANT NO: JKTCCS/00225/2020 dan PKB 2018/2020 dan ditegaskan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 Pasal 154A ayat (1) huruf k, yang menyatakan:

"Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama."

2.2. Bahwa, Tergugat dengan SADAR dan SENGAJA telah melanggar tindakan disiplin (indisipliner) pada saat bekerja tugas terbang pada penerbangan GA969/JED-CGK/20OKTOBER2022 sebagai *flight attendant* dengan membawa barang-barang pribadi dan/atau milik orang lain yang melanggar ketentuan *Standard Operational Procedure* (SOP) berupa membawa Cream Dermovate dengan jumlah yang melebihi ketentuan yang diatur dan ditetapkan oleh Penggugat.

Sebagaimana hal tersebut ditegaskan pada Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara No. SKEP/43/III/2007 tentang Penanganan Cairan, Aerosol, dan Gel (*Liquids, Aerosols, and Gels*) Pasal 3 ayat (1) huruf a, yang berbunyi:

Halaman 16 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-
PHI/2023/PN Srg



“Cairan, Aerosol, dan Gel (Liquids, Aerosols, And Gels) yang dibawah penumpang ke dalam kabin pesawat udara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf a harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. *Kapasitas wadah atau tempat Cairan, Aerosol, dan Gel (Liquids, Aerosols, And Gels) maksimum 100 ml atau ukuran sejenis;”*

FAKTANYA Tergugat MEMBAWA BARANG DENGAN JENIS TERSEBUT DI ATAS MELEBIHI BATAS MAKSIMUM UKURAN YANG DI PERINTAHKAN, HAL INI JELAS MELANGGAR ATURAN YANG ADA, sangat beralasan apabila Majelis yang terhormat Mengabulkan Perkara A Quo

2.3. Bahwa, berdasarkan Berita Acara Pemeriksaan No. JKTDK/BAP/062/X/2022 tanggal 27 Oktober 2022 Tergugat mengakui adanya pelanggaran yang dilakukan dan bersedia menerima segala sanksi yang diberikan oleh Penggugat.

2.4. Bahwa, Penggugat dengan TEGAS menyatakan bahwa alasan dilakukannya PHK terhadap Tergugat merupakan akibat dari pelanggaran terkait dengan barang bawaan Tergugat pada saat tugas terbang yang mana telah melanggar ketentuan PKB 2018/2020, *Standard Operational Procedure* (SOP), dan ketentuan hukum yang berlaku sebagaimana dapat dibuktikan dengan dokumen sebagai berikut:

- a. Voluntary Safety Report oleh Captain Don Satrio selaku *Person In Charge* (PIC) yang bertanggung jawab atas penerbangan GA969/JED-CGK/20OKTOBER2022;
- b. Trip Report dari Sdr. Dodi Satria selaku *purser* yang memimpin dan bertanggung jawab terhadap awak kabin pada penerbangan GA969/JED-CGK/20OKTOBER2022;

*Halaman 17 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-
PHI/2023/PN Srg*



- c. Berita Acara Pendapat No. JKTDK/BAPEND/008/2022 tanggal 9 Desember 2022; dan
- d. Surat Pemberitahuan Penjatuhan Hukuman Disiplin No. GARUDA/JKTCCA/20077/2022 tanggal 13 Desember 2022.

2.5. Bahwa, ketentuan sebagaimana tersebut di atas semakin dikuatkan dengan merujuk kepada preseden di internal Penggugat berdasarkan Keputusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial No. 303/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jkt.Pst Jo. Putusan Mahkamah Agung No. 949K/Pdt.Sus-PHI/2020 yang mana telah memutuskan Penggugat dapat melakukan PHK terhadap Pegawai yang melanggar ketentuan *custom*, imigrasi, dan karantina.

2.6. Bahwa, berdasarkan uraian fakta di atas, maka Penggugat tetap pada keputusannya untuk mengakhiri hubungan kerja dengan Tergugat dengan dasar telah melakukan pelanggaran disiplin tingkat III dengan sanksi PHK.

PERMOHONAN:

Berdasarkan dalil dan alasan-alasan tersebut di atas, maka dengan ini Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang cq. Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini berkenan memutuskan sebagai berikut:

PRIMAIR

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat telah melanggar PKB 2018/2020 Pasal 49 butir q yang sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja;
3. Menyatakan hubungan kerja Tergugat diputuskan sesuai Pasal 66 PKB 2018/2020;
4. Menyatakan "putus" hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan perkara a quo diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum;

Halaman 18 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Menyatakan Tergugat berhak menerima kompensasi pemutusan hubungan kerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sejumlah Rp87.640.194,00 (delapan puluh tujuh juta enam ratus empat puluh ribu seratus sembilan puluh empat rupiah);
6. Menyatakan putusan perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum kasasi (uitvoerbaar bij voorraad);
7. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini.

SUBSIDAIR

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain mohon dapat memberikan putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*).

Menimbang bahwa pada hari persidangan yang telah ditetapkan, untuk Penggugat dan Tergugat 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 Penggugat;

Menimbang bahwa terhadap gugatan Penggugat, Tergugat pada persidangan elektronik telah memberikan dokumen elektronik jawaban melalui Sistem Informasi Pengadilan pada tanggal 30 Oktober 2023, pada pokoknya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

GUGATAN Penggugat MERUPAKAN GUGATAN YANG KABUR DAN TIDAK JELAS (*OBSCUUR LIBEL*)

1. Bahwa kami mohon agar Majelis Hakim Yang Terhormat tidak menerima Gugatan Penggugat karena Gugatan tersebut adalah kabur dan tidak jelas (*obscuur libel*). Gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas (*obscuur libel*) karena dasar hukum Gugatan

Halaman 19 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-
PHI/2023/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)



Penggugat telah melanggar ketentuan hukum acara perselisihan hubungan industrial dengan menggabungkan ketentuan-ketentuan pidana sebagai dasar hukum dalam suatu gugatan perselisihan hubungan industrial.

2. Bahwa Penggugat dalam posita Gugatannya mendalilkan bahwa Tergugat diduga melakukan penyeludupan barang import dengan sanksi pidana sesuai dengan ketentuan Pasal 102 huruf a Undang-Undang RI No. 17 Tahun 2006 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 10 Tahun 1995 tentang Kepabeanan ("UU No. 17/2006"), sebagaimana tercantum di dalam halaman 5 poin 1.12 Gugatan Penggugat, yang dikutip sebagai berikut:

"Setiap orang yang mengangkut barang impor yang tidak tercantum dalam manifes dipidana karena melakukan penyelundupan di bidang impor dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan pidana Penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan pidana denda paling sedikit Rp. 50.000.000 (lima puluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 5.000.000.000 (lima miliar rupiah)."

3. Bahwa sementara itu pada dasarnya Gugatan Penggugat merupakan gugatan perselisihan hubungan industrial atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Penggugat kepada Tergugat, yang tunduk dan terbatas pada ketentuan Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang RI No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("UU Perselisihan Hubungan Industrial").
4. Bahwa oleh karena itu, Gugatan Penggugat ini telah menggabungkan ketentuan pidana yaitu Pasal 102 huruf a UU No. 17/2006, yang tunduk pada ketentuan hukum acara pidana, dengan ketentuan perselisihan hubungan industrial yaitu UU Perselisihan Hubungan Industrial.
5. Bahwa Gugatan Penggugat telah melanggar ketentuan hukum acara perselisihan hubungan industrial karena menggabungkan

*Halaman 20 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-
PHI/2023/PN Srg*



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ketentuan-ketentuan pidana sebagai dasar hukum dalam suatu gugatan perselisihan hubungan industrial dapat dikualifikasikan sebagai gugatan

Halaman 21 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-
PHI/2023/PN Srg



yang kabur dan tidak jelas (*obscur libel*) dan oleh karenanya patut dinyatakan tidak dapat diterima.

DALAM POKOK PERKARA

I. PENOLAKAN PENGGUGAT ATAS ANJURAN TELAH MELEWATI BATAS WAKTU YANG TELAH DITENTUKAN DI DALAM KETENTUAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG BERLAKU DAN ANJURAN TERSEBUT SEHINGGA PENGGUGAT DAPAT DIANGGAP TELAH MENERIMA DAN/ATAU MENYETUJUI ANJURAN

1. Bahwa kami mohon agar Majelis Hakim Yang Terhormat menolak Gugatan Penggugat karena penolakan Penggugat atas Anjuran telah melewati batas waktu yang telah ditentukan di dalam ketentuan perundangan-undangan yang berlaku dan anjuran tersebut, sehingga Penggugat dapat dianggap telah menerima dan/atau menyetujui Anjuran.
2. Bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang telah mengeluarkan Anjuran dengan No. 567.2/2626-HI/2023 tertanggal 10 Juli 2023 ("Anjuran No. 567.2/2626-HI/2023") atas upaya mediasi antara Tergugat dengan Penggugat melalui pihak ketiga (tripartit), yang pada pokoknya mediator mengajurkan:

"1. Agar hubungan kerja antara PT. Garuda Indonesia (Persero), Tbk dengan Sdri. Liza Apriani Nasution masih berlanjut belum putus.

2. Agar PT. Garuda Indonesia (Persero), Tbk memanggil secara tertulis Sdri. Liza Apriani Nasution untuk bekerja kembali setelah menerima anjuran ini.

3. Agar Sdri. Liza Apriani Nasution melapor ke PT. Garuda Indonesia (Persero), Tbk untuk bekerja kembali setelah menerima anjuran ini.

4. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini."

Halaman 22 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



3. Bahwa berdasarkan Anjuran No. 567.2/2626-HI/2023 di atas, Tergugat dan Penggugat telah secara jelas dan tegas diberikan batas waktu untuk memberikan jawaban atas Anjuran No. 567.2/2626-HI/2023, yaitu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja.
4. Bahwa Penggugat dalam posita Gugatannya mendalilkan bahwa Penggugat mengirimkan surat penolakan atas Anjuran No. 567.2/2626-HI/2023 adalah pada tanggal 27 Juli 2023, sebagaimana tercantum di dalam halaman 9-10 poin 1.25 Gugatan Penggugat.
5. Bahwa oleh karena itu, penolakan atas Anjuran No. 567.2/2626-HI/2023 yang dikirimkan pada tanggal 27 Juli 2023 kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang telah melewati batas waktu yang telah ditentukan di dalam ketentuan Pasal 13 ayat (2) huruf c Undang- Undang RI No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“UU No. 2/2004”) dan Anjuran No. 567.2/2626-HI/2023.
6. Bahwa seharusnya batas waktu penolakan atas Anjuran No. 567.2/2626-HI/2023 adalah paling lambat pada tanggal 24 Juli 2023. Sementara itu pada faktanya Penggugat mengirimkan surat penolakan atas Anjuran No. 567.2/2626-HI/2023 adalah pada tanggal 27 Juli 2023 (3 hari setelah batas waktu penolakan).
7. Bahwa dengan demikian, penolakan Penggugat atas Anjuran No. 567.2/2626-HI/2023 telah melewati batas waktu yang telah ditentukan di dalam ketentuan UU No. 2/2004 dan Anjuran No. 567.2/2626-HI/2023, sehingga Penggugat dapat dianggap telah menerima dan/atau menyetujui Anjuran No. 567.2/2626-HI/2023 tersebut.
8. Berdasarkan seluruh uraian di atas, terbukti bahwa penolakan Penggugat atas Anjuran telah melewati batas waktu yang telah ditentukan di dalam ketentuan perundangan- undangan yang berlaku dan anjuran tersebut, sehingga Penggugat dapat dianggap telah menerima dan/atau menyetujui Anjuran. Karenanya, sudah

Halaman 23 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



sepatutnya Gugatan Penggugat ditolak.

II. DASAR PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) KEPADA Tergugat YAITU PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) ADALAH TIDAK BERLAKU DAN/ATAU TELAH BERAKHIR SEHINGGA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) YANG DILAKUKAN OLEH Penggugat KEPADA Tergugat TERSEBUT ADALAH TIDAK SAH SECARA HUKUM

9. Bahwa kami mohon agar Majelis Hakim Yang Terhormat menolak Gugatan Penggugat karena dasar Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Tergugat yaitu Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah tidak berlaku dan/atau telah berakhir, sehingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Penggugat kepada Tergugat tersebut adalah tidak sah secara hukum.

10. Bahwa Penggugat dalam posita Gugatannya mendalilkan bahwa Tergugat melanggar ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 2018/2020 sebagai dasar melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Tergugat, sebagaimana tercantum di dalam halaman 5-6 poin 1.14 sampai dengan poin 1.15, halaman 7 poin 1.17 dan halaman 11 poin 2.1. Gugatan Penggugat.

11. Bahwa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2018/2020 yang telah mendapatkan pengesahan dari Kementerian Ketenagakerjaan RI dengan Keputusan Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan Nomor: 156/PHIJSK-PK/PKB/IX/2020 ("Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2018/2020") telah secara tegas dan jelas tercantum bahwa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2018/2020 berakhir pada tanggal 27 November 2020, sesuai dikemukakan KEDUA, yang dikutip sebagai berikut:

"Perjanjian Kerja Bersama PT. GARUDA INDONESIA (PERSERO) Tbk DENGAN SERIKAT KARYAWAN PT. GARUDA INDONESIA yang

Halaman 24 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



didaftarkan

sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU, mulai berlaku terhitung tanggal 28 November 2018 s.d 27 November 2020 dan telah terdaftar pada Kementerian Ketenagakerjaan R.I c.q. Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan Nomor : 156/Pdf.5/PKB/IX/2020.”

12. Bahwa sementara itu Penggugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Tergugat dengan menggunakan dasar sebagaimana tercantum di dalam ketentuan Pasal 49 butir q Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2018/2020 melalui surat Penggugat GARUDA/JKTCCA/20077/2022, perihal: Surat Pemberitahuan Penjatuhan Hukuman Disiplin, adalah pada tanggal 13 Desember 2022 (Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2018/2020 telah berakhir selama 2 (dua) tahun), yang dikutip sebagai berikut:

“... serta memperhatikan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk dengan Serikat Karyawan PT Garuda Indonesia (SEKARGA), Periode 2018-2020, Pasal 49 Jenis Pelanggaran Disiplin Tingkat III butir q: “Membawa barang-barang pribadi dan/atau milik orang lain yang melanggar ketentuan Standard Operational Procedure (SOP) Perusahaan dan/atau ketentuan bea cukai, imigrasi dan karantina” bahwa Sdri. Liza Apriani Nasution dijatuhi Hukuman Disiplin Tingkat III, berupa PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).”

13. Bahwa satu-satunya dasar bagi Penggugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Tergugat hanya merujuk pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2018/2020 karena Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2018/2020 yang tidak berlaku dan/atau telah berakhir tersebut belum mempunyai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pengganti dengan kesepakatan baru antara Penggugat dengan Serikat Pekerja Penggugat, sesuai

Halaman 25 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



diktum KEMPAT, yang dikutip sebagai berikut:

“Dalam masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEDUA dilakukan perubahan atau dan/atau setelah berakhirnya masa berlaku sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEDUA diperpanjang, maka perubahan dan/atau perpanjangan masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama harus dilakukan atas kesepakatan kedua belah pihak dan selanjutnya didaftarkan oleh Pengusaha pada Kementerian Ketenagakerjaan R.I c.q. Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.”

14. Bahwa tindakan Penggugat yang memaksakan kehendaknya untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan dasar Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang tidak berlaku dan/atau telah berakhir, dimana pada saat Penggugat Melakukan PHK telah bertentangan dengan ketentuan Pasal 3 ayat (3) Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (Good Corporate Governance) Pada Badan Usaha Milik Negara sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-09/MBU/2012 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-01/MBU/2011 Tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (Good Corporate Governance) Pada Badan Usaha Milik Negara , yang dikutip sebagai berikut:

“Prinsip-prinsip GCG yang dimaksud dalam Peraturan ini, meliputi: Pertanggungjawaban (responsibility), yaitu kesesuaian di dalam pengelolaan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.”

15. Berdasarkan seluruh uraian di atas, terbukti bahwa dasar Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Tergugat yaitu Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah tidak berlaku dan/atau telah berakhir sehingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh

Halaman 26 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



Penggugat kepada Tergugat tersebut adalah tidak sah secara hukum. Karenanya, sudah sepatutnya Gugatan Penguat ditolak.

III. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) KEPADA Tergugat TELAH BERTENTANGAN DENGAN KETENTUAN-KETENTUAN HUKUM YANG BERLAKU

16. Bahwa kami mohon agar Majelis Hakim Yang Terhormat menolak Gugatan Penguat karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Tergugat telah bertentangan dengan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku.

17. Bahwa Penguat dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Tergugat sesuai surat Penguat GARUDA/JKTCCA/20077/2022 tertanggal 13 Desember 2022, perihal: Surat Pemberitahuan Penjatuhan Hukuman Disiplin secara langsung menjatuhkan hukuman disiplin tingkat III dan sekaligus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yang dikutip sebagai berikut:

“... bahwa Sdri. Liza Apriani Nasution dijatuhi Hukuman Disiplin Tingkat III, berupa PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).”

18. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (“PP No. 35/2021”) dan Penjelasan telah mengatur secara jelas dan tegas bahwa sebelum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) telah diberikan surat peringatan pertama, kedua dan peringatan ketiga (terakhir) diterbitkan yang berlaku selama 6 (enam) bulan dan apabila pekerja melakukan pelanggaran kembali maka pengusaha dapat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yang dikutip sebagai berikut:

Pasal 52 ayat (1):

“Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau



Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut maka..."

Penjelasan:

"c. Apabila Pekerja/Buruh masih melakukan pelanggaran ketentuan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama, Pengusaha dapat menerbitkan peringatan ketiga (terakhir) yang berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya peringatan ketiga.

Apabila dalam kurun waktu peringatan ketiga Pekerja/Buruh kembali melakukan pelanggaran Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja."

19. Bahwa dengan demikian, tindakan Penggugat yang langsung menerbitkan surat peringatan hukuman disiplin tingkat III dan sekaligus Pemutusan Hubungan Kerja

(PHK) telah bertentangan dengan ketentuan Pasal 52 ayat (1) PP No. 35/2021 dan Penjelasan.

20. Bahwa sementara itu berdasarkan ketentuan Pasal 124 (ayat) 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur secara jelas dan tegas bahwa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tidak boleh bertentangan dengan dengan peraturan yang berlaku, yang dikutip sebagai berikut:

"Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku."

21. Bahwa hal ini juga telah ditegaskan Penggugat di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2018/2020 sesuai diktum KELIMA, yang dikutip sebagai berikut:

"Dalam hal terdapat ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud diktum KESATU bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka ketentuan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan peraturan perundang-undangan."

22. Bahwa tindakan Penggugat yang langsung menerbitkan surat



peringatan hukuman disiplin tingkat III dan sekaligus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang telah bertentangan dengan ketentuan Pasal 52 ayat (1) PP No. 35/2021 dan Penjelasan, juga pada saat Penggugat menjatuhkan PHK telah bertentangan dengan ketentuan Pasal 3 ayat (3) Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (Good Corporate Governance) Pada Badan Usaha Milik Negara sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-09/MBU/2012 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-01/MBU/2011 Tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (Good Corporate Governance) Pada Badan Usaha Milik Negara, yang dikutip sebagai berikut:

"Prinsip-prinsip GCG yang dimaksud dalam Peraturan ini, meliputi: Pertanggungjawaban (responsibility), yaitu kesesuaian di dalam pengelolaan perusahaan terhadap peraturan perundangan dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat"

23. Berdasarkan seluruh uraian di atas, terbukti bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Tergugat telah bertentangan dengan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku. Karenanya, sudah sepatutnya Gugatan Penggugat ditolak.

**IV. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) YANG
DILAKUKAN OLEH Penggugat TELAH MELANGGAR HAK
ASASI MANUSIA (HAM)**

24. Bahwa kami mohon agar Majelis Hakim Yang Terhormat menolak Gugatan Penggugat karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Penggugat telah melanggar Hak Asasi Manusia (HAM).

25. Bahwa tindakan Penggugat yang memaksakan kehendaknya untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan dasar Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang tidak berlaku dan/atau telah

Halaman 29 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



berakhir adalah upaya pengurangan atau pembatasan hak yang melanggar ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar (UUD) 1945, yang dikutip sebagai berikut:

"tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."

26. Bahwa Tergugat yang memiliki bakat, kecakapan dan kemampuan serta prestasi selama bekerja di Penggugat yang akan memasuki tahun ke-13, seharusnya mendapatkan pekerjaan yang layak. Namun demikian, tindakan Penggugat yang memaksakan kehendaknya untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) telah melanggar ketentuan Pasal 38 ayat (1) Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia ("UU No. 39/1999"), yang dikutip sebagai berikut:

"Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak."

27. Bahwa tindakan Penggugat yang memaksakan kehendaknya untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan prosedur yang tidak transparan, adil, *fair* dan salah telah melanggar ketentuan Pasal 3 UU No. 39/1999, yang dikutip sebagai berikut:

"Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan perlakuan hukum yang adil serta mendapat kepastian hukum dan perlakuan yang sama di depan hukum"

28. Berdasarkan seluruh uraian di atas, terbukti bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Penggugat telah melanggar Hak Asasi Manusia (HAM). Karenanya, sudah sepatutnya Gugatan Penggugat ditolak.

V. SEANDAINYA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) YANG DILAKUKAN OLEH Penggugat ADALAH SAH MAKA SEHARUSNYA Penggugat MEMPERTIMBANGKAN KETENTUAN PASAL 51 AYAT (1) PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) PERIODE 2018/2020 SEBELUM MELAKUKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)



KEPADA Tergugat

29. Bahwa kami mohon agar Majelis Hakim Yang Terhormat menolak Gugatan Penggugat karena seandainya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Penggugat adalah sah maka seharusnya Penggugat mempertimbangkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2018/2020 sebelum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Tergugat.
30. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2018/2020 telah jelas dan tegas mengatur bahwa dalam menjatuhkan hukuman disiplin wajib memperhatikan faktor-faktor yang dapat meringankan hukuman, yang dikutip sebagai berikut:

"Faktor-faktor yang dapat meringankan dalam penjatuhan Hukuman Disiplin antara lain:

- a. Beritikad baik*
 - b. Dapat dibuktikan tidak adanya unsur kesengajaan dalam perbuatan*
 - c. Selama bekerja menunjukkan Prestasi Kerja dan/atau kondite yang baik*
 - d. Bersikap sopan terhadap sesama Pegawai maupun Atasan*
 - e. Selama Bekerja belum pernah dijatuhi hukuman disiplin oleh Perusahaan*
 - f. Kooperatif dalam proses pemeriksaan*
 - g. Masa kerja aktif/masa Pengabdian di Perusahaan*
 - h. Pernah mendapatkan penghargaan dari Perusahaan"*
31. Bahwa selama Tergugat bekerja di Penggugat yang akan memasuki tahun ke-13, Tergugat tidak pernah melakukan pelanggaran apapun, sehingga Tergugat tidak pernah dijatuhi dan/atau mendapatkan hukuman disiplin apapun baik secara lisan maupun tertulis dari Penggugat. Bahkan, Tergugat mendapat Penilaian Index Kinerja melalui penerapan Merit System (SMK) berjumlah 100 (predikat

Halaman 31 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



sempurna) pada tahun 2022. Selain itu Tergugat juga telah melaksanakan ketentuan Pasal 51 ayat (1) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2018/2020, antara lain:

- a. Beritikad baik;
- b. Tidak adanya unsur kesengajaan dalam perbuatan;
- c. Selama bekerja menunjukkan prestasi kerja dan/atau kondite yang baik;
- d. Bersikap sopan terhadap sesama pegawai maupun atasan;
- e. Selama bekerja belum pernah dijatuhi hukuman disiplin oleh Tergugat;
- f. Kooperatif dalam proses pemeriksaan; dan
- g. Masa kerja aktif/masa pengabdian di Tergugat.

32. Bahwa namun demikian, Penggugat sama sekali tidak mempertimbangkan prestasi- prestasi yang telah dibuat oleh Tergugat tersebut sebagai faktor-faktor yang dapat meringankan penjatuhan hukuman disiplin kepada Tergugat. Bahkan, Penggugat dengan semena-mena langsung melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Tergugat.

33. Berdasarkan seluruh uraian di atas, terbukti bahwa seandainya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Penggugat adalah sah maka seharusnya Penggugat mempertimbangkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2018/2020 sebelum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Karenanya, sudah sepatutnya Gugatan Penggugat ditolak.

VI. Penggugat TIDAK DAPAT MEMBUKTIKAN SECARA PASTI JUMLAH CREAM DERMOVET YANG DIBAWA OLEH Tergugat SEBAGAI DASAR MELAKUKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

34. Bahwa kami mohon agar Majelis Hakim Yang Terhormat menolak Gugatan Penggugat karena Penggugat tidak dapat membuktikan secara pasti jumlah *cream dermovet* yang dibawa oleh Tergugat

Halaman 32 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



sebagai dasar melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

35. Bahwa pada dasarnya yang dipermasalahkan pertama kali oleh Avsec di Stasiun Manager (KK) Bandara Internasional Jeddah adalah *cutleries* titipan milik teman Tergugat untuk dikembalikan kepada Penggugat.
36. Bahwa pada tanggal 20 Oktober 2022, pada saat akan kembali ke Jakarta, Tergugat seperti biasa melewati x-ray Avsec Jeddah dan petugas melakukan pengecekan terhadap koper Tergugat yang ternyata Tergugat tidak sengaja membawa *cutleries* dari *stainless steel* milik teman Tergugat yang juga merupakan mantan *cabin crew* di maskapai Penggugat yang telah *resign*. Teman Tergugat meminta tolong kepada Tergugat supaya mengembalikan *cutleries* dari *stainless steel* kepada pesawat. Namun demikian, Tergugat lupa mengembalikan dan masih membawa di dalam koper Tergugat. Setelah dilakukan pencarian beberapa menit kemudian petugas mengambil *cutleries* dari *stainless steel* tersebut.
37. Bahwa pada dasarnya Penggugat tidak mengetahui secara pasti jumlah *cream dermovet* yang ada di dalam koper Tergugat karena Penggugat tidak pernah melakukan perhitungan terhadap *cream dermovet* yang dibawa oleh Tergugat. Tergugat juga telah membuang *cream dermovet* tersebut ke tempat sampah terdekat di Bandara Jeddah untuk menghindari adanya kesalahpahaman dengan sesama crew yg bertugas.
38. Bahwa sejak awal pelaporan permasalahan ini sampai dengan proses tripartit (mediasi), Penggugat tidak dapat membuktikan atau memperlihatkan adanya laporan tertulis secara resmi dari Avsec yang menyatakan jumlah *cream dermovet* yang ada di dalam koper Tergugat.
39. Bahwa Penggugat yang menyatakan Tergugat ditahan oleh petugas *aviation security* pada area x-ray dikarenakan kedapatan membawa

Halaman 33 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



cream dermovate sebanyak 100 (seratus) buah dengan masing-masing memiliki berat 25gr (dua puluh lima gram) adalah keliru dan mengada-ada. Pada faktanya, Tergugat tidak pernah ditahan oleh petugas *aviation security*.

40. Bahwa Penggugat yang menyebutkan bahwa *cream dermovet* yang dibawa oleh Tergugat telah melanggar ketentuan SOP mengenai syarat kapasitas tempat maksimum adalah 100ml, sementara itu pada faktanya Penggugat tidak mengetahui dan tidak pernah menghitung jumlah *cream dermovet* yang dibawa oleh Tergugat. Tergugat sendiri juga tidak dapat mengingat secara pasti jumlah *cream dermovet* tersebut karena Tergugat telah membuang *cream dermovet* tersebut sebelum dibawa ke Indonesia.
41. Bahwa Penggugat yang menyatakan bahwa *cream dermovet* telah melebihi batas maksimum adalah keliru karena Penggugat juga tidak dapat membuktikan bahwa *cream dermovet* yang dibawa oleh Tergugat termasuk kategori *Liquid*, *Aerosol*, dan *Gels* sebagaimana tertuang dalam SOP dari Penggugat.
42. Bahwa dalam proses bipartit dan tripartit (mediasi), Penggugat juga tidak dapat membuktikan bahwa *cream dermovet* yang dibawa oleh Tergugat termasuk kategori *Liquid*, *Aerosol*, sehingga Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang tidak mencantumkan bahwa *cream dermovet* yang dibawa Tergugat adalah melanggar ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2018/2020.
43. Oleh karena itu, Gugatan Penggugat hanya didasarkan pada asumsi-asumsi belaka yang tidak didukung oleh bukti apapun.
44. Berdasarkan seluruh uraian di atas, terbukti bahwa Penggugat tidak dapat membuktikan secara pasti jumlah *cream dermovet* yang dibawa oleh Tergugat sebagai dasar melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Karenanya, sudah sepatutnya Gugatan Penggugat ditolak.

VII. PROSES PEMERIKSAAN TERHADAP Tergugat TIDAK

Halaman 34 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



TRANSPARAN, ADIL, FAIR DAN TIDAK SESUAI DENGAN PROSEDUR YANG DIATUR DI DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) PERIODE 2018/2020

45. Bahwa Kami Mohon Agar Majelis Hakim Yang Terhormat Menolak Gugatan Penggugat Karena proses pemeriksaan terhadap Tergugat tidak transparan, adil, fair dan tidak sesuai dengan prosedur yang diatur di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2018/2020.
46. Bahwa pada tanggal 13 Desember 2022, Tergugat mengajukan Surat Keberatan atas surat GARUDA/JKTCCA/20077/2022 yang pada pokoknya menyampaikan bahwa Tergugat keberatan atas surat GARUDA/JKTCCA/20077/2022 dan membantah isi BAPEND tertanggal 9 Desember 2022 dengan alasan:
 - a. Bahwa Tergugat tidak mendapatkan dokumen apapun atas hasil pemeriksaan.
 - b. Bahwa Tergugat tidak ditunjukkan bukti apapun.
 - c. Bahwa Tergugat tidak pernah dijatuhi dan/atau mendapatkan hukuman disiplin apapun.
 - d. Bahwa Tergugat mendapatkan nilai SMK berjumlah 100 (predikat sempurna) pada tahun 2022.
47. Namun demikian, Penggugat memberikan tanggapan atas Surat Keberatan dengan No.: GARUDA/JKTCC/20002/2023 yang menyatakan bahwa Penggugat tidak dapat memenuhi permohonan Tergugat.
48. Bahwa Tergugat telah berupaya untuk meminta BAPEND tertanggal 9 Desember 2022 kepada Penggugat. Namun demikian, Penggugat tidak bersedia untuk memberikan dengan alasan bahwa agar Tergugat membicarakan dengan Ikatan Awak Kabin Garuda Indonesia ("IKAGI") perihal pengambilan BAPEND tertanggal 9 Desember 2022.
49. Bahwa oleh karena itu, Tergugat kembali berupaya untuk meminta BAPEND tertanggal 9 Desember 2022 kepada IKAGI. Namun IKAGI

Halaman 35 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



baru memberikan BAPEND tertanggal 9 Desember 2022 setelah Tergugat mengirimkan somasi sebanyak 2 (dua) kali dan setelah pelaksanaan Bipartit telah selesai. Sementara itu, seharusnya IKAGI selaku organisasi para pekerja merupakan pihak yang wajib membela Tergugat selaku anggotanya.

50. Bahwa setelah Tergugat menerima BAPEND tertanggal 9 Desember 2022 dari IKAGI pada tanggal 30 Maret 2023, Tergugat menemukan fakta-fakta bahwa terdapat keterangan- keterangan yang fiktif atau rekayasa karena tidak sesuai dengan keterangan yang disampaikan oleh Tergugat pada saat pemeriksaan tersebut.
51. Bahwa BAPEND yang pertama sekali ditunjukkan kepada Tergugat tidak terdapat tanda tangan VP Corporate Security Dodi Surya Lesmana pada lembar *Interoffice Correspondence* dan halaman terakhir BAPEND dan pernyataan Capt. Don Satrio dan FSM Dodi Satria pada poin 2 halaman 2 BAPEND tertanggal 9 Desember 2022 yang menyebutkan bahwa Tergugat menyampaikan paspornya ditahan adalah tidak benar.
52. Bahwa pernyataan Capt. Don Satrio pada poin 3 halaman 2 BAPEND tertanggal 9 Desember 2022, yang menyebutkan bahwa petugas x-ray memberikan informasi jika kejadian yang dialami oleh Tergugat merupakan *final warning* adalah tidak benar. Pada dasarnya *final warning* tidak pernah disampaikan kepada Tergugat dan juga Capt. Don Satrio tidak pernah berbicara dengan petugas x-ray. Oleh karena itu, pernyataan sdr. Hakim dan Capt. Don Satrio pada poin 3 yang juga menyebutkan *cream dermovet* yang dibawa oleh Tergugat sebanyak 100pcs diloloskan adalah tidak benar.
53. Bahwa pernyataan Tergugat pada poin 5 halaman 4 BAPEND tertanggal 9 Desember 2022 adalah tidak pernah disampaikan oleh Tergugat. Terkait dengan *delay*, pada saat proses penyidikan tidak pernah dipertanyakan oleh Penggugat.
54. Oleh karena itu, dalil Gugatan Penggugat terkait dengan

Halaman 36 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



pemeriksaan Tergugat telah melanggar ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2018/2020 karena berdasarkan keterangan-keterangan fiktif atau rekayasa. Oleh karena itu, BAPEND tertanggal 9 Desember 2022 didasarkan pada tidak transparan, adil, *fair*.

55. Berdasarkan seluruh uraian di atas, terbukti bahwa proses pemeriksaan terhadap Tergugat tidak transparan, adil, *fair* dan tidak sesuai dengan prosedur yang diatur di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2018/2020.

VIII. PERHITUNGAN KOMPENSASI YANG DIDALILKAN OLEH Penggugat ADALAH KELIRU

56. Bahwa kami mohon agar Majelis Hakim Yang Terhormat menolak Gugatan Penggugat karena perhitungan kompensasi yang didalilkan oleh Penggugat adalah keliru.

57. Bahwa Penggugat dalam posita Gugatannya mendalilkan bahwa Tergugat bersedia membayar kompensasi sebesar Rp. 87.640.194,- (delapan puluh tujuh juta enam ratus empat puluh ribu seratus sembilan puluh empat), sebagaimana tercantum di dalam halaman 10 poin 1.28 Gugatan Penggugat.

58. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Penggugat kepada Tergugat adalah tidak sah secara hukum, bertentangan dengan ketentuan-ketentuan hukum

yang berlaku dan melanggar Hak Asasi Manusia (HAM), sebagaimana yang telah diuraikan secara lengkap pada bagian II, III dan IV di atas. Oleh karena itu, perhitungan kompensasi atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang didalilkan oleh Penggugat adalah keliru.

59. Berdasarkan seluruh uraian di atas, terbukti bahwa perhitungan kompensasi yang didalilkan oleh Penggugat adalah keliru. Karenanya, sudah sepatutnya Gugatan Penggugat ditolak.

MAKA, berdasarkan seluruh dalil dan dasar hukum yang diuraikan di dalam Jawaban ini, terbukti bahwa Gugatan Penggugat harus ditolak. Oleh karena itu, Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat untuk

Halaman 37 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



mengeluarkan Putusan sebagai berikut:

A. DALAM EKSEPSI

1. Menerima Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya; dan
2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

B. DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2018/2020 yang telah mendapatkan pengesahan dari Kementerian Ketenagakerjaan RI dengan Keputusan Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan Nomor: 156/PHIJSK-PK/PKB/IX/2020 adalah tidak berlaku dan/atau telah berakhir;
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Penggugat kepada Tergugat adalah tidak sah secara hukum;
4. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Penggugat kepada Tergugat bertentangan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku dan melanggar Hak Asasi Manusia (HAM);
5. Menyatakan bahwa hubungan kerja Tergugat dengan Penggugat tetap berlanjut;
6. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak pernah putus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
7. Menyatakan Penggugat agar melakukan pemulihan/rehabilitasi terhadap nama baik Tergugat terhitung sejak putusan perkara *a quo*; dan
8. Menghukum Penggugat untuk membayar semua ongkos dan biaya perkara.

ATAU jika Majelis Hakim Yang Terhormat mempertimbangkan lain, kami mohon keputusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat tersebut, Penggugat pada

Halaman 38 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



persidangan elektronik berikutnya telah mengajukan dokumen elektronik replik melalui Sistem Informasi Pengadilan pada tanggal 6 Nopember 2023 dan atas replik Penggugat, Tergugat pada persidangan elektronik berikutnya telah mengajukan dokumen elektronik duplik melalui Sistem Informasi Pengadilan pada tanggal 13 Nopember 2023;

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

1. Fotocopy Pemberitahuan Pengangkatan Pegawai Tetap Liza Nasution, yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokan, sesuai dengan aslinya yang selanjutnya diberi tanda P-1;
2. Fotocopy Perjanjian Kerja Pegawai Tetap Awak Kabin Antara PT GARUDA INDONESIA (PERSERO) Tbk. Dengan LIZA APRIANI NASUTION, yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokan, sesuai dengan aslinya yang selanjutnya diberi tanda P-2;
3. Fotocopy NOTICE TO FLIGHT ATTENDANT NO JKTCCS/00225/2020, yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokan, sesuai dengan aslinya yang selanjutnya diberi tanda P-3;
4. Fotocopy Bapend – Tindakan Pelanggaran Membawa Barang Titipan an FA Liza Apriani Nasution/534060, yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokan, sesuai dengan aslinya yang selanjutnya diberi tanda P-4;
5. Fotocopy Surat Pemberitahuan Penjatuhan Hukuman Disiplin, yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokan, sesuai dengan aslinya yang selanjutnya diberi tanda P-5;
6. Fotocopy VOLUNTARY SAFETY REPORT, yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokan, sesuai dengan aslinya yang selanjutnya diberi tanda P-6;
7. Fotocopy Anjuran yang di terbitkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Tangerang, yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokan, sesuai dengan aslinya yang selanjutnya diberi tanda P-7;
8. Fotocopy Permohonan Penerbitan Surat Keputusan Pendaftaran

Halaman 39 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



Perjanjian Kerja Bersama, yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya yang selanjutnya diberi tanda P-8;

9. Fotocopy Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industri & Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor KEP. 156/PHIJSK-PK/PKB/IX/2020, yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya yang selanjutnya diberi tanda P-9;

10. Foto copy Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2018/2020 yang telah mendapatkan pengesahan dari Kementerian Ketenagakerjaan RI dengan Keputusan Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan Nomor: 156/PHIJSK-PK/PKB/IX/2020 tentang Pengesahan Perjanjian Kerja Bersama PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. ("Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2018/2020"), yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya yang selanjutnya diberi tanda P-10;

Menimbang bahwa Penggugat selain mengajukan bukti surat, untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya telah mengajukan 2 (dua) orang saksi; yang telah bersumpah menurut cara agamanya sebelum memberikan keterangan sebagai berikut :

1. Saksi Dodi Satria

- Bahwa saksi tidak mengetahui tentang aturan pelanggaran ;
- Bahwa saksi tidak mengetahui Proses PHK;
- Bahwa yang menjadi masalah pelanggaran Tergugat adalah membawa cream , akhirnya Tergugat di PHK;
- Bahwa pada Saat di X-tray, tidak lihat barangnya;
- Bahwa yang saksi lakukan setelah mengetahui kejadian yaitu saksi men datangi pilot dan petugas bandara, dan bilang ini peringatan terakhir untuk perusahaan (GIA) kalian;
- Bahwa tidak ada warning ke GIA;
- Bahwa Paspor Tergugat dikembalikan dan tidak di sita;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa setelah kejadian tersebut, saksi harus membuat Trip Report yang dibuat oleh Pilot secara tertulis kepada Perusahaan;
- dan saksi menulis Report kepada Deputy Chief saksi via email;
- Bahwa saat ini saksi tidak tahu apakah Tergugat masih dipekerjakan atau tidak;
- Bahwa saksi diperiksa tanggal 20 Oktober 2022, waktu Jeddah;
- Bahwa diruang tunggu terdapat Saksi, Petugas Bandara Jeddah, dan Pilot;
- Bahwa Paspor Tergugat kemudian diserahkan kembali dan petugas bilang ini bahwa ini adalah peringatan terakhir.
- Bahwa saat diperjalanan Pilot bilang akan buat Trip Report;
- Bahwa pada saat di Jakarta, seluruh awak kabin + Pilot di briefing;
- Bahwa jabatan saksi adalah sebagai Flight Service Manager;
- Bahwa saksi Kenal dengan Tergugat, sebagai pramugari;
- Bahwa kejadian terjadi di tanggal 20 Oktober 2022, Paspor Tergugat ditahan oleh beacukai bandara ;
- Bahwa status Tergugat karyawan tetap;
- Bahwa saksi tidak tau proses PHK Tergugat penyebabnya apa;
- Bahwa kejadian saat berangkat dari Jeddah, ada pelanggaran dengan penerbangan GA969/JED-CGK/20OKTOBER2022 tujuan Jedah-Jakarta. Dan Kejadian tersebut terjadi di Jeddah;
- Bahwa Petugas menyatakan banyak cream di tas Tergugat, yaitu b Dermofet 100;
- Bahwa Trip Report terlampir di bukti yang diberi Nomor bukti P-6;
- Bahwa saksi bertemu dengan Tergugat saat Paspor Tergugat ditahan;
- Bahwa Petugas beacukai bandara bilang terlalu banyak cream di Tas Tergugat;
- Bahwa Tergugat bawa cream tersebut 100 buah/pcs, info tersebut dari Tergugat itu sendiri;
- Bahwa Saksi diperiksa petugas sebanyak 2x;
- Bahwa akhirnya apakah Cream yang dibawa oleh Tergugat diloloskan atau tidak, saksi tidak tahu;

Halaman 41 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/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)



- Bahwa saksi tidak mengetahui apakah terjadi delay akibat permasalahan ini ;
- Bahwa Saksi selalu membuat Trip Report setiap penerbangan;
- Bahwa saat itu Tergugat bertugas sebagai Pramugari;

2. Saksi **RICKY MIRAJ NUR IMAN**

- Bahwa Tergugat diberikan SP3 langsung di PHK, dan diberikan waktu 2 minggu untuk pikir-pikir, Apakah PHK diterima atau tidak ;
- Bahwa Tergugat mengajukan keberatan atas pemutusan hubungan kerja dalam waktu 2 minggu;
- Bahwa surat keberatan Tergugat disampaikan Via email dan surat fisik disampaikan ke manajemen;
- Bahwa Perusahaan setelah menerima keberatan, langsung Bipartit;
- Bahwa gugatan ini di lakukan oleh pihak Penggugat /GIA , dan PKB dianggap Tidak berlaku menurut peraturan tenaga kerja oleh Tergugat;
- Bahwa pihak Penggugat /GIA intinya Keberatan atas anjuran yang diberikan mediasi Disnaker;
- Bahwa Tergugat masih karyawan dan gaji masih dibayar hingga saat ini;ahwa saksi membacakan Pasal 112 PKB;
- Bahwa saksi tidak mengetahui Tergugat kerja di GIA sejak kapan.
- Bahwa Tergugat berstatus sebagai karyawan tetap;
- Bahwa Tergugat di PHK, dibulan Desember tahun 2022 terdapat di bukti surat;
- Bahwa Tergugat saat ini statusnya sudah diberikan SP 3, namun saat ini Tergugat masih karyawan;
- Bahwa yang tanda tangan surat PHK adalah Chief HR di tahun 2022,
- Bahwa Laporan dari Saksi Dodi Satria ditindak lanjuti untuk di mintai keterangan dan terjadi kekeliruan informasi, Tergugat bilang bawa 50 cream sedangkan saksi bilang 100 cream yang dibawa Tergugat;
- Bahwa dikeluarkan SP 3 pelanggaran pasal 49 di PKB tahun 2018-2020, kejadian tahun 2022;
- Bahwa tahun 2022 masih diberlakukan PKB tersebut;



- Bahwa Jenis pelanggaran Pasal 49, yaitu bawa barang-barang pribadi yang melanggar Imigrasi dan Karantina;
- Bahwa setelah di Crosscek, sebelum SP3 Tergugat jelaskan bawa 50 cream;
- Sesuai dengan Pelanggaran SOP;
- Bahwa di GIA tidak kenal SP1-SP2, langsung di buat SP3. Dalam Pasal 50 Hukumannya PHK;
- Bahwa saksi tidak pernah melihat langsung cream dan berapa jumlahnya;
- Bahwa sesuai Infomasi dari Tergugat, bahwa Tergugat mebawa cream sebanyak 50 Pcs;
- Bahwa Tergugat melanggar PKB tentang bawa LAG;
- Bahwa aturan di custom Jika ada pelanggaran maka akan ditahan petugas Custom;
- Bahwa untuk aturan custom tidak ada surat resmi karena diberikan di security, bukan di area custom. Yang urus Cream, yang berwenang bagian security bukan saksi;

Menimbang bahwa terhadap keterangan para saksi yang diajukan oleh Penggugat, Tergugat dan Penggugat menyatakan akan menanggapi dalam kesimpulan;

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

1. Print Out Penilaian Index Kinerja melalui penerapan Merit System (SMK) berjumlah 100 Tahun 2022, yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokan, sesuai dengan aslinya yang selanjutnya diberi tanda T-1;
2. Foto copy Undang-Undang RI No. 17 Tahun 2006 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 10 Tahun 1995 tentang Kepabeanan ("UU No. 17/2006"), yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokan, sesuai dengan aslinya yang selanjutnya diberi tanda T-2;
3. Foto copy Surat Pemberitahuan Penjatuhan Hukuman Disiplin Nomor GARUDA/JKTCCA/20077/2022 tertanggal 13 Desember 2023, yang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya yang selanjutnya diberi tanda T-3;

4. Foto copy Surat Keberatan atas Surat Pemberitahuan Penjatuhan Hukuman Disiplin Nomor GARUDA/JKTCCA/20077/2022 tertanggal 13 Desember 2023, yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya yang selanjutnya diberi tanda T-4;
5. Foto copy Surat No GARUDA/JKTCC/20002/2023, Tanggal 19 Januari 2023, Perihal Tanggapan atas Surat Keberatan Tergugat, yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya yang selanjutnya diberi tanda T-5;
6. Foto copy Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2018/2020 yang telah mendapatkan pengesahan dari Kementerian Ketenagakerjaan RI dengan Keputusan Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan Nomor: 156/PHIJSK-PK/PKB/IX/2020 tentang Pengesahan Perjanjian Kerja Bersama PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. ("Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2018/2020"), yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya yang selanjutnya diberi tanda T-6;
7. Foto copy Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja ("PP No. 35/2021") dan Penjelasan, yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya yang selanjutnya diberi tanda T-7;
8. Foto copy Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan, yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya yang selanjutnya diberi tanda T-8;
9. Foto copy Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (Good Corporate Governance) Pada Badan Usaha Milik Negara sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-09/MBU/2012 tentang Perubahan atas

Halaman 44 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-01/MBU/2011 Tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (Good Corporate Governance) Pada Badan Usaha Milik Negara, yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya yang selanjutnya diberi tanda T-9;

10. Foto copy Undang-Undang Dasar Tahun 1945 (UUD 1945), yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya yang selanjutnya diberi tanda T-10;

11. Foto copy Undang-Undang Nomor Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya yang selanjutnya diberi tanda T-11;

12. Foto copy Surat tanggal 03 Januari 2023 Perihal Permintaan Dokumen Hasil Bapend No.JKTDK/BAPEND/008/2022 Tertanggal 09 Desember 2022, yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya yang selanjutnya diberi tanda T-12.a;

13. Foto copy Tanda Pengiriman Surat tanggal 03 Januari 2023 Perihal Permintaan Dokumen Hasil Bapend No.JKTDK/BAPEND/008/2022 Tertanggal 09 2022 melalui E-Mail, yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya yang selanjutnya diberi tanda T-12.b;

14. Foto copy Surat Nomor: IKAGI/00533/II/2023, tertanggal 13 Januari 2023, Perihal Pemberitahuan, yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya yang selanjutnya diberi tanda T-13;

15. Foto copy Surat No.: 11/Eks-Adv/PBHI/II/2023 tertanggal 22 Februari 2023, Perihal (Permintaan Berita Acara Pendapat (Bapend) ("Surat Permintaan"), yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya yang selanjutnya diberi tanda T-14.a;

16. Foto copy Tanda Terima/Pengiriman Surat Permintaan ke Ibu Yosephine C Ecclesia selaku ketua IKAGI, yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya yang

Halaman 45 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/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)



selanjutnya diberi tanda T-14.b;

17. Foto copy Surat Nomor.: IKAGI/00559/II/2023, tertanggal 28 Februari 2023 Perihal Balasan Permintaan Bapend Liza, yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya yang selanjutnya diberi tanda T-15;

18. Foto copy Surat No.: 22/Eks-Adv/PBHI/III/2023 tertanggal 09 Maret 2023, Perihal (Tanggapan dan Somasi) ("Surat Permintaan"), yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya yang selanjutnya diberi tanda T-16.a;

19. Foto copy Tanda Terima Surat Tanggapan dan Somasi yang diterima oleh Yani selaku Staff IKAGI pada Tanggal 10 Maret 2023 Jam 14.29, yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya yang selanjutnya diberi tanda T-14.b;

20. Foto copy BAPEND tertanggal 9 Desember 2023, yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya yang selanjutnya diberi tanda T-17;

21. Foto copy Anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang No. 567.2/2626-HI/2023 tertanggal 10 Juli 2023, yang telah diberi materai secukupnya, dan setelah dicocokkan, sesuai dengan aslinya yang selanjutnya diberi tanda T-18;

Menimbang bahwa Tergugat atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim menyatakan tidak mengajukan saksi;

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

Menimbang bahwa Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat pada persidangan elektronik masing-masing telah memberikan dokumen elektronik kesimpulan melalui Sistem Informasi Pengadilan pada tanggal 12 Februari 2024;

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;

- Eksepsi Gugatan Penggugat Tidak Jelas dan Kabur (*Obscuur Libel*)

Menimbang bahwa eksepsi gugatan Penggugat tidak jelas dan kabur (*obscur libel*) pada pokoknya sebagai berikut :

- Bahwa dasar hukum gugatan Penggugat telah melanggar ketentuan hukum acara perselisihan hubungan industrial dengan menggabungkan ketentuan-ketentuan pidana sebagai dasar hukum dalam suatu gugatan perselisihan hubungan industrial;
- Bahwa Penggugat dalam posita gugatannya mendalilkan bahwa Tergugat di duga melakukan penyelundupan barang import dengan sanksi pidana sesuai dengan ketentuan Pasal 102 huruf a Undang-Undang No 17 tahun 2006 tentang Perubahan atas Undang-Undang No 10 Tahun 1995 tentang Kepabeanan sementara itu pada dasarnya gugatan penggugat merupakan gugatan perselisihan hubungan industrial atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Penggugat kepada Tergugat , yang tunduk pada dan terbatas pada ketentuan Undang-Undang RI No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- Bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah menggabungkan ketentuan pidana yaitu pasal 102 huruf a UU No 17/2006, yang tunduk pada ketentuan hukum acara pidana, dengan ketentuan perselisihan hubungan industrial yaitu UU Perselisihan Hubungan Industrial dapat dikualifikasikan sebagai gugatan yang kabur dan tidak jelas (*obscur libel*) dan oleh karenanya patut dinyatakan tidak dapat di terima;

Menimbang bahwa Penggugat terhadap eksepsi dari Tergugat tersebut di atas telah menyanggahnya sebagaimana tersebut di dalam repliknya;

Halaman 47 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



Menimbang, bahwa Majelis Hakim setelah memperhatikan materi eksepsi Tergugat dan tanggapan dari Pengugat terhadap eksepsi tersebut akan memberikan pertimbangan sebagai berikut ;

Menimbang bahwa setelah Majelis Hakim memperhatikan, mempelajari dengan seksama terhadap eksepsi gugatan Penggugat tidak jelas dan kabur (*obscuur libel*) berpendapat bahwa eksepsi Tergugat tersebut sudah masuk dalam pokok perkara sehingga akan di pertimbangkan bersama-sama dengan pokok perkara;

Menimbang bahwa oleh karenanya eksepsi Tergugat mengenai gugatan Penggugat tidak jelas dan kabur (*obscuur libel*) tidak beralasan hukum dan haruslah ditolak;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya sebagaimana telah terurai sebelumnya di atas, yang pada pokoknya sebagai berikut:

Bahwa, Tergugat merupakan pekerja pada perusahaan Penggugat dengan jabatan *flight attendant* sejak tanggal 8 November 2010 dengan jangka waktu 2 (dua) tahun berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Awak Kabin Reguler No. GARUDA/JKTID/91261/PKWT/REG/10 ("PKWT") kemudian sejak tanggal 8 November 2013 Tergugat diangkat sebagai pegawai tetap dengan jabatan *flight attendant* berdasarkan Perjanjian Kerja Pegawai Tetap Awak Kabin No. GARUDA/JKTID/93187/PK/13 ("PKWTT").

Bahwa, berdasarkan Berita Acara Pemeriksaan Tergugat No. JKTDK/BAP/062/X/2022 tanggal 27 Oktober 2022 Tergugat pada tanggal 20 Oktober 2022 menerima 50 (lima puluh) buah Cream Dermovate dan menyimpannya ke dalam koper Tergugat.

Bahwa, Tergugat pada tanggal 20 Oktober 2022 kembali menjalankan tugas terbang pada penerbangan GA969/JED-CGK/20OKTOBER2022 dan sesampainya di Bandar Udara Internasional Raja Abdulaziz ("BUIRA") Tergugat ditahan oleh petugas *aviation security* pada area x-ray dikarenakan kedapatan membawa Cream Dermovate sebanyak 100 (seratus) buah dengan masing-masing memiliki berat 25gr (dua puluh lima gram) sehingga

Halaman 48 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



total berat keseluruhan adalah 2500gr (dua ribu lima ratus gram) atau sama dengan 2,5L (dua koma lima liter).

Bahwa, Tergugat menyampaikan informasi Poin 1.5 kepada FSM Dodi Satria selaku *purser* yang memimpin dan bertanggung jawab terhadap awak kabin pada penerbangan GA969/JED-CGK/20OKTOBER2022 untuk kemudian dilaporkan kepada *Captain* Don Satrio selaku PIC yang bertanggung jawab atas penerbangan GA969/JED-CGK/20OKTOBER2022 dikarenakan petugas *aviation security* pada area x-ray meminta untuk bertemu dengan karyawan Penggugat di Kota Jeddah sehingga *Captain* Don Satrio menghubungi *station manager Jeddah* yaitu Sdr. Hakim Junaedi untuk membantu proses tertahannya Tergugat.

Bahwa, atas segala bantuan dan serangkaian proses negosiasi yang dilakukan oleh *team station manager Jeddah* Tergugat dapat berangkat dengan membawa seluruh Cream Dermovet ke dalam *cabin* pesawat.

Bahwa, kejadian tersebut menjadi *final warning* bagi *crew* Penggugat terkait dengan ketentuan barang bawaan dan apabila kedatangan kembali membawa barang bawaan yang tidak sesuai dengan ketentuan akan dilakukan penahanan dan/atau membayar denda.

Bahwa, *Captain* Don Satria selaku PIC yang bertanggung jawab atas penerbangan GA969/JED-CGK/20OKTOBER2022 membuat *Voluntary Safety Report*

"GA969/JED-CGK/20Oktober2022, During X-ray at terminal building Jeddah. One of Cabin Crew name Liza Apriani Nasution/534060 caught by Avsec. She was carrying medicine cream 100 units (Dermovate Cream) inside her trolley bag. After negotiation with ground staff, Avsec let her go and make final warning if anyone from the crew caught for second time, they will have to pay fine or arrested them. Because of that moment, the crew were late on board to the aircraft."

Bahwa, Sdr. Dodi Satria selaku *purser* yang memimpin dan bertanggung jawab terhadap awak kabin pada penerbangan GA969/JED-CGK/20OKTOBER2022 membuat *Trip Report* dalam bentuk e-mail kepada Deputy Chief Unit Kerja Cabin Management pada tanggal 21 Oktober 2022 dengan Subjek "Trip Report GA969 JED-CGK" yang mana memuat sebagai

Halaman 49 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



berikut:

"Pada penerbangan ini salah satu FA atas nama: LIZA NASUTION/534060

Pada saat proses Xray di bandara JED diminta klarifikasi tentang barang bawaan yang terlalu banyak jumlahnya, dimana barang bawaan tersebut berjenis cream (Dermovate Cream) yang mana jumlahnya kurang lebih 100 piece.

Sehingga Petugas di bandara Jeddah tersebut meminta bertemu dengan Staff Garuda Indonesia Jeddah Pak Hakim, Pic Cpt Don Satrio serta saya FSM yg bertugas untuk mengetahui tentang barang bawaan FA Liza Nasution tersebut yang melebihi dari kewajaran serta memberikan peringatan tegas agar tidak akan ada lagi yang melakukan hal tersebut."

Bahwa, tindakan yang dilakukan oleh Tergugat diatas telah melanggar Notice To Flight Attendant No. JKTCCS/0025/2020 dengan subjek : Reminder – Ketentuan Barang Bawaan untuk Awak Kabin" yaitu sebagai berikut:

- a... uang tunai yang dibawa oleh Awak Kabin ...
- b. Dilarang membawa barang apapun untuk tujuan komersil.
- c. Dilarang membawa barang-barang pribadi, barang titipan, barang dagangan, dan/atau barang milik orang lain pada saat dinas yang melanggar ketentuan yang dikeluarkan oleh Otoritas Bea Cukai, Imigrasi, dan/atau Balai Karantina, serta Otoritas terkait yang berwenang di wilayah Negara Republik Indonesia maupun di wilayah Negara tempat Awak Kabin menjalankan dinas.
- d. ... terhadap peraturan di atas dapat mengakibatkan ...

Bahwa, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 203/PMK.04/2017 tentang Ketentuan Ekspor dan Import Barang Yang Dibawa Oleh Penumpang dan Awak Sarana Pengangkut Pasal 9 ayat (1) dan ayat (7), yang menegaskan:

"(1) Barang Impor yang dibawa oleh Penumpang atau Awak Sarana Pengangkut WAJIB diberitahukan kepada Pejabat Bea dan Cukai di Kantor Pabean.

Halaman 50 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



(2)

(3)

(4)

(5) ...

(7) *Pengeluaran Barang Impor dilaksanakan setelah mendapat persetujuan Pejabat Bea dan Cukai."*

Sehingga dapat Penggugat sampaikan bahwa Tergugat tidak memberitahukan dan meminta persetujuan terlebih dahulu kepada Perusahaan dan juga persetujuan dari Pejabat Bea dan Cukai di kantor Pabean, hal ini tentu melanggar perjanjian kerja bersama periode 2018 – 2020 beserta perpanjangannya ("pkb 2018/2020") dan juga peraturan bea dan cukai, hal ini termasuk dalam dugaan penyelundupan barang import yang mana terdapat sanksi yang telah secara tegas diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2006 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1995 tentang Kepabeanan Pasal 102 huruf a, yaitu:

"Setiap orang yang mengangkut barang impor yang tidak tercantum dalam manifes dipidana karena melakukan penyelundupan di bidang impor dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan pidana Penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan pidana denda paling sedikit Rp 50.000.000 (lima puluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 5.000.000.000 (lima miliar rupiah)."

Dengan demikian tentu hal tersebut sangat merugikan pihak penggugat selaku perusahaan maskapai karena mengatasnamakan nama baik perusahaan.

Bahwa, penggugat telah melakukan pemeriksaan dan investigasi

Bahwa, pada tanggal 27 Oktober 2022 telah dilakukan pemeriksaan dan investigasi oleh unit JKTDK/Unit Keamanan Perusahaan terhadap Tergugat yang tertuang pada Berita Acara Pemeriksaan No. JKTDK/BAP/062/X/2022 dan pada tanggal 9 November 2022 dilakukan pemeriksaan dan investigasi kembali terhadap Tergugat oleh JKTDK/Unit Keamanan Perusahaan yang tertuang pada Berita Acara Pemeriksaan No.

Halaman 51 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



JKTDC/BAP/069/XI/2022.

Bahwa, pada tanggal 10 Desember 2022 terhadap pemeriksaan dan investigasi Tergugat terbit Berita Acara Pendapat ("BAPEND") No. JKTDC/BAPEND/008/2022, yang mana Tergugat mengakui telah melanggar ketentuan PKB 2018/2020.

Bahwa, berdasarkan hasil pemeriksaan dan investigasi terhadap Tergugat dapat dikategorikan telah melanggar PKB 2018/2020 beserta perpanjangannya Pasal 49 Jenis Pelanggaran Disiplin Tingkat III Butir q, yang berbunyi:

"Membawa barang-barang pribadi dan/atau milik orang lain yang melanggar ketentuan Standard Operational Procedure (SOP) Perusahaan dan/atau ketentuan bea cukai, imigrasi dan karantina."

Bahwa, atas tindakan kelalaian Tergugat dalam menaati ketentuan *Standard Operational Procedure (SOP)* Tergugat juga telah melanggar beberapa ketentuan lain, sebagai berikut:

a. *OM A-1 Chapter 2 Section 1 Subsection 3 (2.1.3)*

"When entering or leaving a country, the crewmember is required to comply with that country's security, customs, health, and currency regulations. Strict compliance with these regulations a necessity, as violation does not only reflect on the person of the offender but also damaging to the reputation of the company. Self-evidently, the same goes for any other offense committed during a trip. Garuda Indonesia prohibits crewmember and employee to carry goods or unstamped mail for a third party."

b. *Notice To Flight Attendant No. JKTCCS/00225/2020 Subjek :
Reminder – Ketentuan Barang Bawaan Untuk Awak Kabin*

"Dilarang keras membawa barang-barang pribadi, barang titipan, barang dagangan, dan/atau barang milik orang lain pada saat dinas yang melanggar ketentuan yang dikeluarkan oleh otoritas bea cukai, imigrasi, dan/atau balai karantina, serta otoritas terkait yang berwenang di wilayah negara Republik Indonesia maupun di wilayah negara tempat awak kabin menjalankan dinas."

c. *Ketentuan Flight Attendant Service Guide Book – 9.1.7 Liquid, Aerosol, and Gels*

Halaman 52 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



“Various countries have implemented restrictions on the carriage of liquids, aerosols and gels in compliance with new guidelines set by the International Civil Aviation Organization (ICAO). Examples of liquids, aerosols and gels include: all liquids including beverages, soups and syrups; gels, including hair and shower gels; pastes, including toothpastes; cream, lotions and oils; contents of aerosol cans, including sprays, shaving foam, deodorants; mascara; liquid-solid mixtures; and any other item of similar consistency.

The restriction are as follows:

- *Liquids, gels and aerosol will only be allowed in cabin baggage if they are kept in containers with volumes of not more than 100ml each.*

These containers must be carried in a clear, re-sealable plastic bag. The total volume of the bag must not exceed 1 liter.”

Bahwa, berdasarkan hasil Rapat KSDM Awak Kabin Bermasalah atas nama Tergugat pada tanggal 12 Desember 2022 Tergugat dijatuhi sanksi disiplin tingkat III berupa Pemutusan Hubungan Kerja (“PHK”) yang mana hal ini bersesuaian dengan PKB 2018/2020 Pasal 66 ayat (1), yang berbunyi:

“Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja bagi Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin Tingkat III sebagaimana diatur dalam PKB ini.”

Sehingga berdasarkan fakta-fakta dan ketentuan yang telah diatur dalam PKB 2018/2020 pada tanggal 13 Desember 2022 Penggugat menyampaikan Surat Pemberitahuan Penjatuhan Hukuman Disiplin dengan No. GARUDA/JKTCCA/20077/2022 kepada Tergugat;

Menimbang bahwa jawaban Tergugat pada pokoknya sebagai berikut:

Bahwa Tergugat merupakan karyawan Penggugat yang akan memasuki tahun ke-13, yang mana Tergugat tidak pernah melakukan pelanggaran apapun selama bekerja di Penggugat, sehingga Tergugat tidak pernah dijatuhi dan/atau mendapatkan hukuman disiplin apapun baik secara lisan maupun tertulis dari Penggugat. Bahkan, Tergugat mendapat Penilaian Index Kinerja melalui

Halaman 53 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

penerapan *Merit System* (SMK) berjumlah 100 (predikat sempurna) pada tahun 2022.

Bahwa namun demikian, secara tiba-tiba pada tahun 2022 Penggugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Tergugat. Sementara itu, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Penggugat kepada Tergugat telah bertentangan dengan ketentuan Peraturan Kerja Bersama (PKB) dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bahwa penolakan Penggugat atas Anjuran telah melewati batas waktu yang telah ditentukan di dalam ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan anjuran tersebut, sehingga Penggugat dapat dianggap telah menerima dan/atau menyetujui Anjuran. Karenanya, sudah sepatutnya Gugatan Penggugat ditolak.

Bahwa dasar pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Tergugat yaitu perjanjian kerja bersama (PKB) adalah tidak berlaku dan/atau telah berakhir sehingga pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Penggugat kepada Tergugat tersebut adalah tidak sah secara hukum;

Bahwa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2018/2020 yang telah mendapatkan pengesahan dari Kementerian Ketenagakerjaan RI dengan Keputusan Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan Nomor: 156/PHIJSK-PK/PKB/IX/2020 ("Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2018/2020") telah secara tegas dan jelas tercantum bahwa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2018/2020 berakhir pada tanggal 27 November 2020,

Bahwa sementara itu Penggugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Tergugat dengan menggunakan dasar sebagaimana tercantum di dalam ketentuan Pasal 49 butir q Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2018/2020 melalui surat Penggugat GARUDA/JKTCCA/20077/2022, perihal: Surat Pemberitahuan Penjatuhan Hukuman Disiplin, adalah pada tanggal 13 Desember 2022 (Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2018/2020 telah berakhir selama 2 (dua) tahun),

Bahawa Berdasarkan seluruh uraian di atas, terbukti bahwa dasar

Halaman 54 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Tergugat yaitu Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah tidak berlaku dan/atau telah berakhir sehingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Penggugat kepada Tergugat tersebut adalah tidak sah secara hukum. Karenanya, sudah sepatutnya Gugatan Penggugat ditolak.

Menimbang bahwa dari dalil gugatan Penggugat dihubungkan dengan jawaban Tergugat seperti di atas, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat adalah “ketidaksiesuaian pendapat tentang dasar pemberian sanksi disiplin tingkat III berupa Pemutusan Hubungan Kerja (“PHK”) yang mana Penggugat dalam memberikan sanksi ini mendasarkan pada pelanggaran terhadap PKB 2018/2020 yang telah habis masa berlakunya, sehingga Tergugat mengajukan keberatan terhadap Surat Pemberitahuan Penjatuhan Hukuman Disiplin ;

Menimbang bahwa untuk menjawab pokok perselisihan tersebut di atas maka ditemukan permasalahan “apakah dasar hukum yang digunakan oleh Penggugat dalam menjatuhkan sanksi kepada Tergugat yaitu Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sudah tidak berlaku ?”;

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 KUHPperdata;

Menimbang bahwa Penggugat untuk meneguhkan dalil gugatannya telah mengajukan alat bukti berupa bukti surat P-1 sampai dengan P-10 dan mengajukan 2 (dua) orang saksi yaitu saksi Dodi Satria dan saksi Ricky Miraj Nur Iman sedangkan Tergugat untuk meneguhkan dalil bantahannya mengajukan alat bukti surat berupa bukti surat T-1 sampai dengan T-18 dan tidak mengajukan saksi;

Menimbang bahwa terhadap seluruh alat bukti yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat maka yang akan diperiksa dan dipertimbangkan

Halaman 55 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/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)



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 sesuai bukti surat P-1 berupa Pemberitahuan Pengangkatan Pegawai Tetap Liza Nasution, dan bukti P-2 berupa Perjanjian Kerja Pegawai Tetap Awak Kabin Antara PT GARUDA INDONESIA (PERSERO) Tbk. Dengan LIZA APRIANI NASUTION terbukti bahwa Tergugat adalah karyawan Penggugat dengan status sebagai karyawan tetap dengan masa kerja sejak tanggal 8 November 2010 dengan jangka waktu 2 (dua) tahun berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Awak Kabin Reguler kemudian sejak tanggal 8 November 2013 Tergugat diangkat sebagai pegawai tetap dengan jabatan flight attendant
- Bahwa sesuai bukti T-1 berupa Penilaian Index Kinerja melalui penerapan Merit System (SMK) berjumlah 100 Tahun 2022, terbukti bahwa Tergugat mendapat penilaian index kinerja melalui merit system (SMK) berjumlah 100 (predikat sempurna) pada tahun 2022;
- Bahwa sesuai bukti P-3 berupa NOTICE TO FLIGHT ATTENDANT NO JKTCCS/00225/2020 terbukti bahwa Penggugat memiliki peraturan Ketentuan Barang Bawaan untuk Awak Kabin;
- Bahwa sesuai bukti P-4 berupa Bapend – Tindakan Pelanggaran Membawa Barang Titipan an FA Liza Apriani Nasution/534060, bukti P-6 berupa VOLUNTARY SAFETY REPORT, bukti T-13 a berupa Surat No.: 11/Eks-Adv/PBHI/II/2023 tertanggal 22 Februari 2023, Perihal Permintaan Berita Acara Pendapat (Bapend), bukti T-13b berupa Tanda Terima/Pengiriman Surat Permintaan ke Ibu Yosephine C Ecclesia selaku ketua IKAGI, bukti T-13 c berupa Surat Nomor.: IKAGI/00559/II/2023, tertanggal 28 Februari 2023 Perihal Balasan Permintaan Bapend Liza, bukti T-14a berupa Surat No.: 22/Eks-Adv/PBHI/III/2023 tertanggal 09 Maret 2023, Perihal (Tanggapan dan Somasi) ("Surat Permintaan"), , bukti T-14b berupa Tanda Terima Surat Tanggapan dan Somasi yang diterima oleh Yani selaku Staff IKAGI, bukti T-15 berupa BAPEND tertanggal 9 Desember 2023 terbukti bahwa Tergugat telah diperiksa oleh VP Corporate Security Penggugat hingga keluar Berita Acara Pendapat

Halaman 56 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



nomor JKTDK/BAPEND/008/2022 yang pada kesimpulannya menyatakan benar bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran karena membawa barang cream dermovate melebihi jumlah yang ditentukan;

- Bahwa sesuai bukti P-5 yang bersesuaian dengan bukti T-3 berupa Surat Pemberitahuan Penjatuhan Hukuman Disiplin terbukti bahwa Tergugat akibat pelanggaran yang dilakukan telah mendapat Surat Pemberitahuan Penjatuhan Hukuman Disiplin Tingkat III, berupa PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) pada tanggal 13 Desember 2022;
- Bahwa sesuai bukti T-4 berupa surat keberatan atas Surat Pemberitahuan Penjatuhan Hukuman Disiplin Nomor GARUDA/JKTCCA/20077/2022 tertanggal 13 Desember 2023, terbukti bahwa Tergugat mengajukan surat keberatan atas penjatuhan hukuman disiplin tingkat III berupa PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) pada tanggal 13 Desember 2022, yang diberikan oleh Penggugat kepada Tergugat;
- Bahwa sesuai bukti P-8 berupa Permohonan Penerbitan Surat Keputusan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, dan bukti P-9 berupa Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industri & Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor KEP. 156/PHIJSK-PK/PKB/IX/2020, Bukti T-6 berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2018/2020 yang telah mendapatkan pengesahan dari Kementerian Ketenagakerjaan RI dengan Keputusan Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan Nomor: 156/PHIJSK-PK/PKB/IX/2020 tentang Pengesahan Perjanjian Kerja Bersama PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. "Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2018/2020", terbukti bahwa Penggugat memiliki Perjanjian Kerja Bersama yang periode 28 November 2018 s.d 27 November 2020 yang telah disahkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dan berakhir masa berlakunya pada tanggal 27 November 2020;
- Bahwa sesuai bukti P-7 yang bersesuaian dengan bukti T-18 berupa surat Anjuran yang di terbitkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Tangerang, yang bersesuaian dengan bukti T-5 berupa Surat No GARUDA/JKTCC/20002/2023, Tanggal 19 Januari 2023, Perihal Tanggapan atas Surat Keberatan Tergugat, yang bersesuaian dengan bukti T-12 a berupa Surat tanggal 03 Januari 2023 Perihal Permintaan Dokumen Hasil Bapend

Halaman 57 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



No.JKTDK/BAPEND/008/2022 Tertanggal 09 Desember 2022, bukti T-12b berupa Tanda Pengiriman Surat tanggal 03 Januari 2023 Perihal Permintaan Dokumen Hasil Bapend No.JKTDK/BAPEND/008/2022 Tertanggal 09 2022 melalui E-Mail, bukti T-12 c berupa Surat Nomor: IKAGI/00533/I/2023, tertanggal 13 Januari 2023, Perihal Pemberitahuan, bukti T-13 berupa Surat Nomor: IKAGI/00559/II/2023, tertanggal 28 Februari 2023 Perihal Balasan Permintaan Bapend Liza terbukti bahwa perkara a quo telah diselesaikan secara bipartite maupun mediasi namun belum tercapai kesepakatan;

Menimbang bahwa Majelis Hakim selanjutnya mempertimbangkan “bagaimanakah dasar hukum yang digunakan oleh Penggugat dalam memberikan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja/ PHK kepada Tergugat?”, berdasarkan fakta-fakta hukum di atas;

Menimbang bahwa perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat pada intinya terkait dengan dasar hukum yang digunakan oleh Penggugat dalam memberikan sanksi disiplin berupa pemutusan hubungan kerja/ PHK kepada Tergugat;

Menimbang bahwa gugatan Penggugat diajukan pada tanggal 14 September 2023 serta mempertimbangkan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 5 Tahun 2021 pada bagian B Rumusan Hukum Kamar Perdata angka 2 Perdata Khusus huruf b angka huruf 3a dan Ketentuan Penutup Pasal 184 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 maka gugatan Penggugat akan diperiksa berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang diundangkan pada tanggal 31 Maret 2023 *juncto* Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021;

Menimbang bahwa perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat pada intinya terkait dengan dasar hukum yang digunakan dalam memberikan sanksi disiplin tingkat III berupa Pemutusan Hubungan Kerja (“PHK”) tanggal 12 Desember 2022 yang mana hal ini bersesuaian dengan PKB 2018/2020 Pasal 66 ayat (1), yang berbunyi:

“Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja bagi Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin Tingkat III sebagaimana diatur dalam PKB ini.” sedangkan Tergugat mendalilkan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Penggugat terhadap Tergugat tidak sah

Halaman 58 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



karena Perjanjian Kerja Bersama yang di gunakan sebagai dasar Pemutusan Hubungan Kerja /PHK sudah tidak berlaku, sehingga Tergugat ingin tetap bekerja;

Menimbang bahwa oleh karena perselisihan ini terkait dengan dasar hukum yang digunakan dalam menjatuhkan putusan Pemutusan Hubungan Kerja /PHK Tergugat maka menurut Majelis Hakim harus merujuk pada ketentuan Undang-Undang yang bersesuaian dan berlaku;

Menimbang, bahwa ketentuan peraturan perundangan yang mengatur masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama diatur dalam pasal 29 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor 28 tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, yang berbunyi sebagai berikut :

Bunyi Pasal 29, sebagai berikut :

- (1) Masa berlaku PKB paling lama 2 (dua) tahun dihitung sejak ditandatangani atau diatur lain dalam PKB.
- (2) Dalam hal perundingan PKB belum mencapai kesepakatan, maka dalam waktu 30 (tiga puluh) hari masa berlaku PKB berakhir, dapat diperpanjang 1 (satu) kali paling lama 1 (satu) tahun dengan kesepakatan para pihak.
- (3) Dalam hal perundingan PKB tidak mencapai kesepakatan dan masa berlaku perpanjangan PKB telah habis, maka PKB yang berlaku adalah PKB sebelumnya, sampai PKB yang baru disepakati;

Menimbang bahwa mengacu pada ketentuan pasal tersebut diatas terbukti bahwa masa berlaku PKB Penggugat Periode 28 Nopember 2018 – 27 Nopember 2020 adalah berakhir pada tanggal 27 Nopember 2020 dan perundingan PKB belum tercapai kesepakatan untuk perpanjangan maka dengan mengacu pada ketentuan pasal 29 ayat (3) tersebut diatas ” Dalam hal perundingan PKB tidak mencapai kesepakatan dan masa berlaku perpanjangan PKB telah habis, maka PKB yang berlaku adalah PKB sebelumnya, sampai PKB yang baru disepakati;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut diatas dapat Majelis Hakim berpendapat PKB Penggugat masih berlaku;

Menimbang bahwa sebagaimana fakta hukum tersebut diatas (vide

Halaman 59 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



bukti P-4, bukti T-17) yaitu berupa Berita Acara Pendapat / Bapend-Tindakan pelanggaran membawa barang titipan atas nama FA Lisa Apriani Nasution /Tergugat terbukti pada tanggal 19 Oktober 2022 Tergugat telah melakukan pelanggaran yaitu membawa barang Cream Dermovate melebihi dari kapasitas yang diperbolehkan sehingga di Bandar Udara Internasional Raja Abdulaziz ("BUIRA") Tergugat ditahan oleh petugas aviation security pada area x-ray sehingga menghambat kelancaran penerbangan;

Bahwa, tindakan yang dilakukan oleh Tergugat diatas telah melanggar Notice To Flight Attendant No. JKTCCS/0025/2020 dengan subjek : Reminder – Ketentuan Barang Bawaan untuk Awak Kabin" yaitu sebagai berikut:

- a... uang tunai yang dibawa oleh Awak Kabin ...
- b Dilarang membawa barang apapun untuk tujuan komersil.
- c Dilarang membawa barang-barang pribadi, barang titipan, barang dagangan, dan/atau barang milik orang lain pada saat dinas yang melanggar ketentuan yang dikeluarkan oleh Otoritas Bea Cukai, Imigrasi, dan/atau Balai Karantina, serta Otoritas terkait yang berwenang di wilayah Negara Republik Indonesia maupun di wilayah Negara tempat Awak Kabin menjalankan dinas.
- d... terhadap peraturan di atas dapat mengakibatkan ...

Bahwa, akibat pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat, maka Penggugat menyatakan bahwa alasan dilakukannya PHK terhadap Tergugat merupakan akibat dari pelanggaran terkait dengan barang bawaan Tergugat pada saat tugas terbang yang mana telah melanggar ketentuan PKB 2018/2020, *Standard Operational Procedure* (SOP), dan ketentuan hukum yang berlaku sebagaimana dapat dibuktikan dengan dokumen sebagai berikut:

- a. Voluntary Safety Report oleh Captain Don Satrio selaku *Person In Charge* (PIC) yang bertanggung jawab atas penerbangan GA969/JED-CGK/20OKTOBER2022;
- b. Trip Report dari Sdr. Dodi Satria selaku *purser* yang memimpin dan

Halaman 60 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bertanggung jawab terhadap awak kabin pada penerbangan GA969/JED-CGK/20OKTOBER2022;

c. Berita Acara Pendapat No. JKTDK/BAPEND/008/2022 tanggal 9 Desember 2022; dan

d. Surat Pemberitahuan Penjatuhan Hukuman Disiplin No. GARUDA/JKTCCA/20077/2022 tanggal 13 Desember 2022.

Menimbang, bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat masuk pada pelanggaran disiplin pada ketentuan PKB 2018/2020 Pasal 49 butir q yang menyatakan:

“Membawa barang-barang pribadi dan/atau milik orang lain yang melanggar ketentuan Standard Operational Procedure (SOP) Perusahaan dan/atau ketentuan bea cukai, imigrasi dan karantina.”

Menimbang, bahwa atas tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat dijatuhi sanksi disiplin tingkat III berupa Pemutusan Hubungan Kerja /PHK;

Menimbang bahwa terbukti Tergugat diputus hubungan kerjanya oleh Penggugat dengan surat tanggal 13 Desember 2022 dengan alasan berdasarkan hasil Bapend dengan nomor JKTDK/BAPEND/008/20222 Tanggal 9 Desember 2022 serta berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama/PKB PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk dengan Serikat Karyawan PT. Garuda Indonesia (SEKARGA) periode 2018-2020 Pasal 49 jenis disiplin Tingkat III butir q berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);

Menimbang bahwa ketentuan Pasal 52 ayat(1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan “Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut maka Pekerja/ Buruh berhak atas:

Halaman 61 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



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

Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim mempertimbangkan dasar hukum Tergugat yang memakai ketentuan Pasal 52 ayat(1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dalam memutus hubungan kerjanya dengan Penggugat dihubungkan dengan fakta-fakta hukum yang ada termasuk keterangan saksi Penggugat telah sesuai;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas Majelis Hakim berpendapat sudah tepat bila Tergugat memutus hubungan kerja Penggugat menggunakan ketentuan Pasal 52 ayat(1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, sehingga petitum Penggugat angka 2 untuk Menyatakan Tergugat telah melanggar PKB 2018/2020 Pasal 49 butir q yang sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja dan petitum angka 3 berupa Menyatakan hubungan kerja Tergugat diputuskan sesuai Pasal 66 PKB 2018/2020, beralasan hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa oleh karena petitum Penggugat angka 2 dan angka 3 dikabulkan maka Petitum Penggugat angka 4 Menyatakan "putus" hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan perkara a quo diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari ini Senin tanggal 19 Februari 2024 dikabulkan;

Menimbang bahwa oleh karena putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan perkara a quo diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari ini Senin tanggal 26 Februari 2024 dikabulkan, maka Tergugat berhak atas uang pesangon sebesar a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)."

sebesar Rp 97.950.805,00 (sembilan puluh tujuh juta sembilan ratus lima puluh ribu delapan ratus lima rupiah) dengan perincian sebagai berikut :



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat masa kerja 8 November 2010 s.d. 16 Februari 2024 (13 tahun lebih)

- Uang Pesangon 0,5 x 9 x Rp10.310.611,00	
Rp46.397.750,00	
- Uang Penghargaan Masa Kerja 1 x 5 x Rp10.310.611,00	
<u>Rp51.553.055,00</u>	
	Total
Rp97.950.805,00	

Terbilang : sembilan puluh tujuh juta sembilan ratus lima puluh ribu delapan ratus lima rupiah

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut diatas petitum Penggugat angka 5 dikabulkan dengan perbaikan;

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat pada petitumnya angka 6 memohon kepada Majelis Hakim untuk menetapkan putusan ini dapat dilaksanakan secara serta merta terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*) walaupun ada upaya hukum dari Tergugat untuk mengajukan kasasi, menurut Majelis Hakim oleh karena gugatan Penggugat tidak memenuhi ketentuan sesuai Surat Ederan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2000 tentang Putusan Serta Merta (*Uitvoerbaar Bij Voorraad*) dan Provisionil maka permohonan tersebut tidak beralasan hukum dan 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 oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian maka Tergugat ada pada pihak yang kalah;

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 *juncto* ketentuan Pasal 181 HIR/192 RBg, biaya perkara di bebankan kepada negara, yang besarnya akan ditetapkan dalam amar putusan perkara ini;

Halaman 63 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Memperhatikan Pasal 163 dan Pasal 181 HIR, Pasal 58 dan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 154A ayat(1) huruf b dan Pasal 156 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan ini dibacakan yaitu tanggal 26 Februari 2024;
3. Menghukum Penggugat membayar hak Tergugat atas pengakhiran hubungan kerjanya sejumlah Rp97.950.805,00 (sembilan puluh tujuh juta sembilan ratus lima puluh ribu delapan ratus lima rupiah) dengan perincian sebagai berikut:

Masa Kerja : 8 November 2010 s.d. 16 Februari 2024 (13 tahun lebih)

- Uang Pesangon $0,5 \times 9 \times \text{Rp}10.310.611,00$
Rp46.397.750,00
- Uang Penghargaan Masa Kerja $1 \times 5 \times \text{Rp}10.310.611,00$
Rp51.553.055,00

Total

Rp97.950.805,00

4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
5. Membebaskan biaya perkara ini kepada Negara sejumlah Rp149.500,00 (seratus empat puluh sembilan ribu lima ratus rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada hari Senin, tanggal 31 Januari 2024, oleh Uli Purnama, S.H., M.H., sebagai Ketua

Halaman 64 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/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

Majelis, Kanthi Rahayu, S.H., M.M. dan Ir. Setijobudi, masing-masing Hakim Ad-Hoc PHI pada Pengadilan Negeri Serang sebagai Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari Senin, tanggal 26 Februari 2024, oleh Ketua Majelis dengan didampingi Para Hakim Anggota Kanthi Kanthi Rahayu, S.H., M.M. dan Budhy Prathamo, S.T., S.H., M.H., tersebut dibantu oleh Achmad Leo Tolstoy, S.H., Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang dan telah dikirim secara elektronik melalui Sistem Informasi Pengadilan pada hari dan tanggal itu juga.

Hakim-hakim Anggota:

Ketua Majelis,

Kanthi Rahayu, S.H., M.M.

Uli Purnama, S.H., M.H.

Budhy Prathamo, S.T., S.H., M.H.

Panitera Pengganti

Achmad Leo Tolstoy,
S.H.,

Perincian Biaya:

Biaya Proses	:Rp. 65.000,-
Biaya Penggandaan Gugatan	:Rp. 25.000,-
Biaya Panggilan	: Rp .49.500,-
Biaya Materai	: <u>Rp. 10.000,-</u>
Jumlah	: Rp.149.500,-

Terbilang : seratus empat puluh sembilan ribu lima ratus rupiah

Halaman 65 dari 65 hal. Put. Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2023/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)