



PUTUSAN

Nomor 169/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Jkt.Pst

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

DIWA AGUSTA ANTRAYASA, NIK: 3275091008860008, yang beralamat di Perum Rose Garden Blok A No. 5, RT 005 / RW 007 Kel. Sukatani, Kec. Tapos, Kota Depok, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Hotmaraja B. Nainggolan, S.H., Agus Sutoyo, S.H., Cathryna Gabrielle Djoeng, S.H., dan Vincent Suriadinata, S.H., M.H., Advokat dan Konsultan Hukum dari Kantor Hukum Mustika Raja Law Office, beralamat di Komplek Ketapang Indah Blok B2 No.33 & 34, Jalan KH Zainul Arifin, Jakarta Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 28 Juni 2024, untuk selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

Lawan

PT SUPRA PRIMATAMA NUSANTARA (BIZNET), yang beralamat di Midplaza II Lantai 8 Jalan Jend. Sudirman Kav 10-11, Karet Tengsin, Tanah Abang, Jakarta Pusat, diwakili oleh Drs. Kristian Kawiran, selaku Direktur, dalam hal ini memberikan kuasa khusus kepada R. Dwinanda Natalisty, S.H., M.H., I Gede Nyoman Marta Antareja, S.H., Reynold Thonak, S.H., Antonius Edwin, S.H dan Muhammad Theo Rizki Putra Pradana, S.H., Advokat/Pengacara pada Natalisty, Antareja & Co., beralamat di Ruko Golden Madrid 2 Blok G No. 17, Jl. Letnan Sutopo, Sektor XIV BSD City Serpong, Kota Tangerang Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus No. 022/NAC.SK/VII/2024 tanggal 16 Juli 2024. Selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Setelah mendengar keterangan kedua belah pihak yang berperkara;

Halaman 1 dari 44 Putusan PHI Nomor 169/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Setelah memeriksa bukti-bukti dari kedua belah pihak yang diajukan di persidangan;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 02 Juli 2024 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 03 Juli 2024 dalam Register Nomor 169/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Jkt.Pst., telah mengajukan Gugatan sebagai berikut: Gugatan Penggugat ini akan diuraikan dengan alasan-alasan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat telah bekerja pada Perusahaan Tergugat dengan rincian sebagai berikut :

- Masuk Kerja : 12 Oktober 2009
- Jabatan Awal: Staf Divisi Customer Care Specialist
- Status Kerja: Pekerja Tetap
- Masa Kerja: 14 Tahun

2. Bahwa selama bekerja pada Tergugat, Penggugat bekerja dengan baik sehingga mendapatkan promosi jabatan secara bertahap dimulai dari level Staff, Leader, Supervisor dan Manager. Selanjutnya berdasarkan Surat Keputusan No: 001/HC/SK-DIR-PROM-2020/IV tentang Promosi Karyawan PT Supra Primatama Nusantara, Penggugat dipromosikan menjadi Senior Manager Customer Experience terhitung sejak tanggal 24 April 2020 dengan menerima upah sebesar Rp 25.450.000,- (Dua Puluh Lima Juta Empat Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah) per bulan.

3. Bahwa pada bulan Januari 2023, Tergugat secara sepihak telah melakukan mutasi demosi terhadap Penggugat berupa penurunan jabatan sebanyak 2 (dua) level dari Senior Manager Customer Experience menjadi Supervisor di Divisi Facility Management. Upah Penggugat juga diturunkan menjadi sebesar Rp 17.850.000,- (Tujuh Belas Juta Delapan Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah).

4. Bahwa alasan Tergugat melakukan penurunan jabatan karena Penggugat telah melakukan kesalahan fatal yang menyebabkan perusahaan mengalami kerugian. Namun Tergugat sama sekali tidak dapat memberikan penjelasan secara detail baik secara tertulis maupun lisan mengenai "kesalahan fatal" dimaksud. Penurunan jabatan tersebut dilakukan tanpa melalui pemberian Surat Peringatan (SP) sama sekali dan tanpa adanya Surat Keputusan Demosi dari Tergugat.

5. Bahwa Penggugat menolak penurunan jabatan tersebut yang merupakan tindakan sepihak dari Tergugat. Akan tetapi Penggugat pada saat itu tidak

Halaman 2 dari 44 Putusan PHI Nomor 169/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.

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)



memiliki keberanian untuk melakukan pembelaan karena masih membutuhkan pekerjaan di tempat Tergugat.

6. Bahwa selanjutnya selama menjabat sebagai Supervisor di Divisi Facility Management, Penggugat juga selalu menunjukkan kinerja yang baik dan penuh sebagaimana ditunjukkan dalam KPI tahun 2023. Penggugat sama sekali tidak pernah mendapatkan teguran atau peringatan sama sekali baik secara lisan maupun tertulis dari Tergugat.

7. Bahwa walaupun Penggugat tidak pernah mendapatkan Teguran atau Surat Peringatan, pada bulan Januari 2024, Tergugat kembali melakukan mutasi demosi terhadap Penggugat berupa penurunan jabatan sebanyak 2 (dua) level dari Supervisor Facility Data Center menjadi Staff di Facility Operation. Upah Penggugat juga diturunkan menjadi sebesar Rp 7.350.000 (Tujuh Juta Tiga Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah). Kemudian pada bulan Februari 2024 Upah Penggugat diturunkan lagi menjadi sebesar Rp 7.000.000 (Tujuh Juta Rupiah).

8. Bahwa Tergugat melakukan penurunan jabatan Penggugat dengan alasan Penggugat telah melakukan kelalaian dalam bekerja, yaitu tidak memperbaiki kompresor AC pada ruang data center hingga berbulan-bulan. Menurut Tergugat, kelalaian Penggugat tersebut dikategorikan sebagai pelanggaran sehingga dikenakan 2 (dua) bentuk sanksi, yakni Surat Peringatan dan Demosi. Namun anehnya Surat Peringatan dan Surat Keputusan Demosi tersebut tidak pernah diterima oleh Penggugat. Surat Keputusan Demosi baru dikirimkan melalui email oleh Tergugat kepada Penggugat pada bulan Februari 2024 dimana tertulis di dalamnya bahwa Surat Keputusan Demosi tersebut baru berlaku pada tanggal 1 Februari 2024.

9. Bahwa Penggugat menolak alasan Tergugat tersebut di atas. Penggugat telah melakukan proses perbaikan kompresor AC sesuai SOP Tergugat yaitu wajib melalui proses permintaan dan penawaran harga kepada pihak ketiga atau vendor. Namun pada saat proses masih berlangsung, Tergugat lalu mengambil alih dan menunjuk vendor sendiri untuk melakukan perbaikan kompresor AC.

Hal ini membuat kesan seolah-olah Penggugat tidak menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Padahal vendor yang ditunjuk oleh Tergugat itu adalah vendor yang sedang mengajukan penawaran harga sesuai SOP. Sehingga dengan demikian justru Tergugat lah dalam hal ini yang telah melakukan pelanggaran SOP.



10. Bahwa untuk diketahui kerusakan kompresor AC yang didalilkan Tergugat tersebut terjadi pada tanggal 24 Desember 2023 dan telah selesai diperbaiki pada tanggal 18 Januari 2024 atau dalam waktu sekitar 3 minggu. Sementara itu, beberapa waktu sebelumnya juga pernah terjadi kerusakan kompresor AC pada bulan Agustus 2023 dan baru selesai diperbaiki pada bulan Oktober 2023 atau dalam waktu sekitar 3 bulan karena menyesuaikan dengan SOP Perusahaan. Namun hal ini tak pernah dipersoalkan oleh Tergugat. Terbukti Penggugat tidak pernah diberikan Surat Peringatan sama sekali.

11. Bahwa Penggugat juga sudah pernah memberikan saran kepada Tergugat melalui Superior agar memperbaiki dan menghidupkan AC standing 5 PK sebagai backup sehingga jika terjadi kerusakan, situasinya bisa segera diatasi. Namun pada saat itu tidak dilakukan oleh karena perlu persetujuan dari Presiden Direktur. Tetapi saat ini, saran dari Penggugat tersebut sudah dijalankan oleh Tergugat sejak bulan Juni 2024.

12. Bahwa selain itu Tergugat juga mendalilkan demosi yang dialami Penggugat juga didasarkan pada Peraturan Perusahaan dan Surat Keputusan Restrukturisasi per tanggal 1 Februari 2024 yang mengatur penyesuaian jabatan karyawan. Namun Penggugat sama sekali tidak pernah diberikan Surat Peringatan maupun Surat Keputusan Demosi.

13. Bahwa dengan demikian terhitung sejak bulan Januari 2023 sampai dengan bulan Januari 2024, Penggugat telah mengalami penurunan jabatan sebanyak 4 level serta penurunan upah tanpa adanya suatu kesalahan apapun baik kesalahan menurut Peraturan Perusahaan maupun kesalahan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

14. Bahwa atas tindakan sepihak dan sewenang-wenang Tergugat tersebut, Penggugat kemudian mengajukan permintaan kepada Tergugat untuk melakukan Bipartit. Akan tetapi sebelum Bipartit dilakukan, Penggugat justru diberikan Surat Peringatan melalui email dengan perbaikan sebanyak 3 (tiga) kali dari Tergugat.

15. Bahwa proses Bipartit tersebut tidak menemukan solusi sehingga Penggugat mengajukan permasalahan ini kepada Kantor Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta untuk dilakukan Mediasi.

16. Bahwa anehnya dalam proses Mediasi tersebut, pada tanggal 25 Maret 2024, Tergugat baru mengirimkan kepada Penggugat dokumen yang berisikan Surat Peringatan (SP) Pertama dan Terakhir Nomor : 015/SP/HC-SPC/II/2024 yang pada intinya menyatakan Penggugat telah melakukan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pelanggaran. SP tersebut dinyatakan mulai berlaku tanggal 01 Januari 2024 sampai dengan 30 Juni 2024. SP tersebut dikirimkan ke rumah Penggugat oleh Tergugat karena pada saat mediasi perkara ini, Penggugat menyatakan tidak pernah diberikan hard copy SP dari Tergugat.

17. Bahwa sejak dilakukan Mutasi dan Demosi, Tergugat tidak pernah memberikan SP kepada Penggugat. Tergugat baru membuat SP ini pada saat Penggugat sudah mengajukan Bipartit dan melaporkan perkara ini ke Kantor Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta.

18. Bahwa selain mengalami kerugian dari penurunan jabatan dan upah, Penggugat juga dirugikan atas besaran THR yang seharusnya diterima setiap tahun yaitu pada tahun 2023 dan 2024 karena tidak sesuai dengan besaran THR pada jabatan semula yaitu Senior Manager Customer Experience dengan upah sebesar Rp 25.450.000 (Dua Puluh Lima Juta Empat Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah) per bulan. Penggugat pada tahun 2023 menerima gaji sebesar 17.850.000,- (Tujuh Belas Juta Delapan Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah) dan tahun 2024 hanya menerima upah sebesar Rp 7.000.000 (Tujuh Juta Rupiah) Sehingga kekurangan THR tahun 2023 adalah sebesar Rp. 7.600.000,- (Tujuh Juta Enam Ratus Ribu Rupiah) dan kekurangan THR tahun 2024 adalah sebesar Rp. 18.450.000,- (Delapan Belas Juta Empat Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah). Total kekurangan THR tahun 2023 dan 2024 adalah sebesar Rp 26.050.000,- (Dua Puluh Enam Juta Lima Puluh Ribu Rupiah).

19. Bahwa Penggugat juga tidak menerima pembagian bonus sebanyak 3 (tiga) kali yang diberikan Tergugat kepada karyawannya, yaitu :

- a. Pertama pada saat menjadi Manager Premier Care tahun 2019 sebesar Rp 60.000.000,- (Enam Puluh Juta Rupiah). Hal ini dapat diketahui dari adanya SPT Pajak atas nama Penggugat dimana tercantum bonus tahun 2019, namun faktanya bonus tersebut tidak pernah diterima oleh Penggugat.
- b. Kedua pada saat sebagai Senior Manager tahun 2022 sebesar Rp 80.000.000,- (Delapan Puluh Juta Rupiah).
- c. Ketiga setelah didemosi tahun 2023 sebesar Rp 80.000.000,- (Delapan Puluh Juta Rupiah).

20. Bahwa setelah memanggil dan memeriksa semua pihak, Kantor Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta menyatakan hal-hal sebagai berikut :

- Bahwa adanya penurunan jabatan, yaitu 4 level semula sebagai Senior Manager menjadi terakhir sebagai Staff dalam kurun waktu 2

Halaman 5 dari 44 Putusan PHI Nomor 169/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.



tahun (tahun 2022, tahun 2023) dan mutasi yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat dengan alasan kemerosotan dari Key Performance Indicator (KPI) yang telah ditetapkan 90% untuk unit Premiere Care dan 80% untuk home care dan customer care yang menjadi tanggung jawab Senior Manager sebagai leader pada Department Customer Experience (mutasi 2 level pertama) serta dengan alasan adanya trouble dimana kompresor 1 pada PAC DC-JK1-03 unit 3-1 mengalami kerusakan dan menyebabkan unit running dengan hanya 1 kompresor yang bekerja yang menyebabkan temperature di dalam area DC-JK1-03 naik sehingga server customer alarm high temperature menurut Mediator Hubungan Industrial adalah tidak berdasar hukum mengingat Tergugat tidak dapat memberikan bukti-bukti dan tidak dapat menunjukkan Pasal dalam Peraturan Perusahaan yang menjadi dasar dilakukannya demosi kepada Penggugat.

- Bahwa berdasarkan Data Performance Employee pada Department Customer Experience dengan indicator service level agreement (SLA) tahun 2022 yang dijadikan alasan oleh Tergugat melakukan demosi bahwa Penggugat telah lalai dalam bekerja dan mengakibatkan kerugian Tergugat harus ditolak karena tidak didukung oleh bukti atau dokumen yang menyatakan Tergugat telah mengalami kerugian berdasarkan hasil laporan auditor keuangan. Sementara Data Performance Employee pada Department Customer Experience hanya menyatakan service level agreement (SLA) dari Department Customer Experience mengalami penurunan Key Performance Indicator (KPI).

- Bahwa berdasarkan isi SK dari Tergugat kepada Penggugat yaitu SK Nomor: 006/HC/SK-DIR-DMS-2023/I dan SK Nomor: 017/HC/SK-DIR-DMS-2024/II tentang Restrukturisasi Karyawan PT Supra Primatama Nusantara yang merupakan SK Demosi diketahui bahwa yang dijadikan dasar atau alasan Tergugat dalam mengeluarkan SK Demosi Penggugat tersebut, yaitu :

- a. Peraturan Perusahaan PT Supra Primatama Nusantara.
- b. Surat Kuasa dari Presiden Direktur kepada Vice President General Affair.

- Bahwa dasar atau alasan tersebut di atas adalah tidak benar karena tidak menyebutkan secara jelas Pasal dalam Peraturan Perusahaan yang dirujuk sebagai dasar terbitnya SK tersebut. Sehingga Penggugat menolak dengan tegas demosi yang dilakukan Tergugat. Penggugat menuntut untuk diperkerjakan kembali di posisi semula



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebelum terbitnya SK tersebut, yaitu sebagai Senior Manager dengan upah sebesar Rp 25.450.000 (Dua Puluh Lima Juta Empat Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah) per bulan.

21. Bahwa pada akhirnya Kantor Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta selanjutnya telah menerbitkan Surat Anjuran Nomor 29/ANJ/D/V/2024 tertanggal 31 Mei 2024 yang isinya menganjurkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Agar pihak pengusaha PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) yang berkedudukan di Mid Plaza 2, Lt.8 Jl. Jend. Sudirman Kav. 10-11, Jakarta Pusat membatalkan SK Demosi/SK Restrukturisasi Karyawan No. 006/HC/SK-DIR-DMS-2023/I tertanggal 1 Januari 2023 dan SK Demosi/SK Restrukturisasi Karyawan No. 017/HC/SK-DIR-DMS-2024/I tertanggal 1 Februari 2024 serta mengembalikan jabatan, dan hak-hak pekerja Sdr. Diwa seperti semula, yaitu sebagai Senior Manager;
- b. Agar pihak pengusaha PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) membayarkan kepada Pihak Pekerja Sdr. Diwa kekurangan pembayaran upah dengan perhitungan dan rincian berdasarkan upah yang diterima pekerja untuk bulan Januari 2023 sampai dengan bulan Februari 2024 dengan perincian sebagai berikut:

a. Januari 2023 s/d Desember 2023 (12 bulan)	Rp 25.450.000 – Rp 17.850.000 = Rp 7.600.000 x 12	= Rp 91.200.000
b. Januari 2024 s/d Februari 2024 (2 bulan)	Rp 25.450.000 – Rp 7.350.000 = Rp 18.100.000 x 2	= Rp 36.200.000
TOTAL (seratus dua puluh tujuh juta empat ratus ribu rupiah)		= Rp 127.400.000

- c. Agar pihak pengusaha PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) membayarkan bonus tahun 2019, tahun 2022, dan tahun 2023 kepada pihak pekerja Sdr. Diwa;

Halaman 7 dari 44 Putusan PHI Nomor 169/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

22. Bahwa berdasarkan anjuran tersebut, Penggugat menuntut kepada Tergugat untuk membatalkan dan mencabut SK Demosi/SK Restrukturisasi Karyawan No. 006/HC/SK-DIR-DMS-2023/I tertanggal 1 Januari 2023 dan SK Demosi/SK Restrukturisasi Karyawan No. 017/HC/SK-DIR-DMS-2024/I tertanggal 1 Februari 2024 serta mengembalikan jabatan dan hak-hak Penggugat seperti semula, yaitu sebagai Senior Manager Customer Experience.

23. Bahwa Penggugat juga menuntut kepada Tergugat agar membayarkan kekurangan pembayaran upah Penggugat dihitung sejak bulan Januari 2023 sampai dengan bulan Februari 2024 sebesar Rp 127.400.000,- (Seratus Dua Puluh Tujuh Juta Empat Ratus Ribu Rupiah).

24. Bahwa Penggugat juga menuntut kepada Tergugat agar membayarkan kekurangan pembayaran upah Penggugat selama gugatan ini berjalan yaitu sebesar Rp 18.450.000,- (Delapan Belas Juta Empat Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah) per-bulan dihitung sejak bulan Maret 2024 sampai dengan dikembalikannya jabatan dan hak-hak Penggugat seperti semula, yaitu sebagai Senior Manager Customer Experience.

25. Bahwa Penggugat juga menuntut kepada Tergugat agar membayarkan kepada Penggugat bonus tahun 2019 sebesar Rp 60.000.000,- (Enam Puluh Juta Rupiah), bonus tahun 2022 sebesar Rp 80.000.000,- (Delapan Puluh Juta Rupiah), dan bonus tahun 2023 sebesar Rp 80.000.000,- (Delapan Puluh Juta Rupiah).

26. Bahwa Penggugat juga menuntut kepada Tergugat agar membayarkan kekurangan THR tahun 2023 dan 2024 adalah sebesar Rp 26.050.000,- (Dua Puluh Enam Juta Lima Puluh Ribu Rupiah).

27. Bahwa Penggugat baru diikutsertakan oleh Tergugat dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan pada bulan Agustus 2012. Sehingga pada saat awal masuk kerja bulan Oktober 2009 sampai bulan Juli 2012, Penggugat belum diikutsertakan dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan. Oleh karena itu Penggugat juga menuntut kepada Tergugat agar membayarkan kepada Penggugat iuran program jaminan sosial ketenagakerjaan yang menjadi kewajiban Tergugat dihitung sejak Oktober 2009 sampai bulan Juli 2012 beserta bunganya.

28. Bahwa Penggugat juga menuntut agar Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa atau dwangsom sebesar Rp 1.000.000,- (Satu Juta Rupiah) per-hari untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan dalam perkara ini yang telah berkekuatan hukum tetap (inkracht van gewijsde)

Halaman 8 dari 44 Putusan PHI Nomor 169/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan seluruh uraian tersebut di atas Penggugat mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri Jakarta Pusat cq. Majelis Hakim Pemegang Perkara untuk memeriksa dan memutus perkara ini dengan amar putusan sebagai berikut :

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan batal dan tidak sah Surat Keputusan Demosi / Surat Keputusan Restrukturisasi Karyawan No. 006/HC/SK-DIR-DMS-2023/I tertanggal 1 Januari 2023 dan Surat Keputusan Demosi / Surat Keputusan Restrukturisasi Karyawan No. 017/HC/SK-DIR-DMS-2024/I tertanggal 1 Februari 2024.
3. Menghukum Tergugat untuk mencabut Surat Keputusan Demosi / Surat Keputusan Restrukturisasi Karyawan No. 006/HC/SK-DIR-DMS-2023/I tertanggal 1 Januari 2023 dan Surat Keputusan Demosi / Surat Keputusan Restrukturisasi Karyawan No. 017/HC/SK-DIR-DMS-2024/I tertanggal 1 Februari 2024.
4. Memerintahkan Tergugat untuk mengembalikan jabatan dan hak-hak Penggugat seperti semula yaitu sebagai Senior Manager Customer Experience dengan upah per-bulan sebesar Rp 25.450.000,- (Dua Puluh Lima Juta Empat Ratus Ribu Rupiah).
5. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat kekurangan pembayaran upah Penggugat terhitung sejak bulan Januari 2023 sampai dengan bulan Februari 2024 sebesar Rp 127.400.000,- (Seratus Dua Puluh Tujuh Juta Empat Ratus Ribu Rupiah).
6. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat selama gugatan ini berjalan yaitu sebesar Rp.18.450.000,- (Delapan Belas Juta Empat Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah) per-bulan terhitung sejak bulan Maret 2024 sampai dengan dikembalikannya jabatan dan hak-hak Penggugat seperti semula, yaitu sebagai Senior Manager Customer Experience.
7. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat bonus tahun 2019 sebesar Rp. 60.000.000,- (Enam Puluh Juta Rupiah), bonus tahun 2022 sebesar Rp. 80.000.000,- (Delapan Puluh Juta Rupiah), dan bonus tahun 2023 sebesar Rp. 80.000.000,- (Delapan Puluh Juta Rupiah).
8. Menghukum Tergugat agar membayar kepada Penggugat kekurangan THR tahun 2023 dan 2024 adalah sebesar Rp 26.050.000,- (Dua Puluh Enam Juta Lima Puluh Ribu Rupiah).

Halaman 9 dari 44 Putusan PHI Nomor 169/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Menghukum Tergugat agar membayar kepada Penggugat iuran program jaminan sosial ketenagakerjaan yang menjadi kewajiban Tergugat terhitung sejak Oktober 2009 sampai bulan Juli 2012 beserta bunganya.

10. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang paksa atau dwangsom sebesar Rp 1.000.000,- (Satu Juta Rupiah) per-hari untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan dalam perkara ini yang telah berkekuatan hukum tetap (inkracht van gewijsde).

11. Biaya menurut hukum.

ATAU

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim berpendapat lain maka mohon Putusan yang seadil-adilnya (*Et Aquo Et Bono*).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditetapkan, Penggugat dan Tergugat telah hadir diwakili oleh Kuasanya masing-masing;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak, akan tetapi upaya perdamaian tidak berhasil, kemudian pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut Tergugat telah mengajukan Jawaban pada tanggal 07 Agustus 2024, sebagai berikut;

1. Bahwa TERGUGAT secara tegas menyatakan menolak seluruh dalil-dalil sebagaimana diuraikan dalam Gugatan PENGGUGAT dalam Perkara *a quo*, kecuali yang diakui kebenarannya secara tegas dalam Jawaban ini;

2. Bahwa TERGUGAT menolak dengan tegas dalil-dalil Gugatan PENGGUGAT poin nomor 3 (tiga) s/d 5 (lima) halaman 2 (dua) s/d halaman 3 (tiga) yang pada pokoknya menyatakan bahwa TERGUGAT secara sepihak telah melakukan mutasi demosi terhadap PENGGUGAT berupa penurunan jabatan;

3. Bahwa dalil-dalil PENGGUGAT tersebut di atas merupakan dalil yang terlalu dipaksakan dan tidak sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan khususnya Peraturan Perusahaan PT Supra Primatama Nusantara, dimana sesuai ketentuan Pasal 2 ayat 4 Peraturan Perusahaan TERGUGAT berhak memindahkan karyawan dari suatu jabatan/ bagian ke jabatan/ bagian lain dalam Perusahaan;

4. Bahwa selain itu, di dalam Peraturan Perusahaan maupun peraturan-peraturan terkait lainnya tidak ada satu pun yang mewajibkan bahwa Perusahaan harus terlebih dahulu memberikan Surat Peringatan (SP) kepada Karyawan yang akan dilakukan Demosi;

Halaman 10 dari 44 Putusan PHI Nomor 169/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.

Disclaimer

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



5. Bahwa terkait Surat Keputusan Demosi, faktanya TERGUGAT telah mengeluarkan Surat Keputusan PT Supra Primatama Nusantara No. 006/HC/SK-DIR-DMS-2023 tentang Restrukturisasi Karyawan PT Supra Primatama Nusantara tertanggal 1 Januari 2023, sehingga terbukti dalil Gugatan PENGGUGAT yang menyatakan tidak ada Surat Keputusan Demosi merupakan dalil yang tidak benar;
6. Bahwa selain itu, sangat tidak masuk akal Gugatan PENGGUGAT yang menyatakan tidak adanya Surat Keputusan Demosi karena faktanya setelah dikeluarkannya Surat Keputusan tersebut di atas, PENGGUGAT bekerja dalam jabatan serta tugas dan tanggung jawab dalam jabatannya yang baru, hal tersebut membuktikan bahwa PENGGUGAT mengetahui adanya Surat Keputusan dimaksud;
7. Bahwa *in casu* adapun alasan TERGUGAT melakukan Demosi terhadap PENGGUGAT karena dinilai tidak *performance* dalam melaksanakan jabatan sebelumnya yaitu sebagai *Senior Manager Experience Contact Center* Jakarta, hal mana terbukti dengan adanya Surat Peringatan (SP) yang TERGUGAT berikan kepada PENGGUGAT pada tanggal 24 Maret 2022, sesuai Surat Nomor : 027/SP/HC-SPN/III/2022;
8. Bahwa adapun yang menjadi dasar diberikannya SP tersebut di atas kepada PENGGUGAT karena yang bersangkutan terbukti telah melakukan kelalaian dalam melaksanakan tugas tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan (*Fatal Error* dalam meng *handle customer*);
9. Bahwa TERGUGAT menolak dengan tegas dalil Gugatan PENGGUGAT poin nomor 7 (tujuh) halaman 3 (tiga) yang dapat dikutip sebagai berikut : "*Bahwa walaupun Penggugat tidak pernah mendapatkan Teguran atau Surat Peringatan, pada bulan Januari 2024, Tergugat kembali melakukan mutasi demosi terhadap Penggugat berupa penurunan jabatan sebanyak 2 (dua)....dst*";
10. Bahwa dalil PENGGUGAT tersebut di atas merupakan dalil yang menyesatkan dan tidak sesuai dengan fakta, karena faktanya pada tanggal 1 Januari 2024, PENGGUGAT telah mendapatkan Surat Peringatan dari TERGUGAT sesuai dengan Surat Nomor : 015/SP/HC-SPN/II/2024 yang berlaku efektif sampai dengan tanggal 30 Juni 2024;
11. Bahwa benar TERGUGAT telah melakukan Demosi terhadap PENGGUGAT untuk yang kedua kalinya, namun berdasarkan Surat Keputusan PT Supra Primatama Nusantara Nomor : 017/HC/SK-DIR-DMS-2024/II tentang Restrukturisasi Karyawan PT Supra Primatama

Halaman 11 dari 44 Putusan PHI Nomor 169/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.



Nusantara, Demosi tersebut baru efektif berlaku pada tanggal 1 Februari 2024 bukan pada bulan Januari sebagaimana dalil Gugatan PENGGUGAT, dimana faktanya pada bulan Januari PENGGUGAT masih bekerja dalam jabatannya sebagai *Supervisor*;

12. Bahwa adapun permasalahan yang kemudian yang menjadi alasan TERGUGAT melakukan Demosi terhadap PENGGUGAT sebagaimana dimaksud di atas dan sekaligus membantah dalil-dalil Gugatan PENGGUGAT poin nomor 8 (delapan) s/d poin nomor 11 (sebelas), yaitu sebagai berikut :

12.1. Bahwa pada tanggal 25 Desember 2023 PAC *Data Center* midPlaza mengalami *trouble*, dimana kompresor 1 pada PAC DC-JK1-03 unit 3-1 mengalami kerusakan dan menyebabkan unit AC *running* dengan hanya 1 kompresor yang menyebabkan temperatur di dalam area DC-JK1-03 naik sehingga mengakibatkan server Pelanggan *alarm high temperature* (dalam Data Center temperatur ruangan adalah hal yang sangat sensitif dan krusial);

12.2. Bahwa terhadap hal tersebut, TERGUGAT telah memberikan Surat Peringatan kepada PENGGUGAT yang berlaku sejak tanggal 1 Januari 2024 s/d 30 Juni 2024, karena yang bersangkutan dinilai oleh Manajemen telah lalai dalam bertanggung jawab sebagai Supervisor, dan tidak responsif serta koordinasi yang tidak berjalan dengan baik antar lini di Biznet *Data Center*, adapun pelanggaran yang dilakukan oleh PENGGUGAT telah diatur dalam Peraturan Perusahaan Pasal 7 ayat 5 Group B I No. 12 dan B IV No. 02, yaitu sebagai berikut:

“Kelalaian dalam hal melaksanakan tugas tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan”

“Tidak cakup melaksanakan tugas walaupun telah dicoba di bidang tugas yang ada”

12.3. Bahwa pada tanggal 3 Januari 2024 terjadi *alarm low pressure* dan setelah pengecekan dengan pihak ketiga (*Vendor*) yaitu dari PT DKSH didapati bahwa kompresor 1 PAC DC-JK1-01 unit 1-1 mengalami kerusakan dan menyebabkan unit bekerja dengan hanya 1 kompresor, akibatnya *temperature* di dalam DC-JK1-01 naik dan mengakibatkan server *customer alarm high temperature* yang berpotensi dapat menyebabkan kerusakan peralatan utama jaringan (*Core Equipment*) Biznet dan kerusakan pada server pelanggan yang



akan berdampak *massive* dan kerugian material kepada Pelanggan Data Center yang berisikan data pelanggan;

12.4. Bahwa selanjutnya pada tanggal 15 Januari 2024 TERGUGAT membawa tamu mengunjungi *Data Center* MidPlaza dan didapati jalur *exhaust fan* yang dimaksudkan untuk membantu proses pendinginan *rack server* di DC-JK1-03 terbentang di dalamnya;

12.5. Bahwa mengetahui hal tersebut TERGUGAT menegur petugas *Facility* dan *Security* yang bertugas di Data Center MidPlaza dan memutuskan langsung menghubungi *listed vendor* lainnya untuk segera melakukan perbaikan pada 2 (dua) unit PAC yang mengalami kerusakan kompresor, dimana sejak kejadian tersebut *listed vendor* tersebut hanya membutuhkan waktu 3 (tiga) hari untuk memperbaiki kompresor tersebut;

Sehingga

Dikaitkan dengan pengakuan dalam Gugatan PENGUGAT poin nomor 10 (sepuluh) yang menyatakan perbaikan selesai dalam waktu 3 (tiga) minggu, hal tersebut membuktikan PENGUGAT sangat tidak responsif dalam melaksanakan dan melakukan tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

12.6. Bahwa terkait kejadian kerusakan kompresor pada bulan Agustus 2023 yang baru diselesaikan pada bulan Oktober 2023, faktanya TERGUGAT telah memberikan teguran secara lisan kepada PENGUGAT;

12.7. Bahwa terkait teguran/ peringatan secara lisan telah diatur dalam ketentuan Pasal 7 ayat 5 huruf A Peraturan Perusahaan PT Supra Primatama Nusantara yang berlaku, yang dapat dikutip sebagai berikut:

“Perusahaan dapat memberikan peringatan lisan jika karyawan melakukan tindakan atau pelanggaran di bawah ini, namun tidak terbatas pada :

- 1. Efisiensi kerja yang rendah karena hasil kerja yang tidak memuaskan”*
- 2.Dst”*

12.8. Bahwa selanjutnya menyikapi fakta tersebut, TERGUGAT menilai tidak ada upaya dari tim *Data Center* MidPlaza dalam menjaga dan melindungi peralatan utama jaringan (*Core Equipment*) Biznet di dalam *Data Center* MidPlaza yang sudah terjadi sejak tanggal 25 Desember 2023;



12.9. Bahwa atas kejadian tersebut TERGUGAT memutuskan bahwa *person in charge* yang bertanggung jawab langsung di *Data Center midPlaza (Facility Supervisor)* untuk dilakukan perubahan dan Demosi. Diputuskan mulai tanggal 1 Februari 2024 *Facility Supervisor Data Center MidPlaza* atas nama Sdr. Diwa Agusta Antrayasa (PENGGUGAT) dipindahkan ke Dept *Facility Regional West* dengan Jabatan sebagai Officer, sesuai dengan Surat Keputusan Nomor : 017/HC/SK-DIR-DMS-2024/II;

12.10. Bahwa berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, maka terbukti Demosi/ Restrukturisasi yang dilakukan oleh TERGUGAT terhadap PENGGUGAT telah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku khususnya Peraturan Perusahaan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) karena terbukti PENGGUGAT telah lalai dalam menjalankan tugas jabatannya.

13. Bahwa selanjutnya terkait dengan penyesuaian gaji PENGGUGAT sehubungan dengan adanya Demosi oleh TERGUGAT, hal tersebut merupakan kewenangan penuh dari TERGUGAT sebagaimana telah diatur dalam ketentuan Bab IV Pasal 8 ayat (2) & Pasal 9 Peraturan Perusahaan PT Supra Primatama Nusantara yang berlaku, yang dapat dikutip sebagai berikut :

“Penetapan gaji disesuaikan dengan kontribusi karyawan berdasarkan skill, potensi, prestasi dan kondite karyawan”

“Peninjauan gaji sepenuhnya menjadi wewenang perusahaan, dan sesuai dengan keadaan keuangan/ kemampuan perusahaan. Peninjauan gaji dilakukan 1 (satu) tahun sekali pada setiap permulaan tahun berdasarkan penilaian prestasi dan kondite karyawan. Penilaian dilaksanakan selama kurun waktu 12 (dua belas) bulan”

“Pimpinan perusahaan dapat menetapkan perubahan gaji 1 (satu) kali atau lebih dalam setahun apabila dianggap perlu”

14. Bahwa benar atas Demosi yang dilakukan oleh TERGUGAT terhadap PENGGUGAT telah dilakukan perundingan bipartit yaitu pada tanggal 13 Februari 2024, dimana dalam perundingan tersebut TERGUGAT telah menegaskan kepada PENGGUGAT bahwa proses Demosi yang dilakukan telah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perusahaan yang berlaku serta terdapat mekanisme/ SOP yang tidak dijalankan PENGGUGAT dalam kapasitasnya selaku *Supervisor* yang bertanggung jawab pada departemennya sehingga berpotensi dapat menyebabkan kerusakan peralatan utama jaringan (*Core Equipment*)



Biznet dan kerusakan pada server pelanggan yang akan berdampak *massive* dan kerugian material kepada Pelanggan Data Center yang berisikan data pelanggan;

15. Bahwa benar dikarenakan pada saat proses bipartit tidak menemukan solusi atas permasalahan yang ada, maka untuk selanjutnya permasalahan tersebut telah dilakukan Mediasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta;

16. Bahwa benar TERGUGAT baru mengirimkan *Hard Copy* Surat Peringatan Pertama dan Terakhir Nomor : 015/SP/HC-SPN/II/2024 kepada PENGGUGAT pada bulan Maret 2024 atas permintaan dari PENGGUGAT, namun secara lisan Peringatan tersebut telah disampaikan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT, dimana penyampaian teguran/peringatan secara lisan telah diatur dalam ketentuan Pasal 7 ayat 5 huruf A Peraturan Perusahaan PT Supra Primatama Nusantara yang berlaku sebagaimana telah TERGUGAT uraikan di atas;

17. Bahwa TERGUGAT menolak dengan tegas dalil Gugatan PENGGUGAT poin nomor 18 (delapan belas) halaman 5 (lima) yang dapat dikutip sebagai berikut : *"Bahwa selain mengalami kerugian dari penurunan jabatan dan upah, Penggugat juga dirugikan atas besaran THR yang seharusnya diterima setiap tahun yaitu....dst"*;

18. Bahwa dalil PENGGUGAT tersebut di atas merupakan dalil yang terlalu dipaksakan, karena sebagaimana telah diatur dalam ketentuan Pasal 10 Peraturan Perusahaan PT Supra Primatama Nusantara yang berlaku, dinyatakan bahwa besaran THR untuk masa kerja lebih dari 12 (dua belas) bulan adalah 1 (satu) bulan upah pokok ditambah tunjangan tetap;

19. Bahwa sesuai penjelasan TERGUGAT di atas, bahwasanya sejak tanggal 1 Januari 2023 PENGGUGAT sudah tidak lagi menjabat sebagai *Senior Manager Customer Experience* sehingga sangat tidak masuk akal apabila PENGGUGAT tetap minta untuk dibayarkan THR dengan dasar perhitungan upah dan tunjangan tetap sebagai *Senior Manager Customer Experience*;

20. Bahwa TERGUGAT menolak dengan tegas dalil Gugatan PENGGUGAT poin nomor 19 (sembilan belas) halaman 5 (lima) s/d halaman 6 (enam) yang dapat dikutip sebagai berikut : *"Bahwa Penggugat juga tidak menerima pembagian sebanyak 3 (tiga) kali yang diberikan Tergugat kepada Karyawannya, yaitu.... dst"*;



21. Bahwa dalil PENGGUGAT tersebut di atas merupakan dalil yang terlalu dipaksakan dan menyesatkan, adapun tanggapan TERGUGAT sebagai berikut :

21.1. Bahwa pertama-tama TERGUGAT tegaskan terlebih dahulu bahwa pemberian bonus oleh Perusahaan merupakan suatu Kebijakan bukan Kewajiban, hal mana sebagaimana ditegaskan dalam ketentuan Pasal 10 ayat (2) Peraturan Perusahaan PT Supra Primatama (Biznet), yang menyatakan sebagai berikut :

“Bila pada suatu tahun buku perusahaan mendapatkan keuntungan, kepada karyawan akan dipertimbangkan untuk diberikan bonus, nilai bonus dan waktu pembayaran akan ditentukan oleh pimpinan perusahaan”

21.2. Bahwa terkait bonus tahun 2019, pada awalnya TERGUGAT telah mencadangkan rencana terkait pembagian bonus untuk masing-masing karyawan, termasuk PENGGUGAT. Adapun atas pencadangan tersebut TERGUGAT telah menyetorkan PPh Pasal 21 kepada Kas Negara;

21.3. Bahwa selanjutnya berdasarkan evaluasi PENGGUGAT yang dilakukan oleh TERGUGAT, maka pemberian bonus tidak jadi dilaksanakan dan PPh Pasal 21 yang telah disetorkan kepada Kas Negara sepenuhnya menjadi tanggungan TERGUGAT;

21.4. Bahwa selanjutnya terkait bonus tahun 2022 dan tahun 2023 yang dipermasalahkan oleh PENGGUGAT maka kembali lagi sebagaimana disampaikan di atas bahwa bonus tersebut merupakan suatu kebijakan bukan kewajiban sehingga sangat tidak masuk akal apabila PENGGUGAT memaksa TERGUGAT untuk memberikan bonus.

22. Bahwa TERGUGAT menolak dengan tegas dalil-dalil Gugatan PENGGUGAT poin nomor 20 (dua puluh) s/d 26 (dua puluh enam) halaman 6 (enam) s/d halaman 9 (sembilan) yang pada pokoknya berisi tentang tuntutan-tuntutan dalam Perkara *a quo* yang didasari oleh Anjuran Mediator;

23. Bahwa dalil-dalil Gugatan PENGGUGAT tersebut di atas merupakan dalil yang menyesatkan dan terlalu dipaksakan, karena PENGGUGAT tidak memahami sehingga keliru dalam memahami pengertian Mediasi Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1 ayat (11) Undang-undang Nomor : 2 tahun 2004 tentang



Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, adapun pengertian Mediasi sebagaimana ketentuan dimaksud adalah sebagai berikut :

“Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral”

24. Bahwa dari pengertian tersebut di atas jelas bahwa Mediasi adalah proses musyawarah yang ditengahi oleh Pejabat Mediator bukan proses mencari fakta hukum seperti pada proses di Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga sudah sewajarnya apabila selama proses Mediasi pihak Pengusaha *in casu* TERGUGAT hanya menyampaikan hal-hal yang dianggap penting serta berkaitan dengan permasalahan yang ada dan tidak ada kewajiban bagi para pihak untuk membuktikan keterangannya tersebut;

25. Bahwa selain itu, tugas dari Mediator itu sendiri sebagaimana diamanatkan ketentuan Pasal 1 ayat (12) Undang-undang Nomor : 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan bukan menilai sah/ tidaknya suatu perbuatan;

26. Bahwa selain itu, perlu untuk TERGUGAT tegaskan juga bahwasanya sah-sah saja apabila Mediator berpendapat dalam Anjuran sebagaimana diuraikan oleh PENGUGAT, namun anjuran tersebut tidak mengikat salah satu pihak dalam Perkara *a quo* dan para pihak juga memiliki hak untuk menolak anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator, hal mana telah disampaikan oleh TERGUGAT dalam suratnya tertanggal 21 Juni 2024;

27. Bahwa TERGUGAT menolak dengan tegas dalil Gugatan PENGUGAT poin nomor 27 (dua puluh tujuh) halaman 9 (sembilan) yang dapat dikutip sebagai berikut : *“Bahwa Penggugat baru diikutsertakan oleh Tergugat dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan pada bulan Agustus 2012. Sehingga pada saat awal masuk kerja bulan Oktober 2009 sampai bulan Juli....dst”*;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

28. Bahwa dalil Gugatan PENGGUGAT tersebut di atas merupakan dalil yang terlalu dipaksakan dan sangat tidak relevan dengan Gugatan *a quo*, dimana Gugatan yang diajukan oleh PENGGUGAT adalah Gugatan terkait Perselisihan hak terkait Demosi yang dilakukan oleh TERGUGAT sehingga apa relevansinya dengan Jamsostek??;

29. Bahwa selain itu, terkait permasalahan Jamsostek selama ini tidak pernah dipermasalahkan oleh PENGGUGAT, hal mana terbukti tidak pernah dilakukannya Bipartit maupun Mediasi mengenai Jamsostek sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang Nomor : 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga apabila PENGGUGAT mempermasalahkan masalah Jamsostek ke dalam Gugatan *a quo* maka hal tersebut *premature/* belum waktunya;

30. Bahwa selanjutnya terkait dengan permintaan PENGGUGAT agar TERGUGAT dihukum untuk membayar uang paksa atau *Dwangsom* sebagaimana disampaikan dalam dalil Gugatannya poin nomor 28 (dua puluh delapan) halaman 9 (sembilan), menurut TERGUGAT permintaan tersebut tidak beralasan dan berdasar Hukum sehingga sudah selayak dan sepatutnya ditolak oleh Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili Perkara *a quo*.

Berdasarkan hal-hal yang telah kami uraikan di atas, kami mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* berkenan untuk memutuskan sebagai berikut :

1. Menolak Gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan sah menurut Hukum Surat Keputusan PT Supra Primatama Nusantara No. 006/HC/SK-DIR-DMS-2023 tentang Restrukturisasi Karyawan PT Supra Primatama Nusantara tertanggal 1 Januari 2023;
3. Menyatakan sah menurut Hukum Surat Keputusan PT Supra Primatama Nusantara Nomor : 017/HC/SK-DIR-DMS-2024/II tentang Restrukturisasi Karyawan PT Supra Primatama Nusantara tertanggal 1 Februari 2024
4. Menghukum PENGGUGAT membayar seluruh biaya yang timbul dalam Perkara ini.

ATAU

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* berpendapat lain, mohon Putusan yang seadil-adilnya (*Ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat diatas Penggugat telah mengajukan Replik pada tanggal 12 Agustus 2024;

Halaman 18 dari 44 Putusan PHI Nomor 169/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa atas Replik Penggugat diatas Tergugat telah mengajukan Duplik pada tanggal 15 Agustus 2024;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian sesuai dengan aslinya, sebagian lagi berupa fotokopi tanpa ditunjukkan aslinya lau diberi tanda P-1 sampai dengan P-58;

1. Bukti P-1 : Surat Penawaran Kerja Nomor: 035/HRD-DIR/IX/2009 tanggal 05 Oktober 2009.
2. Bukti P-2 : Surat Keputusan 001/HC/SK-DIR-PROM-2020/IV tentang Promosi Karyawan PT Supra Primatama Nusantara tanggal 24 April 2020.
3. Bukti P-3 : Personal Action Form Tanggal Dokumen 24 April 2020 tentang Perubahan Jabatan atas nama Diwa Agusta Antrayasa.
4. Bukti P-4 : Slip Gaji Payroll Nomor IS1810006100029 tanggal 31 Desember 2022 atas Nama Diwa Agusta Antrayasa.
5. Bukti P-5 : Slip Gaji Payroll Nomor IS1810006100030 tanggal 31 Januari 2023 atas Nama Diwa Agusta Antrayasa.
6. Bukti P-6 : Email Jadwal Penilaian Kinerja Akhir Tahun 2023 tanggal 02 November 2023.
7. Bukti P-7 : Key Performance Index (KPI) tahun 2023 Atas Nama Diwa Agusta Antrayasa dengan jabatan Facility Supervisor di Divisi Facility Management.
8. Bukti P-8 : Slip Gaji Payroll Nomor IS1810006100043 tanggal 31 Desember 2023 atas Nama Diwa Agusta Antrayasa.
9. Bukti P-9 : Slip Gaji Payroll Nomor IS1810006100044 tanggal 31 Januari 2024 atas Nama Diwa Agusta Antrayasa.
10. Bukti P-10 : Slip Gaji Payroll Nomor IS1810006100045 tanggal 29 Februari 2024 atas Nama Diwa Agusta Antrayasa.
11. Bukti P-11 : Form Pelaporan Insiden BIZ/DC/DCM/F001 tanggal 25 Desember 2023.
12. Bukti P-12 : Berita Acara Service PT DKSH Market Expansion Services Indonesia tanggal 25 Desember 2023.
13. Bukti P-13 : Quotation No: QLT-679/XII/2023 tanggal 26 Desember 2023 PT Idea Mandiri.
14. Bukti P-14 : Quotation No: DEQ-S23.0392 tanggal 28 Desember 2023 PT DKSH Market Expansion Services Indonesia.
15. Bukti P-15 : Surat Penawaran Harga Penggantian Compressor No: QT-286/SAU/DPW/XII/23 tanggal 29 Desember 2023 PT Diantama Perdana Wisesa.
16. Bukti P-16 : Surat Penawaran Harga Tanggal 03 Januari 2024 Wiraindo Teknik.
17. Bukti P-17 : Surat Pekerjaan Jasa Pasang Compressor PAC No: 035-SPH-DWY-I-24 tanggal 12 Januari 2024 PT Dinoki

Halaman 19 dari 44 Putusan PHI Nomor 169/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.

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

- Wayae Yoshe.
- 18 Bukti P-18 : Surat Pekerjaan Jasa Pasang Compressor PAC No: 035-SPH-DWY-I-24 tanggal 12 Januari 2024 PT Dinoki
- Wayae Yoshe.
- 19 Bukti P-19 : Surat Pekerjaan Jasa Pasang Compressor PAC No: 035-SPH-DWY-I-24 tanggal 12 Januari 2024 PT Dinoki
- Wayae Yoshe.
- 20 Bukti P-20 : Email Re: Formulir Penambahan Vendor Approval Request BIZ-FNC-PRC-FORM001-4462-E WIRAINDO TEKNIK tanggal 12 Januari 2024.
- 21 Bukti P-21 : Change DRP Corrective Maintenance 41000000001: All Data Maintenance Order YM0141000000001 Pengantian Compressor 1 Liebert DC3-3 U1.
- 22 Bukti P-22 : Purchase Order No: 2024009204 Biznet Data Center.
- 23 Bukti P-23 : Purchase Order No: 2024009205 Biznet Data Center.
- 24 Bukti P-24 : Email Penggantian Kompresor AC Standing Daikin 20 PK-DC Midplaza tanggal 30 Agustus 2023.
- 25 Bukti P-25 : Surat Penawaran Harga No: 854/PMI/VIII/2023 tanggal 28 Agustus 2023 PT Pesona Mitratama Indonesia.
- 26 Bukti P-26 : Surat Penawaran Harga No: IA-326-SPH-QTG-VIII-23 tanggal 29 Agustus 2023 PT Quanta Teknik Gemilang.
- 27 Bukti P-27 : Surat Penawaran Nomor: 0336/M-PNW/AWC/VIII/2023 tanggal 29 Agustus 2023 PT Angka Wijaya Cikarang.
- 28 Bukti P-28 : Surat Quotation No: PTQ-S23.329 tanggal 14 Agustus 2023 PT DKSH Market Expansion Services Indonesia.
- 29 Bukti P-29 : Surat Penawaran No: 2048017844 tanggal 28 Agustus 2023 PT Daikin Airconditioning Indonesia.
- 30 Bukti P-30 : Berita Acara Serah Terima Pekerjaan No: 064/BAST/PMI/X/2023 .
- 31 Bukti P-31 : Surat Pengecekan AC Standing Floor AC DC 3-5 (Panasonic SPK) tanggal 24 Oktober 2023 PT DKSH Market Expansion Services Indonesia.
- 32 Bukti P-32 : Quotation No: DEQ-S23.0322 tanggal 07 November 2023 PT DKSH Market Expansion Services Indonesia.
- 33 Bukti P-33 : Draft Service Report No SR: QTG-SRD/03231/11/2023 tanggal 22 November 2023.
- 34 Bukti P-34 : Surat Penawaran Harga Corrective Maintenance Floor Standing Nomor: LF-000-SPH-00-23 (Rev.01) tanggal 23 November 2023 PT Dinoki Wayae Yoshe.
- 35 Bukti P-35 : Surat Penawaran Harga Corrective Maintenance Floor Standing Nomor: LF-000-SPH-00-23 (Rev.02) tanggal 23 November 2023 PT Dinoki Wayae Yoshe.
- 36 Bukti P-36 : Surat Penawaran Perbaikan AC Standing Floor 5 PK

Halaman 20 dari 44 Putusan PHI Nomor 169/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Nomor: IA-553-SPH-QTG-XI-23 tanggal 28 November 2023 PT Quanta Teknik Gemilang.
- 37 Bukti P-37 : Surat Penawaran Perbaikan AC Standing Floor 5 PK
Nomor: IA-553-SPH-QTG-XI-23 tanggal 28 November 2023 PT Quanta Teknik Gemilang.
- 38 Bukti P-38 : Change DRP Corrective Maintenance 41000000008
perbaikan AC Floor Standing Panasonic 5PK tanggal 23 Januari 2024.
- 39 Bukti P-39 : Email Permohonan Perundingan Bipartit tanggal 09 Februari 2024.
- 40 Bukti P-40 : Email Pengiriman Surat Peringatan Versi Pertama tanggal 12 Februari 2024.
- 41 Bukti P-41 : Email Pengiriman Surat Peringatan Versi Kedua tanggal 12 Februari 2024.
- 42 Bukti P-42 : Email Pengiriman Surat Peringatan Versi Ketiga tanggal 16 Februari 2024.
- 43 Bukti P-43 : Risalah Perundingan Bipartit I (Pertama) antara PT Supra Primatama Nusantara dengan Diwa Agusta Antrayasa tanggal 13 Februari 2024.
- 44 Bukti P-44 : Surat Keputusan PT Supra Primatama Nusantara No: 017/HC/SK-DIR-DMS-2024/II Tentang Restrukturisasi Karyawan tanggal 01 Februari 2024.
- 45 Bukti P-45 : Permata Payroll Atas Nama Diwa Agusta Antrayasa Periode Laporan 01 April 2023-30 April 2023 No.CIF: D700909.
- 46 Bukti P-46 : Permata Payroll Atas Nama Diwa Agusta Antrayasa Periode Laporan 01 Maret 2024-31 Maret 2024 No.CIF: D700909.
- 47 Bukti P-47 : Bukti Pemotongan Pajak Penghasilan Pasal 21 Bagi Pegawai Tetap Atau Penerima Pensiun atau Tunjangan Hari Tua/Jaminan Hari Tua Berkala Nomor : 1.1-12-19-0000083 Tahun 2019.
- 48 Bukti P-48 : Informasi Dana Dan Usia Pensiun Peserta JHT-JP Tahun 2023 tanggal 28 Januari 2024.
- 49 Bukti P-49 : Anjuran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi DKI Jakarta Nomor 29/ANJ/D/V/2024 tanggal 31 Mei 2024.
- 50 Bukti P-50 : Surat Permohonan Pelaksanaan Anjuran Nomor: 026/MRLO-DAA/VI/2024 Tanggal 12 Juni 2024.
- 51 Bukti P-51 : Surat Permohonan Pelaksanaan Anjuran Nomor: 030/MRLO-DAA/VI/2024 Tanggal 21 Juni 2024.
- 52 Bukti P-52 : Surat Keputusan PT Supra Primatama Nusantara No: 001/SSKOR-HC/II/2024 tentang Skorsing Karyawan PT Supra Primatama Nusantara tanggal 22 Juli 2024.

Halaman 21 dari 44 Putusan PHI Nomor 169/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 53 Bukti P-53 : Screenshot Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Putusan PN Jakarta Pusat Nomor 206/Pdt.Sus-PHI.G/2019/PN.JKT.PST tanggal 6 November 2019.
- 54 Bukti P-54 : Screenshot Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Putusan PN Surabaya Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby tanggal 8 Mei 2024.
- 55 Bukti P-55 : Prosedur Personnel Action Nomor Dokumen: SPN/GA/HC/P09 tanggal efektif 28 Agustus 2023.
- 56 Bukti P-56 : Personal Action Form tanggal Efektif 26 Februari 2024.
- 57 Bukti P-57 : Surat Peringatan Nomor Dokumen: SPN/GA/HC/P02/F01 tanggal efektif 26 Februari 2024.
- 58 Bukti P-58 : Prosedur Warning Letter Nomor Dokumen: SPN/GA/HC/P02 tanggal efektif 26 Agustus 2023.

Menimbang, bahwa Penggugat telah mengajukan 2 (dua) orang saksi yang dibawah sumpah di dalam persidangan memberikan keterangan sebagai berikut:

1. Saksi Agus Sukmono.

-----Bahwa
saksi pernah bekerja pada Tergugat.

-----Bahwa
saksi bekerja sejak tahun 2017 sampai bulan Maret tahun 2024.

-----Bahwa
saksi menjabat pertama kali sebagai Staff Facility yang bertugas dalam prepare pembukaan, perbaikan dan perawatan semua fasilitas.

-----Bahwa
saksi mendapatkan kenaikan jabatan sebagai supervisor (sementara) karena manajer sebelumnya resign. Kemudian pada tahun 2019 saksi diangkat menjadi manager, dan tahun 2020 mendapatkan promosi lagi menjadi senior manager hingga 2023 akhir. Pada Januari 2024, saksi kemudian diturunkan kembali jabatannya pada posisi staff dengan alasan yang tidak jelas dan tanpa mendapatkan Surat Peringatan (SP).

-----Bahwa
saksi mengundurkan diri pada Januari 2024 karena tidak nyaman dengan suasana kerja.

-----Bahwa
Sistem penilaian kerja di tempat Tergugat menggunakan Key Performance Indicator (KPI). Ada 2 kali pemberian nilai pada karyawan yang dilakukan setiap 6 bulan yaitu mid dan end year. Penilaian

Halaman 22 dari 44 Putusan PHI Nomor 169/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.



tersebut diberikan oleh atasan karyawan.

-----Bahwa saksi pernah mendapatkan SP 1 tapi tidak berakibat pada penurunan jabatan. Padahal SOP sudah dijalankan.

-----Bahwa saksi memiliki tugas secara overall melakukan pengaturan data center pengaturan ritme kerja, pengaturan pendanaan audit internal termasuk jika ada kerusakan pendingin atau AC. Untuk memperbaiki kerusakan kecil, perusahaan menggunakan tenaga internal dari dalam perusahaan Sedangkan untuk memperbaiki kerusakan besar maka perusahaan menggunakan tenaga external dengan memanggil vendor dari luar perusahaan.

-----Bahwa untuk menggunakan tenaga external atau memanggil vendor, maka perlu dilakukan permintaan penawaran dari 3 (tiga) vendor. Hal tersebut adalah merupakan SOP perusahaan. Selanjutnya dari penawaran vendor yang masuk dibuatlah summary lalu proses negosiasi dengan procurement. Setelah lengkap, kemudian diajukan permintaan approval by email langsung kepada pimpinan perusahaan agar dapat segera dilakukan perbaikan kerusakan yang ada.

-----Bahwa Jangka waktu yang dibutuhkan untuk approval pimpinan tidak dapat dipastikan. Biasanya paling cepat 1 (satu) minggu namun juga bisa lebih dari 1 (satu) minggu.

-----Bahwa Perbaikan kerusakan tidak bisa dilakukan tanpa adanya persetujuan atau approval dari pihak pimpinan perusahaan.

-----Bahwa Jika approval belum turun, saksi berkewajiban mengingatkan pimpinan setiap minggu. Jika ada kerusakan, misalnya AC, maka selalu ada backup dari alat yang rusak tersebut minimal 1 (satu) unit sehingga tidak mempengaruhi kinerja perusahaan.

-----Bahwa saksi tahu ada Peraturan Perusahaan dan bisa diakses melalui link namun tidak pernah disosialisasikan. Dari pengalaman saksi semua prosedur promosi dan demosi menjadi kewenangan perusahaan dan tidak perlu ada persetujuan dari karyawan.

-----Bahwa

Halaman 23 dari 44 Putusan PHI Nomor 169/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.



sesuai SOP untuk melakukan demosi harus didahului dengan adanya kesalahan atau surat peringatan, namun karena tidak membaca peraturan perusahaan, saksi tidak mengetahui peraturan tersebut. Saksi yang juga mengalami demosi sangat merasa keberatan. Saksi mencoba mendatangi pihak Human Capital untuk menuntut penjelasan atas demosi yang diberikan, namun pihak Human Capital tidak memberikan jawaban, tanggung jawab sepenuhnya ada pada manajemen.

-----Bahwa jika ada kerusakan alat, mutlak harus ada approval dari pimpinan baru dapat dilakukan perbaikan. Perbaikan kerusakan bisa dilakukan tanpa approval apabila ada kontrak komprehensif, yaitu kontrak jasa yang mencantumkan penggantian sparepart selama setahun.

-----Bahwa dari pengalaman saksi demosi dilakukan dengan cara usulan langsung dari atasan ke manajemen (harus ada kesalahan yang fatal, fraud, ada kerugian material dan immaterial pada customer). Tapi sebelum dikeluarkan form demosi harus di ajukan surat peringatan baik lisan atau SP 1, SP 2 dan SP 3.

-----Bahwa sepengetahuan saksi, Penggugat didemosi sekitar Februari 2024. Pada saat itu saksi sudah bukan atasan Penggugat.

-----Bahwa saksi tidak mengetahui perihal surat demosi yang diterima Penggugat dan gaji terakhir yang diterima Penggugat. Saksi juga tidak mengetahui bahwa Penggugat belum menerima THR pada 2024.

-----Bahwa saksi menjadi atasan Penggugat selama 1 (satu) tahun dengan kinerja Penggugat yang cukup baik bahkan target pada tahun 2022 terpenuhi.

-----Bahwa setahu saksi Penggugat tidak pernah diberikan SP.

2. Saksi Syarif Sidik

-----Bahwa saksi pernah bekerja pada Tergugat.

-----Bahwa saksi bekerja sejak 7 Januari 2013 hingga bulan November 2023.

-----Bahwa setahu saksi alasan promosi dilihat dari performance karyawan dan



wajib mengisi form personal action form.

-----Bahwa alasan dilakukan demosi setahu saksi, divisi Customer Experience, lebih sering berpola, setiap 3 (tiga) tahunan di drop.

-----Bahwa saksi tahu peraturan perusahaan bisa diakses namun tidak pernah disosialisasikan. Saksi hanya baca beberapa poin penting dalam peraturan perusahaan.

-----Bahwa saksi tidak tahu penyebab Penggugat diturunkan dari senior manager ke supervisor. Saksi sendiri tidak pernah didemosi.

-----Bahwa saksi memutuskan mengundurkan diri karena tidak pernah melihat ada karyawan yang sampai pada masa pensiun di tempat Tergugat. Lalu alasan lainnya adalah karena saksi mendapatkan SP sebanyak 2 (dua) kali, salah satunya saat saksi sedang cuti.

-----Bahwa menurut saksi untuk kewenangan melakukan demosi sendiri ada di manajemen.

-----Bahwa setahu saksi untuk pembelian barang di perusahaan ada alurnya.

-----Bahwa pada divisi saksi ada namanya ICCA, yaitu suatu lembaga *contact center* di Indonesia, kalau mau masuk keanggotaan via *vendor* dan perlu *approval* dari management. ICCA tetap perlu *approval* karena ada *budgeting* setiap tahun.

-----Bahwa saksi hanya dengar dari teman soal Penggugat diturunkan karena ada masalah di data center.

-----Bahwa saksi tidak lihat ketentuan promosi dan demosi peraturan perusahaan hanya baca poin surat peringatan.

-----Bahwa demosi berdasarkan kewenangan perusahaan karena berdasarkan pengalaman saksi langsung terjadi demosi, tidak berdasarkan persetujuan karyawan.

-----Bahwa saksi tidak terima SP 1, baru tahu dapat SP 1 karena diinfokan oleh

Halaman 25 dari 44 Putusan PHI Nomor 169/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat karena saksi sedang cuti. Terkait surat lain biasa dikirim perusahaan via email namun untuk SP 2 dikirim via email dan hardcopy ke saksi.

-----Bahwa saksi dipromosi tapi tidak tanda tangan *Personal Action Form* (PAF). Setahu saksi *Personal Action Form* demosi diajukan oleh atasan.

-----Bahwa sepengetahuan saksi jabatan Penggugat terakhir adalah supervisor, kemudian turun menjadi staff. Staff posisinya berada di bawah supervisor.

-----Bahwa saksi tidak tahu gaji Penggugat, hanya tahu gaji Penggugat turun. Terakhir saksi mendapat informasi dari teman kantor bahwa gaji staff kisaran 6-7 juta rupiah.

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup, setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian sesuai dengan aslinya, sebagian lagi berupa fotokopi / *print out* lalu diberi tanda T-1 sampai dengan T-16;

- Bukti T-1 : Akta Pendirian Perseroan Terbatas Nomor : 9 tertanggal 2 Desember 1999 yang dibuat di hadapan Notaris Erny Tjandrasasmita, S.H.
2. Bukti T-2 : Keputusan Menteri Hukum dan Perundang-undangan Republik Indonesia Nomor : C-20228.HT.01.01.TH.2000 tertanggal 11 September 2000.
3. Bukti T-3 : Akta Pernyataan Keputusan Rapat Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas PT Supra Primatama Nusantara Nomor : 17 tertanggal 10 April 2008 yang dibuat di hadapan Notaris Silvia Veronica, S.H.
4. Bukti T-4 : Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : AHU-24278.AH.01.02.Tahun 2008 tentang Persetujuan Akta Perubahan Anggaran Dasar Perseroan tertanggal 9 Mei 2008.
5. Bukti T-5 : Akta Pernyataan Keputusan Sirkuler Sebagai Pengganti Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPS-LB) PT Supra Primatama Nusantara tertanggal 15 Februari 2023 yang dibuat di hadapan Notaris Silvia Vanda Yani, S.H., M.Kn.

Halaman 26 dari 44 Putusan PHI Nomor 169/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bukti T-6 : Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum Nomor : AHU-AH.01.09-0092289 tertanggal 15 Februari 2023.
7. Bukti T-7 : Peraturan Perusahaan PT Supra Primatama Nusantara tertanggal 4 April 2023.
8. Bukti T-8 : Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor : KEP.4/HI.00.00/00.0000.2112211013/B/IV/2023 tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan PT Supra Primatama Nusantara tertanggal 17 April 2023.
9. Bukti T-9 : Keputusan Direksi Perseroan Terbatas PT. Supra Primatama Nusantara Nomor : 011/SKD-HR/VII/2011 Tentang Pengangkatan Sebagai Karyawan Perusahaan tertanggal 11 Juli 2011.
10. Bukti T-10 : Keputusan PT. Supra Primatama Nusantara No: 006/HC/SK-DIR-DMS-2023/I Tentang Restrukturisasi Karyawan PT. Supra Primatama Nusantara tertanggal 1 Januari 2023.
11. Bukti T-11 : *E-mail* tertanggal 24 Januari 2024.
12. Bukti T-12 : *E-mail* tertanggal 26 Januari 2024.
13. Bukti T-13 : Keputusan PT. Supra Primatama Nusantara No: 017/HC/SK-DIR-DMS-2024/II Tentang Restrukturisasi Karyawan PT. Supra Primatama Nusantara tertanggal 1 Februari 2024.
14. Bukti T-14 : Surat Peringatan Pertama Nomor : 027/SP/HC-SPN/III/2022 tertanggal 24 Maret 2022.
15. Bukti T-15 : Surat Peringatan Pertama dan Terakhir Nomor : 015/SP/HC-SPN/II/2024 tertanggal 1 Januari 2024.
16. Bukti T-16 : Surat Nomor : 186/VP/SPN/VI/2024 tertanggal 21 Juni 2024, perihal : Penolakan Terhadap Anjuran Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta Nomor : 29/ANJ/D/V/24 Tertanggal 31 Mei 2024.

Menimbang, bahwa Tergugat telah mengajukan 1 (satu) orang saksi yang dibawah sumpah di dalam persidangan memberikan keterangan sebagai berikut:

1. Saksi Marvhieno Ardhian
 - Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat;
 - Bahwa Saksi saat ini masih bekerja di PT Supra Primatama Nusantara/ Biznet sebagai *Human Capital*;

Halaman 27 dari 44 Putusan PHI Nomor 169/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.

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 tugas dan tanggung jawab Saksi adalah memastikan dari segi Sumber Daya Manusia tetap berjalan dengan baik, bagaimana memelihara dan menjaga karyawan dan juga memastikan mental yang ada di perusahaan dapat optimal dan berjalan dengan baik;
- Bahwa Saksi bekerja sebagai *Human Capital* PT Supra Primatama Nusantara/ Biznet sejak bulan maret tahun 2023;
- Bahwa tugas Saksi sebagai *Human Capital* tidak secara langsung berkaitan dengan promosi jabatan, mutasi jabatan, rotasi jabatan, ataupun dengan demosi jabatan;
- Bahwa di PT Supra Primatama Nusantara/ Biznet ada peraturan perusahaan yang berlaku sejak 4 April 2023 yang masih berlaku sampai saat ini dan terdaftar di Kementerian Ketenagakerjaan;
- Bahwa Saksi menerangkan berdasarkan peraturan perusahaan promosi jabatan, mutasi jabatan, rotasi jabatan, ataupun dengan demosi jabatan merupakan kewenangan penuh dari perusahaan;
- Bahwa berdasarkan peraturan perusahaan, demosi karyawan tidak perlu mendapatkan persetujuan dari yang bersangkutan, bisa secara langsung melakukan demosi;
- Bahwa berdasarkan peraturan perusahaan tidak ada syarat tertentu seperti surat peringatan untuk melakukan demosi karyawan;
- Bahwa alur proses demosi dimulai ketika *Human Capital* menerima *email* dari atasan langsung yang bersangkutan, setelah itu *Human Capital* memproses secara administrasi, kemudian *Human Capital* mengeluarkan surat demosi dan memberikannya kepada karyawan yang akan di demosi;
- Bahwa Saksi tahu Penggugat sudah bekerja di PT Supra Primatama Nusantara/ Biznet sejak tahun 2009;
- Bahwa Saksi menerangkan Penggugat sudah pernah di demosi sebanyak 2 (dua) kali yang pertama di bulan januari tahun 2023 dan yang kedua di bulan Februari tahun 2024. Demosi pertama yang dilakukan pada bulan januari tahun 2023 adalah karena Penggugat melakukan kesalahan fatal pada pekerjaannya. Demosi yang kedua terjadi pada bulan Februari tahun 2024 dimana pada waktu itu ada kerusakan kompresor pendingin ruangan yang ada pada *Data Center* kami sehingga menyebabkan Penggugat kembali di demosi;
- Bahwa Saksi menerangkan sebelum di demosi jabatan Penggugat adalah *Senior Manager Customer Care*, kemudian di demosi menjadi *Supervisor*;

Halaman 28 dari 44 Putusan PHI Nomor 169/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.



kerusakan kompresor pendingin ruangan merupakan hal yang sifatnya mendesak dan Penggugat pada waktu itu tidak ada upaya untuk segera melakukan perbaikan terhadap kerusakan kompresor pendingin ruangan tersebut;

- Bahwa setahu Saksi prosedur perbaikan sudah ada daftar *vendor* di PT Supra Primatama Nusantara/ Biznet dan apabila sifatnya mendesak maka bisa meminta langsung kepada *vendor* untuk melakukan perbaikan tanpa harus menunggu persetujuan;

- Bahwa setahu Saksi jabatan Penggugat sebagai *Supervisor* seharusnya bisa langsung meminta kepada *vendor* untuk melakukan perbaikan yang sifatnya mendesak;

- Bahwa demosi yang dijatuhkan kepada Penggugat dilakukan atas permintaan atasan yang bersangkutan;

di dalam peraturan perusahaan bisa melakukan penyesuaian gaji sesuai dengan jabatan terhadap karyawan yang sudah didemosi hal tersebut ada di BAB 4 pasal 8 dan pasal 9;

- Bahwa perusahaan selalu membayarkan tunjangan hari raya kepada semua karyawan, mengenai tunjangan hari raya dibayarkan mengikuti gaji karyawan pada saat itu;

- Bahwa PT Supra Primatama Nusantara/ Biznet tidak melakukan penilaian kepada karyawan apabila ingin melakukan promosi jabatan, mutasi jabatan, rotasi jabatan, ataupun dengan demosi jabatan. Di PT Supra Primatama Nusantara/ Biznet ketika melakukan promosi jabatan, mutasi jabatan, rotasi jabatan, ataupun dengan demosi jabatan ada *personal action form*, *personal action form* tersebut ditandatangani oleh atasan karyawan yang bersangkutan, dan *General Affair*;

- Bahwa karyawan yang di demosi tidak wajib menandatangani *personal action form*;

- Bahwa setahu Saksi Penggugat masih bekerja di PT Supra Primatama Nusantara/ Biznet, setahu Saksi saat ini Penggugat menjabat sebagai *Staff Facility*;

- Bahwa lokasi kerja Penggugat dan Saksi berbeda;

- Bahwa Saksi mengetahui proses demosi dari rekan kerja di PT Supra Primatama Nusantara/ Biznet;

- Bahwa di *Human Capital* tidak ada proses penawaran barang dan jasa. Di PT Supra Primatama Nusantara/ Biznet penawaran barang dan jasa ada di divisi *General Affair*;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa kegiatan administrasi yang Saksi tangani adalah berkaitan dengan *Payroll*, Asuransi, BPJS, administrasi perizinan dan lain sebagainya;
- Bahwa Saksi belum pernah memberikan atau menerima Surat Peringatan. Pemberian Surat Peringatan tersebut setelah ditandatangani oleh *VP General Affair* lalu dikirimkan kepada yang bersangkutan melalui *email*. Setahu Saksi asli dari Surat Peringatan bisa diminta oleh karyawan;
- Bahwa untuk Surat Keputusan demosi proses yang dibutuhkan bisa 2-3 hari;
- Bahwa untuk peraturan perusahaan bisa diakses langsung oleh semua karyawan di internet. Proses sosialisasi Peraturan Perusahaan dilakukan kepada karyawan baru masuk di PT Supra Primatama Nusantara/ Biznet;
- Bahwa Saksi tidak tahu apakah Penggugat menerima Surat Peringatan atau tidak;
- Bahwa Saksi tahu *email* Surat Peringatan yang diterima Penggugat direvisi sebanyak 3 kali, yang pertama direvisi redaksinya, yang kedua direvisi jabatannya, yang ketiga direvisi klasifikasinya. Saksi tahu Penggugat ketika menerima *email* meminta untuk Bipartit;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat telah memberikan kesimpulannya masing-masing tanggal 18 September 2024;

Menimbang, bahwa untuk singkatnya segala sesuatu yang terjadi dalam persidangan yang tercatat dalam berita acara sidang seluruhnya dianggap bagian dari dan merupakan satu kesatuan dengan putusan ini;

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



TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan dalam gugatannya;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya Penggugat telah bekerja di perusahaan Tergugat sejak 12 Oktober 2009 dengan jabatan awal sebagai Staf Divisi Customer Care Specialist dan status sebagai pekerja tetap;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya, setelah bekerja selama 14 (empat belas) tahun, Penggugat mengalami berbagai promosi hingga mencapai posisi Senior Manager Customer Experience pada 24 April 2020 dengan gaji Rp25.450.000,00 (dua puluh lima juta empat ratus lima puluh ribu rupiah) per bulan;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya mulai bulan Januari 2023, Tergugat secara sepihak melakukan mutasi dan demosi kepada Penggugat, menurunkan jabatannya beberapa kali hingga menjadi Staf dengan gaji sebesar Rp7.000.000,00 (tujuh juta rupiah) pada Februari 2024, tanpa dasar hukum yang jelas dan tanpa surat peringatan;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan menolak demosi tersebut karena alasan yang diberikan oleh Tergugat tidak didukung bukti yang jelas. Selain itu, Penggugat mengklaim telah menjalankan pekerjaannya sesuai SOP, termasuk perbaikan kompresor AC yang menjadi alasan salah satu alasan demosi yang dilakukan Tergugat;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya Penggugat telah dirugikan oleh Tergugat terkait bonus yang tidak diterima, kekurangan THR, dan keterlambatan pengikutsertaan dalam jaminan sosial ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya, terhadap perselisihan antara Penggugat dan Tergugat telah dilaksanakan proses penyelesaian pada tahap mediasi oleh Kantor Dinas Tenaga Kerja DKI Jakarta, dan telah terbit Anjuran yang pada pokoknya mengajurkan agar pihak Tergugat membatalkan SK Demosi/SK Restrukturisasi Karyawan No. 006/HC/SK-DIR-DMS-2023/I tertanggal 1 Januari 2023 dan SK Demosi/SK Restrukturisasi Karyawan No. 017/HC/SK-DIR-DMS-2024/I tertanggal 1 Februari 2024 serta mengembalikan jabatan, dan hak-hak pekerja Sdr. Diwa seperti semula, yaitu sebagai Senior Manager, agar pihak pengusaha PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) membayar kepada Pihak Pekerja Sdr. Diwa kekurangan pembayaran upah dengan perhitungan dan rincian berdasarkan

Halaman 31 dari 44 Putusan PHI Nomor 169/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

upah yang diterima pekerja untuk bulan Januari 2023 sampai dengan bulan Februari 2024, seluruhnya sejumlah Rp127.400.000,00 (seratus dua puluh tujuh juta empat ratus ribu rupiah), dan agar Tergugat membayarkan bonus tahun 2019, tahun 2022, dan tahun 2023 kepada pihak pekerja Sdr. Diwa;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraiannya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya, menyatakan batal dan tidak sah Surat Keputusan Demosi/Surat Keputusan Restrukturisasi Karyawan No. 006/HC/SK-DIR-DMS-2023/I tertanggal 1 Januari 2023 dan Surat Keputusan Demosi/ Surat Keputusan Restrukturisasi Karyawan No. 017/HC/SK-DIR-DMS-2024/I tertanggal 1 Februari 2024, menghukum Tergugat untuk mencabut Surat Keputusan Demosi /Surat Keputusan Restrukturisasi Karyawan No. 006/HC/SK-DIR-DMS-2023/I tertanggal 1 Januari 2023 dan Surat Keputusan Demosi/Surat Keputusan Restrukturisasi Karyawan No. 017/HC/SK-DIR-DMS-2024/I tertanggal 1 Februari 2024, memerintahkan Tergugat untuk mengembalikan jabatan dan hak-hak Penggugat seperti semula yaitu sebagai Senior Manager Customer Experince dengan upah per bulan sebesar Rp25.450.000,00 (dua puluh lima juta empat ratus ribu rupiah), menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat kekurangan pembayaran upah Penggugat terhitung sejak bulan Januari 2023 sampai dengan bulan Februari 2024 sebesar Rp127.400.000,00 (seratus dua puluh tujuh juta empat ratus ribu rupiah), menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat selama gugatan ini berjalan yaitu sebesar Rp18.450.000,00 (delapan belas juta empat ratus lima puluh ribu rupiah) per-bulan terhitung sejak bulan Maret 2024 sampai dengan dikembalikannya jabatan dan hak-hak Penggugat seperti semula, yaitu sebagai Senior Manager Customer Experince, menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat bonus tahun 2019 sebesar Rp60.000.000,00 (enam puluh juta rupiah), bonus tahun 2022 sebesar Rp80.000.000,00 (delapan puluh juta rupiah), dan bonus tahun 2023 sebesar Rp80.000.000,00 (delapan puluh juta rupiah), menghukum Tergugat agar membayar kepada Penggugat kekurangan THR tahun 2023 dan 2024 adalah sebesar Rp26.050.000,00 (dua puluh enam juta lima puluh ribu rupiah), menghukum Tergugat agar membayar kepada Penggugat iuran program jaminan sosial ketenagakerjaan yang menjadi kewajiban Tergugat terhitung sejak Oktober 2009 sampai bulan Juli 2012 beserta bunganya, menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang paksa atau *dwangsom* sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) per-hari untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan dalam perkara ini yang

Halaman 32 dari 44 Putusan PHI Nomor 169/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.



telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*), dan biaya menurut hukum;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat, Tergugat menolak seluruh dalil Penggugat kecuali yang diakui dalam jawaban;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya bahwa mutasi dan demosi terhadap Penggugat sesuai peraturan perusahaan, dimana diatur bahwa merupakan hak perusahaan untuk memindahkan karyawan tanpa kewajiban memberikan surat peringatan terlebih dahulu;

Menimbang, bahwa selain itu Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya Demosi dilakukan berdasarkan penilaian kinerja Penggugat yang tidak sesuai standar, termasuk kesalahan fatal dalam menangani pelanggan dan kelalaian dalam menangani kerusakan AC di Data Center;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya, menurut Tergugat, Tergugat telah mengeluarkan Surat Keputusan Demosi sesuai aturan perusahaan dan memberikan peringatan yang berlaku efektif. Tergugat juga menolak klaim Penggugat terkait gaji, THR, bonus, dan jaminan sosial, dengan alasan pemberian bonus adalah kebijakan, bukan kewajiban, serta penghitungan THR harus berdasarkan jabatan saat ini, bukan sebelumnya;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya bahwa mediasi tidak mengikat dan menolak anjuran mediator yang tidak sah, serta Tergugat juga menolak tuntutan Penggugat terkait jaminan sosial dan pembayaran uang paksa;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraiannya, Tergugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menolak gugatan Penggugat, menyatakan sah Surat Keputusan Demosi, dan membebaskan biaya perkara kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 163 HIR Jo Pasal 1865 KUH Perdata;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat bertanda P-1 sampai dengan P-58 dan 2 (dua) orang saksi bernama Agus Sukmono dan Syarif Sidik, sedangkan untuk menguatkan dalil-dalil bantahannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai T-1 sampai dengan T-16 dan 1 (satu) orang saksi bernama Marvhieno Ardhan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa setelah memperhatikan dan mencermati gugatan, jawaban, replik, duplik serta bukti-bukti, serta saksi-saksi yang diajukan oleh para pihak, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa perselisihan dalam perkara *a quo* merupakan perselisihan hak dan pokok permasalahan dalam perkara *a quo* adalah apakah Demosi, tuntutan pengembalian jabatan dan upah termasuk tuntutan pembayaran kekurangan hak-hak Penggugat berupa upah bonus, kekurangan THR tahun 2023 dan 2024, iuran program jaminan sosial ketenagakerjaan beserta bunganya beralasan hukum, dan apa implikasi hukum atas berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat?;

Menimbang, bahwa atas pokok perselisihan tersebut Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukum terhadap Demosi serta pembayaran upah, bonus, THR serta iuran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang dilaksanakan Tergugat terhadap Penggugat, dengan mempertimbangkan bukti-bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak dan peraturan perundangan yang berlaku yang relevan;

Menimbang, bahwa sebelum memberikan pertimbangan hukum terhadap maka Majelis Hakim terlebih dahulu akan memberikan pertimbangan hukum terhadap hubungan kerja yang berlangsung antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-1 berupa Surat Perihal Penawaran Kerja tertanggal 5 Oktober 2009, terdapat fakta bahwa Tergugat menerima Penggugat sebagai pekerja Tergugat terhitung sejak tanggal 12 Oktober 2009, atas fakta yang demikian telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk berkesimpulan bahwa Penggugat adalah pekerja Tergugat sejak tanggal 12 Oktober 2009;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T-9 berupa Surat Keputusan Direksi Perseroan Terbatas PT. Supra Primatama Nusantara Nomor: 011/SKD-HR/VII/2011 Tentang Pengangkatan Sebagai Karyawan Perusahaan, diperoleh fakta bahwa Penggugat diangkat menjadi Karyawan Tetap Tergugat terhitung sejak tanggal 1 Juli 2022;

Menimbang, bahwa memperhatikan bagian pertimbangan dalam bukti T-9 tersebut terdapat fakta bahwa masa PKWT Penggugat dengan Tergugat adalah sejak tanggal 12 Oktober 2009 dan berakhir tanggal 11 Oktober 2010, atas fakta yang demikian Majelis Hakim berkesimpulan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat pada periode 12 Oktober 2009 dan berakhir tanggal 11 Oktober 2010 adalah hubungan kerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

Halaman 34 dari 44 Putusan PHI Nomor 169/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa sepanjang persidangan tidak terdapat bukti yang menunjukkan antara Penggugat dengan Tergugat memiliki perjanjian kerja waktu tertentu setelah tanggal 11 Oktober 2010, sehingga hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat setelah tanggal 11 Oktober 2010 merupakan hubungan kerja dengan perjanjian kerja tidak tertulis;

Menimbang, bahwa dengan seluruh pertimbangan di atas oleh karena tidak terdapat perjanjian kerja waktu tertentu tertulis antara Penggugat dan Tergugat sejak tanggal 12 Oktober 2010 sementara hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terus berlangsung hingga terhadap Penggugat dilakukan Pengangkatan sebagai karyawan, atas hal yang demikian beralasan hukum bagi Majelis Hakim untuk berkesimpulan dan menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja dengan status tetap dengan masa kerja yang diperhitungkan sejak tanggal 12 Oktober 2010;

Menimbang, bahwa dengan telah dinyatakan Penggugat adalah pekerja Tergugat, maka dalam hal terjadi tidak dipenuhinya hak, harus mengacu kepada ketentuan perundangan yang berlaku dalam hal ini Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan lainnya yang relevan;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-2 berupa Surat Keputusan PT Supra Primatama Nusantara tentang Promosi Karyawan PT Supra Primatama Nusantara, diperoleh fakta bahwa Penggugat dipromosikan dari jabatan *Premiere Care Manager* menjadi *Senior Manager Customer Experience* sejak tanggal 24 April 2020;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T-10 berupa Surat Keputusan PT Supra Primatama Nusantara No. 006/HC/SK-DIR-DMS-2023/I Tentang Restrukturisasi Karyawan PT Supra Primatama Nusantara, terdapat fakta bahwa Tergugat melakukan restrukturisasi karyawan terhadap Penggugat dari jabatan *Senior Manager Customer Experience* menjadi *Facility Supervisor* tertanggal 1 Januari 2023;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T-13 berupa Surat Keputusan Nomor 017/HC/SK-DIR-DMS-2024/II Tentang Restrukturisasi PT Supra Primatama Nusantara, terdapat fakta bahwa Tergugat melakukan restrukturisasi karyawan terhadap Penggugat dari jabatan *Facility Data Center Supervisor* menjadi *Facility Operation Staff* tertanggal 1 Februari 2024;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T-14 berupa Surat Peringatan Pertama No. Surat: 027/SP/HC-SPN/III/2022 tertanggal 24 Maret

Halaman 35 dari 44 Putusan PHI Nomor 169/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.



2022 diperoleh fakta bahwa alasan pemberian surat peringatan terhadap Penggugat adalah karena Penggugat melakukan kelalaian dalam melaksanakan tugas tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan (fatal error dalam menghandle customer);

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T-15 berupa Surat Peringatan No. Surat: 015/SP/HC-SPN/I/2024 tertanggal 1 Januari 2024, diperoleh fakta bahwa pemberian surat peringatan kepada Penggugat disebabkan Penggugat melakukan pelanggaran berupa Kelalaian pada tanggungjawab sebagai superior, berupa tidak responsif, koordinasi tidak berjalan dengan baik antar lini di Biznet Datacenter, serta terhadap *problem core equipment* yang sifat urgent dan prioritas perbaikan memakan waktu berminggu-minggu;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T-7 berupa Peraturan Perusahaan dalam Pasal 2 tentang Persyaratan Kerja mengatur Pemindahan/Mutasi Karyawan bahwa guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja serta untuk mencapai tujuan operasional perusahaan;

Menimbang, bahwa memperhatikan ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, mengatur bahwa Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa dari seluruh fakta di atas Penggugat terbukti karena Penggugat melakukan pelanggaran kinerja, menurut Majelis Hakim pemberian surat peringatan terhadap Penggugat beralasan hukum;

Menimbang, bahwa dengan seluruh pertimbangan di atas, selain itu dengan memperhatikan ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, dimana pemberian surat peringatan serta pemindahan jabatan terhadap Penggugat merupakan bentuk dari upaya tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja, menurut Majelis Hakim pemberian Surat Peringatan serta Perubahan Jabatan Penggugat adalah upaya Tergugat guna menghindari pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat yang telah melakukan pelanggaran kerja;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa dengan pertimbangan di atas, dimana pemberian surat peringatan terhadap Penggugat beralasan hukum, serta perubahan terhadap Penggugat termasuk upaya Tergugat guna menghindari pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat yang telah melakukan pelanggaran kerja, serta guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja serta untuk mencapai tujuan operasional Perusahaan, karenanya menurut Majelis Hakim perubahan jabatan Penggugat beralasan hukum;

Menimbang, bahwa dengan pertimbangan demikian, oleh karena perubahan jabatan Penggugat sebagaimana dipertimbangkan di atas beralasan hukum, maka petitum Penggugat angka 2 yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan batal dan tidak sah Surat Keputusan Demosi/ Surat Keputusan Restrukturisasi Karyawan PT No. 006/HC/SK-DIR-DMS-2023/II tertanggal 1 Januari 2023, dan Surat Keputusan Demosi/Surat Keputusan Restrukturisasi Karyawan No. 017/HC/SK-DIR-DMS-2024/II tertanggal 1 Februari 2024, menjadi tidak beralasan hukum dan karenanya patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa dengan pertimbangan di atas, oleh karena perubahan jabatan Penggugat sebagaimana dipertimbangkan di atas beralasan hukum, maka petitum Penggugat angka 3 yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat untuk mencabut Surat Keputusan Demosi/ Surat Keputusan Restrukturisasi Karyawan PT No. 006/HC/SK-DIR-DMS-2023/II tertanggal 1 Januari 2023, dan Surat Keputusan Demosi/Surat Keputusan Restrukturisasi Karyawan No. 017/HC/SK-DIR-DMS-2024/II tertanggal 1 Februari 2024, menjadi tidak beralasan hukum dan karenanya patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat berkenaan dengan pengembalian hak-hak Penggugat berupa upah, Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut;

Menimbang, bahwa memperhatikan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur sebagai berikut:

"Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan;

Halaman 37 dari 44 Putusan PHI Nomor 169/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.

Disclaimer

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



Menimbang, bahwa selanjutnya memperhatikan ketentuan Pasal 3 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah mengatur tentang Upah Pokok sebagai berikut:

“Upah pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh menurut Tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan”

Menimbang, bahwa dengan ketentuan di atas, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa oleh karena upah pokok merupakan imbalan dasar maka penetapan upah pokok harus berdasarkan kesepakatan;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P4 berupa Payroll Statement atas nama Penggugat tertanggal 31 Desember 2022, diperoleh fakta bahwa Upah Penggugat terdiri dari komponen upah sebagai berikut:

1. Basic Salary	= Rp19.050.000,00
2. Functional Allowance	= Rp3.750.000,00
3. Meal Allowance	= Rp1.100.000,00
4. Transport Allowance	= Rp1.100.000,00
5. Mobile Allowance	= <u>Rp450.000,00</u> +
Total	= Rp25.450.000,00

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-5 berupa Payroll Statement atas nama Penggugat tertanggal 31 Januari 2023 dan bukti P-8 berupa Payroll Statement atas nama Penggugat tertanggal 31 Desember 2023, diperoleh fakta bahwa Upah Penggugat terdiri dari komponen upah sebagai berikut:

1. Basic Salary	= Rp12.675.000,00
2. Functional Allowance	= Rp2.625.000,00
3. Meal Allowance	= Rp1.100.000,00
4. Transport Allowance	= Rp1.100.000,00
5. Mobile Allowance	= <u>Rp350.000,00</u> +
Total	= Rp17.850.000,00

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-9 berupa Payroll Statement atas nama Penggugat tertanggal 31 Januari 2024, diperoleh fakta bahwa Upah Penggugat terdiri dari komponen upah sebagai berikut:

1. Basic Salary	= Rp3.750.000,00
2. Functional Allowance	= Rp1.050.000,00
3. Meal Allowance	= Rp1.100.000,00
4. Transport Allowance	= Rp1.100.000,00
5. Mobile Allowance	= <u>Rp350.000,00</u> +
Total	= Rp7.350.000,00



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa bukti P-10 berupa Payroll Statement atas nama Penggugat tertanggal 29 Februari 2024, diperoleh fakta bahwa Upah Penggugat terdiri dari komponen upah sebagai berikut:

1. Basic Salary = Rp3.750.000,00
 2. Functional Allowance = Rp1.050.000,00
 3. Meal Allowance = Rp1.100.000,00
 4. Transport Allowance = Rp1.100.000,00 +
- Total = Rp7.000.000,00

Menimbang, bahwa memperhatikan sepanjang persidangan tidak terdapat bukti yang menunjukkan antara Penggugat dengan Tergugat sepakat untuk menurunkan upah pokok Penggugat dari sejumlah Rp19.050.000,00 (sembilan belas juta lima puluh ribu rupiah) menjadi sebesar Rp12.675.000,00 (dua belas juta enam ratus tujuh puluh lima ribu rupiah), selanjutnya menjadi sebesar Rp3.750.000,00 (tiga juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah), karenanya dengan berpedoman pada ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jo. Ketentuan Pasal 3 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah, telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk berkesimpulan dan menyatakan perubahan upah pokok Penggugat dari sejumlah Rp19.050.000,00 (sembilan belas juta lima puluh ribu rupiah) menjadi sebesar Rp12.675.000,00 (dua belas juta enam ratus tujuh puluh lima ribu rupiah), selanjutnya menjadi sebesar Rp3.750.000,00 (tiga juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah), tidak beralasan hukum;

Menimbang, bahwa dengan pertimbangan di atas, beralasan hukum bagi Majelis Hakim menyatakan bahwa besaran upah pokok Penggugat adalah sebesar Rp19.050.000,00 (sembilan belas juta lima puluh ribu rupiah);

Menimbang, bahwa memperhatikan terhadap tunjangan fungsional serta tunjangan mobilitas menurut Majelis Hakim tunjangan tersebut melekat pada jabatan dan fungsi pekerjaan Penggugat, karenanya dengan dinyatakan perubahan jabatan Penggugat beralasan hukum, maka penyesuaian tunjangan fungsional dan tunjangan mobilitas tidak bertentangan dengan ketentuan;

Menimbang, bahwa dengan seluruh pertimbangan, di atas beralasna hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan bahwa susunan upah Penggugat adalah sebagai berikut:

1. Bulan Januari 2023 sampai dengan bulan Desember 2023 adalah sebagai berikut:
 1. Upah Pokok = Rp19.050.000,00
 2. Tunjangan Fungsional = Rp2.625.000,00

Halaman 39 dari 44 Putusan PHI Nomor 169/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Tunjangan Makan = Rp1.100.000,00
 4. Tunjangan Transport = Rp1.100.000,00
 5. Tunjangan Mobilisasi = Rp350.000,00 +
 - Total = Rp24.225.000,00
2. Bulan Januari 2024 adalah sebagai berikut:
1. Upah Pokok = Rp19.050.000,00
 2. Tunjangan Fungsional = Rp1.050.000,00
 3. Tunjangan Makan = Rp1.100.000,00
 4. Tunjangan Transport = Rp1.100.000,00
 5. Tunjangan Mobilitas = Rp350.000,00 +
 - Total = Rp22.650.000,00
3. Bulan Februari 2024 adalah sebagai berikut:
1. Upah Pokok = Rp19.050.000,00
 2. Tunjangan Fungsional = Rp1.050.000,00
 3. Tunjangan Makan = Rp1.100.000,00
 4. Tunjangan Transport = Rp1.100.000,00 +
 - Total = Rp22.300.000,00

Menimbang, bahwa dengan pertimbangan yang demikian maka beralasan hukum bagi Majelis Hakim untuk memerintahkan Terugat untuk menetapkan kembali upah Penggugat dengan komponen upah sebagai berikut:

1. Upah Pokok = Rp19.050.000,00
2. Tunjangan Fungsional = Rp1.050.000,00
3. Tunjangan Makan = Rp1.100.000,00
4. Tunjangan Transport = Rp1.100.000,00 +
- Total = Rp22.300.000,00

Menimbang, bahwa oleh karena perubahan jabatan Penggugat beralasan hukum maka terhadap tuntutan Penggugat untuk mengembalikan jabatan Penggugat menjadi Senior Manager menjadi tidak beralasan hukum dan karenanya patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa dengan pertimbangan yang demikian, maka petitum Penggugat angka 4 menjadi beralasan hukum dan patut dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang, bahwa memperhatikan sebagaimana dipertimbangkan di atas, dimana sejak bulan Januari 2023 sampai dengan bulan Februari 2024 Tergugat melakukan perubahan Upah Pokok Penggugat secara tidak beralasan hukum, dengan demikian terdapat kekurangan pembayaran upah pokok Penggugat seluruhnya sejumlah Rp107.100.000,00 (seratus tujuh juta seratus ribu rupiah), dengan rincian sebagai berikut:

Halaman 40 dari 44 Putusan PHI Nomor 169/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.



No.	Kekurangan Upah	Periode	Total
1.	Kekurangan upah pokok bulan Januari 2023 sampai dengan bulan Desember 2023 per bulan: $Rp19.050.000,00 - Rp12.675.000,00 = Rp6.375.000,00$	12 bulan	Rp76.500.000,00
2	Kekurangan upah pokok bulan Januari 2024 sampai dengan bulan Februari 2024 per bulan: $Rp19.050.000,00 - Rp3.750.000,00 = Rp15.300.000,00$	2 bulan	Rp30.600.000,00
	Total		Rp107.100.000,00

Menimbang, bahwa dengan demikian maka telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat untuk membayarkan kekurangan upah pokok kepada Penggugat seluruhnya sejumlah Rp107.100.000,00 (seratus tujuh juta seratus ribu rupiah);

Menimbang, bahwa dengan pertimbangan yang demikian, maka petitum Penggugat angka 5 menjadi beralasan hukum dan patut dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-49 tidak terdapat bukti bahwa antara Penggugat dengan Tergugat telah melakukan upaya penyelesaian perselisihan hak atas upah sejak bulan Maret 2024, dengan demikian terhadap petitum Penggugat angka 6 tidak memenuhi syarat formil dan karenanya menjadi patut untuk dinyatakan tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa memperhatikan selama persidangan tidak terdapat bukti yang cukup yang menunjukkan Penggugat memiliki hak atas bonus tahun 2019, 2022 dan tahun 2023, dengan demikian petitum Penggugat angka 7 menjadi tidak beralasan hukum dan patut dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-49 tidak terdapat bukti bahwa antara Penggugat dengan Tergugat telah melakukan upaya penyelesaian perselisihan hak atas Tunjangan Hari Raya Tahun 2023 dan Tahun 2024, dengan demikian terhadap petitum Penggugat angka 8 tidak memenuhi syarat formil dan karenanya menjadi patut untuk dinyatakan tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa oleh karena petitum Penggugat angka 9 tidak terdapat penjelasan besaran kewajiban Tergugat atas iuran program jaminan sosial ketenaga kerja, menjadikan petitum Penggugat angka 9 menjadi tidak beralasan hukum dan karenanya patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa berpedoman pada ketentuan Pasal 225 HIR, uang paksa (*dwangsom*) hanya mungkin dimintakan terhadap perbuatan yang harus dilakukan oleh Tergugat yang tidak berupa pembayaran sejumlah uang, oleh



karena dalam perkara *a quo* Tergugat dihukum untuk membayar sejumlah uang, maka atas petitum Penggugat angka 10 yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) per hari sejak dibacakannya putusan ini patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena bukti-bukti selain daripada yang telah dipertimbangkan di atas tidak ada relevansinya dengan substansi perkara *a quo*, maka bukti-bukti tersebut dikesampingkan, dan telah cukup bagi Majelis Hakim untuk menyatakan mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menolak untuk selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan Penggugat lebih dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sementara gugatan Penggugat dinyatakan dikabulkan untuk sebagian, maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka beralasan hukum untuk menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini yang jumlahnya akan ditetapkan dalam amar putusan ini;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Peraturan Perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Memerintahkan Tergugat untuk menetapkan kembali upah Penggugat dengan komponen upah sebagai berikut:

1. Upah Pokok	= Rp19.050.000,00
2. Tunjangan Fungsional	= Rp1.050.000,00
3. Tunjangan Makan	= Rp1.100.000,00
4. Tunjangan Transport	= <u>Rp1.100.000,00</u> +
Total	= Rp22.300.000,00
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kekurangan upah pokok kepada Penggugat sejak bulan Januari 2023 sampai dengan bulan Februari 2024 seluruhnya sejumlah Rp107.100.000,00 (seratus tujuh juta seratus ribu rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara seluruhnya sejumlah Rp434.000,00 (empat ratus tiga puluh empat ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada hari Kamis, tanggal 3 Oktober 2024, oleh kami, Herdiyanto Sutantyo, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Lita Sari Seruni, S.E., S.H., M.H., dan Dr. Purwanto, S.H., M.H., masing - masing sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari Kamis, tanggal 10 Oktober 2024 oleh Majelis Hakim tersebut, dibantu oleh Martha Asri Kusuma, S.H., M.Hum., selaku Panitera Pengganti, dan telah dikirim secara elektronik melalui Sistem Informasi Pengadilan pada hari itu juga.

Hakim Anggota

Hakim Ketua

Lita Sari Seruni, S.E., S.H. M.H.

Herdiyanto Sutantyo, S.H., M.H.

Dr. Purwanto, S.H., M.H.

Panitera Pengganti

Martha Asri Kusuma, S.H., M.Hum.

Perincian Biaya:

1.	Pendaftaran	= Rp30.000,00
2.	Biaya Perkara	= Rp300.000,00
3.	Panggilan	= Rp64.000,00
4.	PNBP Panggilan	= Rp20.000,00
5.	Redaksi + Meterai	= <u>Rp20.000,00</u> +
	Total	= Rp434.000,00

Halaman 43 dari 44 Putusan PHI Nomor 169/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.

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

(empat ratus tiga puluh empat ribu rupiah)

Halaman 44 dari 44 Putusan PHI Nomor 169/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.