



PUTUSAN

Nomor 334/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

**PT ANEKA INTIPERSADA**, yang beralamat di The Plaza Office Tower Lt.36, Jl. MH. Thamrin Kav. 28-30, Jakarta Pusat 10350, yang diwakili oleh Y. Lambang Setyo Putro dan Ir. Safwani selaku Direktur Utama dan Direktur, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Darmanto, S.H., M.Hum., Dr. Willy Farianto, S.H., M.Hum., Dian Dwi Prasetyo, S.H., M.H., Lorita Fadianty, S.H., M.H., Khansa Aminatuzzahra, S.H., Para Advokat dan Advokat Magang pada Farianto & Darmanto Law Firm, beralamat di SOHO Pancoran South Jakarta, Noble 1102, yang beralamat di Jl. MT. Haryono Kav. 2-3, Pancoran, Jakarta Selatan 12810, berdasarkan Surat Kuasa Khusus No. 002-HRM-SKK-i5-IX-2022 tertanggal 21 September 2022, untuk selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

Lawan

**TIARA SILALAH**, yang beralamat di Permanent Residence, Jl. Intan Ujung No. 102, RT 002, RW 002, Cilandak Barat, Cilandak, Jakarta Selatan, Nomor Handphone : 081298936248 / 081398567081, E-mail: [silalahi.tiara@gmail.com](mailto:silalahi.tiara@gmail.com), untuk selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Halaman 1 dari 38 Putusan PHI Nomor 334/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

## TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 26 September 2022 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 26 September 2022 dalam Register Nomor 334/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

Adapun gugatan ini diajukan dengan alasan dan dasar hukum sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat merupakan perusahaan dalam bidang usaha perkebunan kelapa sawit yang berkantor di Jakarta Pusat dan merupakan bagian dari kelompok usaha PT Anugerah Sumbermakmur dan PT Minamas Gemilang;
2. Bahwa Tergugat merupakan pekerja tetap Penggugat sejak tanggal 1 Juli 2002 dengan jabatan terakhir sebagai *Assistant Manager Accounting* di Jakarta Pusat dan menerima upah terakhir sebesar Rp.22.832.236,- (dua puluh dua juta delapan ratus tiga puluh dua ribu dua ratus tiga puluh enam rupiah)/bulan;
3. Bahwa Penggugat memiliki Perjanjian Kerja Bersama 2022-2024 antara kelompok usaha PT Anugerah Sumbermakmur dan PT Minamas Gemilang dengan Federasi Serikat Pekerja Minamas Plantation Pekerja staff dan non staff kelompok usaha PT.Anugerah Sumbermakmur dan PT.Minamas Gemilang (selanjutnya disebut PKB 2022-2024) yang digunakan sebagai pedoman dalam menjalankan hubungan kerja antara Penggugat dengan seluruh pekerja;
4. Bahwa Tergugat selama 12 (dua belas) bulan lebih dari bulan September 2020 sampai dengan bulan Januari 2022, tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sakit depresi dan *skizofrenia paranoid* (gangguan kejiwaan) yang berkepanjangan sebagaimana terdapat dalam surat keterangan sakit yang diterbitkan oleh Rumah Sakit Prikasih Pondok Labu Jakarta Selatan, Rumah Sakit Fatmawati Jakarta Selatan, dan keterangan dari Dokter Penggugat;
5. Bahwa selama Tergugat sakit tersebut, Penggugat tetap membayarkan upahnya sesuai dengan ketentuan PKB 2022-2024, Pasal

Halaman 2 dari 38 Putusan PHI Nomor 334/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

42 ayat (1) dan PP No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (PP No.36 Tahun 2021), Pasal 41 ayat (1) dengan ketentuan sebagai berikut;

- untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
- untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
- untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
- untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha

6. Bahwa dalam PKB 2022-2024, Pasal 42 ayat (3) dinyatakan bahwa Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang berhalangan masuk bekerja karena menderita sakit selama 12 bulan penuh secara terus-menerus atau lebih dengan berpedoman pada ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan yang berlaku:

7. Bahwa Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No.35 Tahun 2021), Pasal 55 ayat (1) menyatakan Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

8. Bahwa berdasarkan ketentuan diatas dapat dipahami, Penggugat dapat melakukan PHK terhadap Tergugat karena sakit berkepanjangan dan tidak dapat melakukan pekerjaan selama 12 (dua belas) bulan atau lebih dengan kompensasi PHK sesuai yang diatur dalam PP No.35 Tahun 2021, Pasal 55 ayat (1) berupa uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali

Halaman 3 dari 38 Putusan PHI Nomor 334/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 40 ayat (4);

9. Bahwa Penggugat telah menerbitkan Surat No.007-HRM-i5-I-2022, tanggal 31 Januari 2022 kepada Tergugat Perihal Pemberitahuan Pengakhiran Hubungan Kerja Karena Sakit Berkepanjangan yang pada pokoknya berisi bahwa Penggugat melakukan pengakhiran hubungan kerja terhadap Tergugat terhitung sejak tanggal 31 Januari 2022 dengan alasan sakit berkepanjangan dan telah menyampaikan bahwa kompensasi PHK Tergugat sesuai PP No.35 Tahun 2021, Pasal 55 ayat (1) adalah sebagai berikut:

Uang pesangon  $2 \times 9 \times \text{Rp.}22.832.236 = \text{Rp.} 410.980.248$

Uang Penghargaan  $1 \times 7 \times \text{Rp.}22.832.236 = \text{Rp.} 159.825.652$

Masa Kerja

Uang Penggantian Hak

a. Cuti Tahunan yang belum diambil = Rp. 0  
atau belum gugur

b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja = Rp. 1.776.500  
dan keluarganya ke tempat dimana  
pekerja diterima bekerja (POH)

c. Biaya lain yang ditetapkan dalam PKB  
- Tunjangan Cuti Tahunan = Rp. 13.448.645 +

Total = Rp. 586.031.045/gross

(lima ratus delapan puluh enam juta tiga puluh satu ribu empat uluh lima rupiah/gross)

10. Bahwa Penggugat telah mengikutsertakan Tergugat dalam program pensiun (DPLK), dimana iuran yang dibayarkan oleh Penggugat, saat ini saldonya berjumlah Rp. 274.159.253 (dua ratus tujuh puluh empat juta seratus lima puluh sembilan ribu dua ratus lima puluh tiga rupiah), sehingga sesuai PP No.35 Tahun 2021, Pasal 58 ayat (1) iuran Penggugat tersebut dapat diperhitungkan sebagai bagian dari pemenuhan kewajiban Penggugat atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja kepada Tergugat. Oleh karenanya kompensasi PHK Tergugat sebesar



Rp.586.031.045 dikurangi/dipotong dengan iuran Penggugat sebesar Rp.274.159.253, maka kompensasi PHK yang akan diterima oleh Tergugat adalah sebesar Rp.311.871.792/gross (tiga ratus sebelas juta delapan ratus tujuh puluh satu ribu tujuh ratus sembilan puluh dua rupiah/gross);

**11.** Bahwa Penggugat dan Tergugat telah melakukan perundingan bipartit pada tanggal 6 Januari 2022 dan tanggal 14 Januari 2022 yang pada pokoknya Penggugat dan Tergugat sepakat di PHK dengan alasan sakit berkepanjangan, namun kompensasi PHK tidak dapat disepakati karena Tergugat meminta kompensasi PHK sesuai ketentuan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK), Pasal 172 dan meminta dana DPLK tidak dipotong dari uang pesangon dan uang penggantian masa kerja sehingga perundingan bipartit tidak dapat tercapai kesepakatan;

**12.** Bahwa oleh karena perundingan bipartite tidak tercapai kesepakatan, maka Penggugat mencatatkan perselisihan PHK ini ke Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat pada tanggal 21 April 2022 untuk dilakukan mediasi;

**13.** Bahwa dalam perundingan bipartite maupun proses mediasi, Penggugat dan Tergugat sepakat untuk dilakukan PHK dengan alasan sakit berkepanjangan, namun perhitungan kompensasi PHK tidak dapat disepakati karena Penggugat mendasarkan perhitungan kompensasi PHK sesuai PP No.35 Tahun 2021, Pasal 55 ayat (1) Jo Pasal 58 ayat (1), sedangkan Tergugat mendasarkan perhitungan kompensasi PHK dengan UUK, Pasal 172 dan tidak setuju dana DPLKnya dipotong dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja;

**14.** Bahwa Mediator telah menerbitkan Surat Anjuran No.2338/KT.03.03, tanggal 5 Agustus 2022 yang pada pokoknya menganjurkan agar pihak perusahaan PT.Aneka Intipersada memberikan uang pengakhiran hubungan kerja karena sakit berkepanjangan sesuai dengan PP No.35 Tahun 2021, Pasal 55 ayat (1);

**15.** Bahwa terhadap anjuran tersebut, Penggugat menyatakan menerima namun Tergugat menolak. Oleh karenanya untuk memperoleh kepastian hukum maka sesuai UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), Pasal 14, Penggugat



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengajukan gugatan perselisihan PHK ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;

16. Bahwa gugatan Penggugat diajukan setelah berlakunya Undang-undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Ciptaker) dan PP No.35 Tahun 2021, maka sesuai Surat Edaran Mahkamah Agung No. 5 Tahun 2021 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2021 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan (SEMA No.5 Tahun 2021), gugatan *aquo* harus diperiksa dan diputus dengan mendasarkan pada UU Ciptaker dan PP No. 35 Tahun 2021;

17. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, beralasan hukum apabila gugatan Penggugat dikabulkan seluruhnya dan menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus terhitung sejak tanggal 31 Januari 2022 karena Tergugat sakit berkepanjangan dan tidak dapat melakukan pekerjaannya selama 12 (dua belas) bulan atau lebih sesuai PKB 2022-2024, Pasal 42 ayat (3) dan PP No.35 Tahun 2021, Pasal 55 ayat (1), menghukum Penggugat untuk membayar kompensasi PHK kepada Tergugat sebesar Rp.311.871.792/gross (tiga ratus sebelas juta delapan ratus tujuh puluh satu ribu tujuh ratus sembilan puluh dua rupiah/gross) dan menghukum Tergugat membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini menurut hukum.

Berdasarkan alasan dan dasar hukum tersebut di atas, Penggugat mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Cq Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan menjatuhkan putusan dengan amar sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat/PT Aneka Intipersada dengan Tergugat/Sdri. Tiara Silalahi terhitung sejak tanggal 31 Januari 2022 karena Tergugat sakit berkepanjangan dan tidak dapat melakukan pekerjaannya selama 12 (dua belas) bulan atau lebih sesuai PKB 2022-2024 Pasal 42 ayat (3) dan PP No.35 Tahun 2021 Pasal 55 ayat (1);
3. Menghukum Penggugat untuk membayar kompensasi PHK kepada Tergugat sebesar Rp.311.871.792/gross (tiga ratus sebelas juta

Halaman 6 dari 38 Putusan PHI Nomor 334/Pdt.Sus-PHI/2022/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

delapan ratus tujuh puluh satu ribu tujuh ratus sembilan puluh dua rupiah/gross);

4. Menghukum Tergugat membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini menurut hukum.

Atau apabila Majelis Hakim Yang Terhormat berpendapat lain, Penggugat mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

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

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

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

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

## A. FAKTA

1. Bahwa saya tergugat telah mengalami kemunduran kesehatan sejak tanggal 29 Februari 2020 merupakan awal pertama sakit. Pemberitahuan bahwa saya sakit saya informasikan ke team kerja dan ke atasan dan surat sakit disampaikan ke HRM Perusahaan.

2. Bahwa minggu pertama dan kedua Agustus 2020, saya mengalami kemunduran kesehatan yang cukup drastis sehingga tidak bisa melakukan pekerjaan karena tidak bisa konsentrasi karena mengalami ketakutan, kecemasan, kekwatiran yang berlebihan.

3. Bahwa tanggal 28 Agustus 2020, Pihak PT Aneka Intipersada mengirimkan surat panggilan bekerja ke-2 (dua) terhadap saya melalui whatsapp yang menyebutkan bahwa tanggal 14 Agustus 2020 telah mengirimkan surat panggilan bekerja pertama (1) melalui email.

4. Bahwa tanggal 1 September 2020 saya kembali bekerja namun tidak bisa meneruskan pekerjaan karena kondisi kesehatan yang cukup yang menurun. Hal ini disampaikan langsung secara lisan ke team dan keatasan.

Halaman 7 dari 38 Putusan PHI Nomor 334/Pdt.Sus-PHI/2022/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

5. Bahwa pada tanggal 2 Sept 2020, kecemasan dan kekwatiran dan ketakutan serta kesulitan berkonsentrasi saya berobat kembali ke Dr. Ifa Nur Diwani ( dr umum RS. Prikasi Pondok Labu). Beliau menyarankan istirahat dari tanggal 2 September s.d 4 September 2020 karena sakit dan disarankan ke dokter psikiater.
6. Bahwa Pada tanggal 3 September 2020 saya berobat ke Poli Jiwa dan berkonsultasi dengan Dr Rena Amelia Sjam, SpKJ dan beliau menyarankan untuk beristirahat selama 14 hari terhitung dari tanggal 3 September s.d 17 September 2020 karena sakit.
7. Bahwa tanggal 04 September 2020, pihak PT Aneka Inti Persada yang diwakili oleh Bapak Farid (selaku SR Manager HRM) mengirimkan surat pemberitahuan melalui whatsapp yaitu:
  - a. Meminta saya melengkapi surat keterangan dokter yang menyatakan mengalami sakit spesifik dan mengharuskan untuk beristirahat.
  - b. Surat keterangan dokter yang dimaksud harap segera dikirimkan paling lambat hari senin tanggal 07 September 2020
  - c. Akan melakukan konsultasi dengan dokter perusahaan yang memastikan apakah istirahat tersebut diberikan atau tidak.
8. Bahwa pada tanggal 07 September 2020 saya mengirimkan pemberitahuan bahwa surat keterangan dokter dan berupa resume medik yang diminta oleh pihak PT Aneka Intipersada sedang dalam proses pengurusan, dan resume tersebut diserahkan kepada Pihak Perusahaan.
9. Bahwa pada tanggal 16 September 2020 saya Kembali control ke Rumah Sakit Prikasih Pondok Labu dan disarankan tetap istirahat selama 30 hari terhitung 16 September 2020 s.d 16 Oktober 2020.
10. Bahwa pada tanggal 15 Oktober 2020 saya Kembali control ke Rumah Sakit Prikasih Pondok Labu dan disarankan tetap istirahat selama 30 hari terhitung 15 September 2020 s.d 15 November 2020.
11. Bahwa Pada tanggal 14 Desember 2020 kembali control ke RS sakit Prikasi Pondok Labu dengan Dr. Rena dan diberikan surat istirahat selama 60 hari terhitung tanggal 14 Desember 2020 s.d 14 Februari 2021 karena sakit.

Halaman 8 dari 38 Putusan PHI Nomor 334/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



12. Bahwa Pada tanggal 23 Februari 2021 kontrol ke RS Sakit Prikasih Pondok Labu dengan dr. Rena dan diberikan surat istirahata selama 60 hari terhitung tanggal 23 Februari 2021 s.d 23 April 2021 karena sakit.

13. Bahwa Pada Tanggal 09 Juni 2021 kontrol ke Rs Sakit Prikasih Pondok Labu dan dengan surat istirahat 60 hari terhitung tanggal 09 Juni 2021 s.d 09 Agustus 2021 karena sakit.

14. Bahwa Pada tanggal 13 Agustus 2021, saya tetap control ke RS Sakit Prikasih Pondok Labu dan disarankan untuk istirahat selama 60 hari terhitung 13 Agustus 2021 s/d 13 Oktober 2021 karena sakit.

15. Bahwa pada tanggal 10 Oktober 2021 s.d 10 Desember 2021 saya control ke RS sakit Prikasih dengan Dr. Rena, dan diberikan Surat istirahat 60 hari terhitung tanggal 10 Oktober 2021 s.d 10 Desember 2021.

16. Bahwa bukti -bukti pengobatan telah diserahkan ke perusahaan.

## B. PERUNDINGAN BIPATRIT PERTAMA

Bahwa pada tanggal 31 Agustus 2020 telah diadakan Perundingan bipatrit pertama antara pihak PT Aneka Intipersada yang diwakili oleh bapak Farid dengan saya dan dihadiri oleh Sdr. Triardhy Reza E yang bertempat di kantor Pusat PT Aneka Intipersada dan beralamat di The Plaza Office Tower Lt 36 Jl MH Thamrin Kav 28- 30 Jakpus. Risalah Perundingan tersebut adalah :

### 1. Pendapat Perusahaan

- a. Perusahaan sedang tidak menjalankan program efisiensi karyawan
- b. Pekerja masih dalam kondisi sehat secara fisik dan tidak memenuhi kriteria sakit berkepanjangan sehingga tidak mungkin dimasukan ke dalam PHK karena sakit.
- c. Jika pekerja merasa tidak bersedia untuk tetap bekerja di perusahaan, pekerja bisa mengambil mekanisme pengunduran diri.
- d. Posisi, tugas dan tanggung jawab pekerja saat ini dilimpahkan kepada orang lain karena tidak memungkinkan posisi itu kosong walaupun bersifat sementara



e. Jika Pekerja bekerja Kembali secara normal maka posisi, tugas, dan tanggung jawab bisa dikembalikan lagi kepada pekerja.

2. Pendapat Pekerja

a. Pekerja sudah tidak bisa optimal bekerja, karena sakit yang sudah berulang dan akan semakin merugikan perusahaan dan semakin besar cost perusahaan.

b. Pekerja menghendaki pengakhiran hubungan kerja dengan sakit berkepanjangan sesuai UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 172

c. Pekerja tidak bersedia mengundurkan diri, namun bersedia dilakukan pemutusan hubungan kerja karena memang faktanya sakit

3. Hasil Perundingan

a. Pekerja dan pengusaha belum sepakat untuk menyelesaikan pengakhiran hubungan kerja secara musyawarah dengan mufakat

b. Akan dilakukan pertemuan berikutnya

C. PERUNDINGAN BIPATRIT KEDUA

Bahwa Pada Tanggal 8 Oktober 2020 telah diadakan Perundingan bipatrit Kedua antara pihak PT Aneka Intipersada yang diwakili oleh bapak farid dengan saya dan dihadiri oleh Sdr. gherem yang bertempat di kantor Pusat PT Aneka Intipersada dan beralamat di The Plaza Office Tower Lt 36 Jl MH Thamrin Kav 28- 30 Jakpus.

1. Pendapat Perusahaan:

a. Merupakan proses tindak lanjut Bipatrit Pertama tanggal 31 Agustus 2020

b. Perusahaan berpatokan kepada UU No 13 tahun 2003 pasal 153 ayat 1.a

c. Jika pekerja meminta untuk PHK karena sakit berkepanjangan maka akan diberlakukan pasal 41 (upah selama sakit) PKB Minamas plantation 2018- 2020 dan UU no 13 tahun 2003 pasal 93 ayat 3

2. Pendapat Pekerja

Halaman 10 dari 38 Putusan PHI Nomor 334/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



a. Kesehatan Pekerja sudah tidak optimal untuk bekerja lagi karena sakit yang saya alami adalah bukan fisik melainkan psikis berupa kecemasan, kekuatiran dan ketakutan dan sulit konsentrasi dan justru akan semakin merugikan perusahaan sendiri.

b. Pekerja memohon pengakhiran hubungan kerja dengan sakit berkepanjangan sesuai uu no 13 tahun 2003

c. Memohon tidak ada pemotongan pajak dan DPLK

3. Hasil Perundingan

a. Pekerja dan pengusaha belum sepakat untuk menyelesaikan pengakhiran hubungan kerja secara musyawarah dengan mufakat

b. Akan dilakukan peretmuan berikutnya.

Bahw surat mediasi Disnaker Jakarta Pusat nomor 2338/KT.03.03 5 Agustus 2022 pendapat perusahaan dalam point 14, dimana saya sebagai pekerja tidak menandatangani perundingan saat dikantor. Namun saya beritahukan bahwa saya pekerja menandatangani hasil perundingan tersebut setelah dirumah dan mengirimkan kembali kepada perusahaan.

D. SURAT PEMBERITAHUAN UPAH SELAMA SAKIT BERKEPANJANGAN

Bahwa Pada tanggal 26 Januari 2021 saya menerima surat melalui email dari HRM Jakarta (BP Farid) perihal "Pemberitahuan upah selama sakit berkepanjangan" yang merupakan tindak lanjut pertemuan Bipatrit ke-2 (kedua) tanggal 8 Oktober 2020, dimana akan dilakukan pengakhiran hubungan kerja dengan alasan sakit berkepanjangan di kantor Pusat minamas Plantation di Jakarta sbb:

a. Atas Permintaan pekerja untuk pengakhiran hubungan kerja dengan alasan sakit berkepanjangan, maka perusahaan akan memberlakukan psl 41 upah PKB 2020 – 2021 dan undang – undang 13 tahun 2003 psl 93 ayat 3

b. Pembayaran Upah yang dimaksud pada point 1 adalah sebagai berikut:

- Untuk 4 (empat) bulan pertama dibayar 100% dari upah
- Untuk 4 (empat) bulan ke dua, dibayarkan 75 % dari upah



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Untuk 4 (empat) bulan ke tiga dibayarkan 50 % dari upah
- Untuk bulan selanjutnya dibayarkan 25 % dari upah sebelum perusahaan

c. 4 bulan pertama dihitung sejak Oktober 2020 – Januari 2021. Perhitungan dimulai sejak pekerja mengajukan sakit pada bulan September 2020.

d. Dengan demikian pengurangan akan dilakukan mulai penggajian bulan Februari 2021 sedangkan bulan Januari 2021 masih utuh 100%.

## E. PERUNDINGAN BIPATRIT KETIGA

- Bahwa Pada tanggal 3 Januari 2022, saya menerima surat No. 001-HRM-i5-I- 2022 untuk hadir pada Kamis, tanggal 6 Januari 2022 dengan agenda Tindak Lanjut proses sakit berkepanjangan. (Bipatrit I)
- Bahwa Pada tanggal 12 Januari 2022 saya menerima surat No. 003- HRM-i5-I-2022 untuk hadir pada Jumat, 14 Januari 2020 dengan Agenda proses penyelesaian PHK karena sakit berkepanjangan (Bipatrit II)

Pada kedua pertemuan diatas saya hadir, dan antara pengusaha (PT Aneka Intipersada) dan Pekerja sepakat dilakukan pengakhiran hubungan kerja dengan alasan sakit berkepanjangan namun pekerja menolak perhitungan hak-hak karena ternyata perusahaan menggunakan UU Cipta kerja PP 35 tahun 2020 yang baru diresmikan tahun 14 Februari 2021

- Bahwa Pada Tanggal 24 Januari 2022 saya menerima surat No. 006-HRM-i5-I-2020 untuk hadir pada Rabu 26 Januari 2022 dengan agenda Bipatrit ketiga untuk proses sakit berkepanjangan.
- Bahwa Pada tanggal 31 Januari 2022 saya menerima surat No 007/HRMi5-I-2022 perihal Pemberitahuan Pengakhiran Hubungan Kerja karena sakit berkepanjangan per 31 Januari 2022.

Pertemuan bipatrit ke-1 s.d ke -3 dilakukan pada bulan Januari 2022 dan Pada Bipatrit ke-3 saya tidak bersedia hadir ke kantor karena kondisi pandemic dan kesehatan saya tidak labil .

## F. MEDIASI DISNAKER

Halaman 12 dari 38 Putusan PHI Nomor 334/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



- Bahwa 18 Mei 2022 Nomor 1199/-1835.3 perihal Panggilan Mediasi I, Rabu tanggal 25 Mei 2022 Di Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi Jakarta Pusat
- Bahwa 30 Mei 2022 Nomor 1334/-1835 3 perihal Panggilan Mediasi II, Kamis 9 Juni 2022 Di Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi Jakarta Pusat
- Bahwa pada tanggal 7 Juli 2022 mediasi terakhir di suku dinas tenaga Kerja. Sebagai sikap akhir perusahaan membayar Pemutusan hubungan kerja pekerja berdasarkan perhitungan pasal 55 ayat (1) PP No. 35 tahun 2021 dan Sikap akhir dari pekerja atas pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Undang -undang 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 172.
- Bahwa tanggal 5 Agustus 2022 Nomor 2338/KT.03.03, Perihal Anjuran dari Disnaker dari Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi Kota Jakarta yang berkedudukan di Jln. Tanah Abang 1 No. 1 Blok C Lt V Jakarta Pusat dalam hal penyelesaian hubungan industrial antara Pengusaha yaitu PT Aneka Inti Persada dengan pekerja yaitu Tiara Silalahi. Isi Anjuran tersebut sebagai berikut:

1. *Agar Pihak perusahaan yaitu PT Aneka Inti Persada memberikan uang pengakhiran hubungan kerja karena sakit berkepanjangan sesuai dengan ketentuan PP No. 35 tahun 2021 pasal 55 ayat (1) yaitu pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 kali pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali pasal 40 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4) “.*

2. *Agar para pihak yaitu pihak pengusaha PT Aneka Inti Persada dengan pihak pekerja sdr. Tiara Silalahi dapat menerima anjuran tersebut.*

3. *Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis atas Anjuran tersebut diatas selambat -lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini dengan catatan*

a. *Apabila pihak-pihak menerima anjuran ini, maka Mediator Hubungan Industrial akan membantu membuat perjanjian*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*Bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan negeri Jakarta Pusat*

*b. Apabila salah satu pihak atau para pihak menolak Anjuran, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan ke mediator Hubungan industrial.*

## G. PANGGILAN TINDAK LANJUT ANJURAN DISNAKERTRAN & ENERGI.

Bahwa Pada 23 Agustus 2022 nomor 025 HRM-i5-VIII-2022 perihal "panggilan tindak lanjut anjuran Disnakertrans & Energi pada Hari Rabu, 31 Agustus 2022, pada pertemuan tersebut Pihak Perusahaan melakukan pengakhiran hubungan kerja dengan alasan sakit berkepanjangan dengan membayar Hak pekerja sesuai perhitungan UU Cipta Kerja PP No 35 Tahun 2021 Psl 55 jo psl 58.

## H. POKOK PERMASALAHAN :

1. Bahwa Perselisihan pengugat dan tergugat terjadi diawali tergugat sakit dan tidak bisa melakukan pekerjaan tahun 2020.
2. Bahwa pengugat dan tergugat telah sepakat dilakukan pengakhiran hubungan kerja dengan alasan sakit berkepanjangan namun terdapat Perselisihan Hak atas perhitungan kompensasi /pesangon tergugat.
3. Bahwa ketidaksepakatan penggugat dan tergugat terjadi disebabkan undang-undang yang digunakan sebagai dasar perhitungan kompensasi adalah berbeda. Penggugat (perusahaan) menggunakan PP No 35 Psl. 55 (ayat 1). Sementara Tergugat (Pekerja) berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 pasal 172 dan PKB Tahun 2018 -2020,

## I. ADAPUN PENJELASAN TERGUGAT ATAS GUGATAN PERSELISIHAN SEBAGAI BERIKUT:

1. Bahwa saya Tiara Silalahi adalah benar pegawai tetap di PT Aneka IntiPersada bergerak dibidang Perkebunan Kelapa Sawit dan berkantor di The Plaza Office Tower Lt 36 Jakarta Pusat. Adapun jenjang karier saya selama +/- 18 tahun adalah sebagai berikut:
  - 1 Juli 2002 : Admin Clerk Gol R

Halaman 14 dari 38 Putusan PHI Nomor 334/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Tahun 2003 : Admin Clerk Gol S
- Tahun 2004 : Admin Clerk Gol T
- Tahun 2006 : Ast. Supervisor Gol H
- Tahun 2010 : Supervisor Gol G
- Tahun 2014 : Asisten Manager
- 1 November 2018 s.d 31 Agustus 2020: Incharge (Covering) Manager I
- Mulai September 2020 telah cuti sakit.

Bahwa selama +/- 19 tahun bekerja (2002 -2022), tergugat mengemban tugas dan tanggung jawab dengan sangat baik. Dan tidak pernah ada konflik selama bekerja diperusahaan. Hal tersebut tercermin dari kinerja performance penilaian setiap akhir periode. Namun situasi yang memaksa yakni kemunduran kesehatan tergugat yang drastis turun sehingga tidak bisa melanjutkan pekerjaan di perusahaan.

2. Bahwa perselisihan antara pengugat dan tergugat diawali tidak masuk kerja karena sakit pada awal minggu Agustus 2020. Kemunduran kesehatan yang saya alami memaksa (overmacht) saya tidak bisa melakukan pekerjaan. Sesuai saran dokter, upaya pencegahan dini terhadap penyakit piskis yang saya alami adalah dengan melepaskan beban kerja dan tanggung jawab kantor dan fokus untuk kesembuhan tujuannya untuk menghindari beban pikiran yang semakin berat yang bisa merugikan diri sendiri dan perusahaan.

3. Bahwa serangkaian proses atau prosedur pemutusan hubungan kerja telah dilakukan oleh pengugat terhadap tergugat yaitu dengan diawalnya perundingan Bipatrit I (Pertama) pada tanggal 31 Agustus 2020 dan perundingan Bipatrit II (Kedua) pada tanggal 8 Oktober 2020. Pada saat perundingan diatas undang- undang yang berlaku adalah Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 2019 -2021

4. Bahwa tanggal 26 Januari 2021 pengugat mengirimkan surat pemberitahuan Upah sakit berkepanjangan dengan ketentuan pasal 41 (upah selama sakit) PKB Minamas plantation PKB 2018- 2021

*Halaman 15 dari 38 Putusan PHI Nomor 334/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst*



dan UU no 13 tahun 2003 pasal 93 ayat (3). Hal tersebut merupakan proses lanjut dari bipatrit II yang dilakukan pada tanggal 8 Oktober 2020.

5. Bahwa proses Pemutusan Hubungan Kerja selanjutnya yang dilakukan pengugat terhadap tergugat adalah seharusnya bipatrit III (tiga), namun pada faktanya perusahaan melakukan kembali perundingan Bipatrit I (pertama) s.d III (ketiga) pada bulan Januari 2022 dengan alasan Pemutusan Hubungan Kerja dengan sakit berkepanjangan dengan menerapkan UU Cipta Kerja PP No 35 tahun 2021 PP pasal 55 ayat (1). Bahwa dalam penentuan undang-undang dan peraturan yang berlaku seharusnya merujuk dari historical dan waktu proses peristiwa terjadi. Fakta kemunduran kesehatan tergugat terjadi pada awal Agustus tahun 2020. Dan pengugat dan tergugat melakukan perundingan bipatrit I (pertama) dan II (kedua) dilakukan tahun 2020 dengan menyebutkan bahwa *pengugat berpatokan pada UU No 13 tahun 2013 dan PKB 2018 – 2020*

6. Bahwa pengugat telah mengeluarkan surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan sakit berkepanjangan terhadap tergugat terhitung tanggal 31 Januari 2022. Dan dilanjutkan proses mediasi oleh Disnaker Di Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi Jakarta Pusat.

*Hasil mediasi tersebut adalah Agar Pihak perusahaan yaitu PT Aneka Inti Persada memberikan uang pengakhiran hubungan kerja karena sakit berkepanjangan sesuai dengan ketentuan PP No. 35 tahun 2021 pasal 55 ayat (1) yaitu pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 kali pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali pasal 40 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4) “. Namun pada tanggal 31 Agustus 2022, pengugat dengan tergugat melakukan perundingan proses tindak lanjut atas anjuran mediasi Disnakertrans & Energi di kantor The Plaza Office Tower Lt 36 Jakarta Pusat dan hasil Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan sakit berkepanjangan dengan dasar perhitungan kompesasi / pesangon PP No. 35 tahun 2021 psl 55 ayat (1) jo psl 58.*

Halaman 16 dari 38 Putusan PHI Nomor 334/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



7. Bahwa dalam penentuan komponen upah tergugat sebesar Rp. 22.832.236 merupakan Gaji pokok dan Tunjangan tetap (jabatan, staf, krisis, tunjangan kendaraan). Namun menurut UUK pasal 157 ayat 1 bahwa tunjangan pph 21, tunjangan BPJS Ketenagakerjaan, Tunjangan dana pensiun sebagai komponen upah. Hal ini mengacu pada surat edaran Menteri Tenaga kerja No. SE.07/MEN/1990 tentang pengelompokan upah dan UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dimana tunjangan-tunjangan disebutkan diatas dibayarkan bersamaan dengan upah pokok dan tunjangan tetap yang terdapat dalam slip gaji dan tercetak secara teratur setiap bulan dan tidak dipengaruhi oleh kehadiran (absensi) dan prestasi kerja. Tunjangan pph 21 disetor oleh perusahaan ke negara, dan pensiun disetor ke Lembaga Dana Pensiun Lembaga Keuangan, dan ke BPJS ketenagakerjaan namun semua tunjangan tersebut merupakan bagian dari pengupahan. Iuran dana pensiun merupakan iuran pemberi kerja yang dibayar secara rutin oleh perusahaan sebagai salah satu bentuk penghargaan atas jasa yang diberikan karyawan. Semua bagian dari pengupahan diatas merupakan bentuk imbalan yang diberikan pemberi kerja sebagai bentuk imbalan atas jasa pekerja.

8. Bahwa Perjanjian Kerja Bersama 2022-2024 antara usaha PT Anugerah Sumbermakmur dan PT Minamas Gemilang dengan Federasi Serikat Minamas Plantation untuk Pekerja Staf dan Non Staf (disebut PKB 2022-2024) digunakan sebagai pedoman menjalankan hubungan kerja antara pengugat dengan seluruh pekerja, namun bila ada ketentuan dalam PKB bertentangan dengan perundang -undang ketenagakerjaan maka akan batal secara hukum. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tahun 2022-2024 yang disepakati Federasi serikat pekerja dengan perusahaan merupakan juklak atau pedoman yang bisa dipakai perusahaan selama periode pada tahun 2022 – 2024 namun bila belum disepakati PKB tersebut maka tidak bisa berlaku surut (mundur) pada tahun sebelumnya, karena kemungkinan besar ada perbedaan.

9. Bahwa pertemuan Bipatrit I (pertama) s.d III (ketiga) maupun mediasi dengan Pihak Disnaker, bahwa antara pengugat dan tergugat sepakat di lakukan PHK dengan alasan sakit

Halaman 17 dari 38 Putusan PHI Nomor 334/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



berkepanjangan namun Perhitungan kompesasi /pesangon tidak dapat disepakati akibat perbedaan Undang-undang yang dipakai sebagai dasar perhitungan pembayaran hak tergugat. Adapun dasar Perhitungan yang dipakai Perusahaan (pengugat) adalah undang undang Cipta kerja PP No 35 tahun 2021 Pasal 55 ayat 1 sebagai berikut:

- a. *Pesangon pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 kali pasal 40 (2)*
- b. *Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali pasal 40 ayat 3*
- c. *Uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4).*

Sedangkan perhitungan yang dipakai Pekerja (tergugat) adalah Undang Undang No.13 Tahun 2003 psl 172 tentang ketenagakerjaan dengan alasan sakit berkepanjangan dan PKB Tahun 2020 – 2021.

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

Perhitungan kompesasi gross menurut Pengugat berdasar PP No. 35 tahun 2021 psl 55 (1) adalah sebesar Rp. 586.031.045,- sedangkan perhitungan kompesasi gross menurut tergugat berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 pasal 172 ketenagakerjaan dan PKB 2020-2021 adalah sebesar Rp. 876.870.221,-. (Perhitungan terlampir)

Melalui penjelasan tergugat, tergugat memohon kepada Ketua pengadilan Negeri Jakarta Pusat Cq Majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini dan memutuskan dengan mempertimbangkan penjelasan dan alasan tergugat sebagai berikut:

1. *Proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja (Bipartite) dilakukan pada saat masih berlakunya UU No.13 Tahun 2003.*
2. *Bahwa sekalipun Undang -Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah diberlakukan, tetapi Undang – undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum dicabut atau belum dihapus. Oleh karena*

*Halaman 18 dari 38 Putusan PHI Nomor 334/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst*



itu tergugat memohon agar Perhitungan Kompensasi Pesangon akibat pemutusan hubungan kerja dengan alasan sakit berkepanjangan didasarkan pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 172.

3. Bahwa pada UU No 11 Tahun 2020 tidak terdapat perhitungan kompensasi penggantian hak secara detail sehingga tidak memberi kepastian mengenai jumlah kompensasi yang seharusnya diterima oleh tergugat. Oleh sebab itu tergugat memohon untuk menggunakan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 pasal 172.

4. Bahwa pada saat ini masih dilakukan revisi dan penyempurnaan atas UU No 11 Tahun 2020 sesuai Keputusan MK, sehingga tidak seharusnya digunakan sebagai dasar untuk memutuskan pemutusan hubungan kerja.

5. Bahwa gugatan penggugat pada angka – 9 terkait dengan kompensasi PHK sesungguhnya belum lengkap, karena belum dicantumkan biaya tunjangan perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15 % dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.

6. Bahwa Jika Majelis Hakim memiliki pertimbangan lain, mohon keputusan yang seadil- adilnya.

Menimbang, bahwa atas Jawaban Tergugat tersebut, Penggugat menanggapi dengan mengajukan Replik pada tanggal 31 Oktober 2022, dan terhadap Replik Penggugat tersebut Tergugat telah menanggapi dengan mengajukan Duplik pada tanggal 7 November 2022;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat yang telah bermeterai cukup dan telah dicocokkan dengan aslinya, yang diberi tanda sebagai P-1 sampai dengan P-11.4, sebagai berikut:

1. Fotokopi Surat PT Minamas Gemilang Nomor SK-PKN/MGG/HRM/02/11/135 perihal SK Pengangkatan Karyawan tanggal 7 November 2002, diberi tanda bukti P-1;
2. Fotokopi Surat Keterangan Dokter Ifa Nur Diwani di Rumah Sakit Prikasih Pondok Labu Jakarta Selatan tanggal 2 September 2020, diberi tanda bukti P-2.1;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Fotokopi Surat Keterangan Dokter Rena Amelia Sjam, SpKJ di Rumah Sakit Prikasih Pondok Labu Jakarta Selatan tanggal 3 September 2020, diberi tanda bukti P-2.2;
4. Fotokopi Surat dari Tergugat perihal Pemberitahuan Surat Keterangan Dokter tanggal 18 September 2020, diberi tanda bukti P-2.3;
5. Fotokopi Surat dari Tergugat perihal Surat Keterangan perpanjangan istirahat Dokter tanggal 19 Oktober 2020, diberi tanda bukti P-2.4;
6. Fotokopi Surat dari Tergugat perihal Surat Keterangan Perpanjangan Istirahat Dokter tanggal 16 November 2020, diberi tanda bukti P-2.5;
7. Fotokopi Surat dari Tergugat perihal Surat Keterangan Perpanjangan Istirahat Dokter tanggal 14 Desember 2020, diberi tanda bukti P-2.6;
8. Fotokopi Surat dari Tergugat perihal Surat Keterangan Perpanjangan Istirahat Dokter tanggal 23 Februari 2021, diberi tanda bukti P-2.7;
9. Fotokopi Surat Keterangan Dokter Rena Amelia Sjam, SpKJ di Rumah Sakit Prikasih Pondok Labu Jakarta Selatan tanggal 9 Juni 2021, diberi tanda bukti P-2.8;
10. Fotokopi Surat dari Tergugat perihal Surat Keterangan Perpanjangan Istirahat Dokter tanggal 13 Agustus 2021, diberi tanda bukti P-2.9;
11. Fotokopi Surat Keterangan Dokter Rena Amelia Sjam, SpKJ di Rumah Sakit Prikasih Pondok Labu Jakarta Selatan tanggal 7 Oktober 2021, diberi tanda bukti P-2.10;
12. Fotokopi Slip Gaji Tergugat bulan Oktober 2020, diberi tanda bukti P-3.1;
13. Fotokopi Slip Gaji Tergugat bulan November 2020, diberi tanda bukti P-3.2;
14. Fotokopi Slip Gaji Tergugat bulan Desember 2020, diberi tanda bukti P-3.3;

Halaman 20 dari 38 Putusan PHI Nomor 334/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

15. Fotokopi Slip Gaji Tergugat bulan Januari 2021, diberi tanda bukti P-3.4;
16. Fotokopi Slip Gaji Tergugat bulan Februari 2021, diberi tanda bukti P-3.5;
17. Fotokopi Slip Gaji Tergugat bulan Maret 2021, diberi tanda bukti P-3.6;
18. Fotokopi Slip Gaji Tergugat bulan April 2021, diberi tanda bukti P-3.7;
19. Fotokopi Slip Gaji Tergugat bulan Mei 2021, diberi tanda bukti P-3.8;
20. Fotokopi Slip Gaji Tergugat bulan Juni 2021, diberi tanda bukti P-3.9;
21. Fotokopi Slip Gaji Tergugat bulan Juli 2020, diberi tanda bukti P-3.10;
22. Fotokopi Slip Gaji Tergugat bulan Agustus 2021, diberi tanda bukti P-3.11;
23. Fotokopi Slip Gaji Tergugat bulan September 2021, diberi tanda bukti P-3.12;
24. Fotokopi Slip Gaji Tergugat bulan Oktober 2021, diberi tanda bukti P-3.13;
25. Fotokopi Slip Gaji Tergugat bulan November 2021, diberi tanda bukti P-3.14;
26. Fotokopi Slip Gaji Tergugat bulan Desember 2021, diberi tanda bukti P-3.15;
27. Fotokopi Slip Gaji Tergugat bulan Januari 2022, diberi tanda bukti P-3.16;
28. Fotokopi Perjanjian Kerja Bersama 2022-2024 antara kelompok usaha PT Anugerah Sumbermakmur dan PT Minamas Gemilang dengan Federasi Serikat Pekerja Minamas Plantation Pekerja staff dan non staff kelompok usaha PT Anugerah Sumbermakmur dan PT Minamas Gemilang (selanjutnya disebut "PKB 2022-2024"), diberi tanda bukti P-4;
29. Fotokopi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu

Halaman 21 dari 38 Putusan PHI Nomor 334/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut "PP 35/2021"), diberi tanda bukti P-5;

**30.** Fotokopi Surat Penggugat Nomor 007-HRM-i5-I-2022 Perihal Pemberitahuan Pengakhiran Hubungan Kerja Karena Sakit Berkepanjangan tanggal 31 Januari 2022, diberi tanda bukti P-6.1;

**31.** Fotokopi Tabel Rincian Perhitungan Pengakhiran Hubungan Kerja Sesuai Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 dan PKB Minamas Plantation an. Tergugat, diberi tanda bukti P-6.2;

**32.** Fotokopi Surat Keterangan Penggugat No. 080/KET/HRS/HRM-JKT/AIP/1/2022 tanggal 31 Januari 2022, diberi tanda bukti P-6.3;

**33.** Fotokopi Risalah Perundingan Bipartit Pertama tanggal 6 Januari 2022, diberi tanda bukti P-7.1;

**34.** Fotokopi Risalah Perundingan Bipartit Kedua tanggal 14 Januari 2022, diberi tanda bukti P-7.2;

**35.** Fotokopi Permohonan Pencatatan Perkara Perselisihan Hubungan Industrial kepada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Jakarta Pusat tanggal 21 April 2022, diberi tanda bukti P-7.3;

**36.** Fotokopi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tanggal 25 November 2021, diberi tanda bukti P-8;

**37.** Fotokopi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 293/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst. tanggal 29 November 2021, diberi tanda bukti P-9.1;

**38.** Fotokopi Putusan Mahkamah Agung Nomor 1166 K/Pdt.Sus-PHI/2022 tanggal 8 Agustus 2022, diberi tanda bukti P-9.2;

**39.** Fotokopi Putusan Mahkamah Agung Nomor 1322 K/Pdt.Sus-PHI/2022 tanggal 13 September 2022, diberi tanda bukti P-9.3;

**40.** Fotokopi Putusan Mahkamah Agung Nomor 1320 K/Pdt.Sus-PHI/2022 tanggal 13 September 2022, diberi tanda bukti P-9.4;

**41.** Fotokopi Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2021 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan tanggal 28 Desember 2021 (selanjutnya disebut "SEMA 5/2021"), diberi tanda bukti P-10;

Halaman 22 dari 38 Putusan PHI Nomor 334/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

42. Fotokopi Putusan Mahkamah Agung Nomor 1254 K/Pdt.Sus-PHI/2022 tanggal 10 Agustus 2022, diberi tanda bukti P-11.1;

43. Fotokopi Putusan Mahkamah Agung Nomor 1176 K/Pdt.Sus-PHI/2022 tanggal 31 Agustus 2022, diberi tanda bukti P-11.2;

44. Fotokopi Putusan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby tanggal 9 Februari 2022, diberi tanda bukti P-11.3;

45. Fotokopi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 410/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn tanggal 12 Januari 2022, diberi tanda bukti P-11.4;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan bantahannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat yang telah bermeterai cukup dan telah dicocokkan dengan aslinya, yang diberi tanda sebagai T-1 sampai dengan T-7.1, sebagai berikut:

1. Fotokopi SK Penugasan PT. Aneka Inti Persada Nomor. SK-PGN/AIP/HRM/18/10/123 Jabatan Pjs Manager Accounting Region Riau Selatan Sumsel (RSS) unit usaha PT. Aneka IntiPersada tanggal 01 November 2018, diberi tanda bukti T-1;

2. Fotokopi SK-PRM/AIP/43717/14/01/0003 Per 1 Januari 2014, Supervisor – Ast. Manager sejak tahun 1 Januari 2014, diberi tanda bukti T-2;

3. Fotokopi Rekening Koran atas Payroll Tergugat bulan Pebruari 2020, diberi tanda bukti T-3.1;

4. Fotokopi Rekening Koran atas Payroll Tergugat Bulan Agustus 2020, diberi tanda bukti T-3.2;

5. Fotokopi Rekening Koran atas Payroll Tergugat bulan Oktober 2020, diberi tanda bukti T-4.1;

6. Fotokopi Rekening Koran atas Payroll Tergugat bulan November 2020, diberi tanda bukti T-4.2;

7. Fotokopi Rekening Koran atas Payroll Tergugat bulan Desember 2020, diberi tanda bukti T-4.3;

8. Fotokopi Rekening Koran Atas Payroll Tergugat Bulan Januari 2021, diberi tanda bukti T-4.4;

Halaman 23 dari 38 Putusan PHI Nomor 334/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Fotokopi Rekening Koran atas Payroll Tergugat bulan Pebruari 2021, diberi tanda bukti T-4.5;
10. Fotokopi Rekening Koran atas Payroll Tergugat bulan Maret 2021, diberi tanda bukti T-4.6;
11. Fotokopi Rekening Koran atas Payroll Tergugat bulan April 2021, diberi tanda bukti T-4.7;
12. Fotokopi Rekening Koran atas Payroll Tergugat bulan Mei 2021, diberi tanda bukti T-4.8;
13. Fotokopi Rekening Koran atas Payroll Tergugat bulan Juni 2021, diberi tanda bukti T-4.9;
14. Fotokopi Rekening Koran atas Payroll Tergugat bulan Juli 2021, diberi tanda bukti T-4.10;
15. Fotokopi Rekening Koran atas Payroll Tergugat bulan Agustus 2021, diberi tanda bukti T-4.11;
16. Fotokopi Rekening Koran atas Payroll Tergugat bulan September 2021, diberi tanda bukti T-4.12;
17. Fotokopi Rekening Koran atas Payroll Tergugat bulan Oktober 2021, diberi tanda bukti T-4.13;
18. Fotokopi Rekening Koran atas Payroll Tergugat bulan Nopember 2021, diberi tanda bukti T-4.14;
19. Fotokopi Rekening Koran atas Payroll Tergugat bulan Desember 2021, diberi tanda bukti T-4.15;
20. Fotokopi Rekening Koran atas Payroll Tergugat bulan Januari 2022, diberi tanda bukti T-4.16;
21. Fotokopi Bukti Riwayat medis RS. Prikasih, diberi tanda bukti T-5.1;
22. Fotokopi Resume Medis Rawat Jalan Per 29 Februari 2020, diberi tanda bukti T-5.2;
23. Fotokopi Surat keterangan Istirahat dari Dokter Ifa Nur Diwani per 02 September 2020, diberi tanda bukti T-5.3;
24. Fotokopi Surat keterangan Istirahat dari Dokter Rena Amelia Sjam. Sp.KJ Sept 2020-Nop 2020, diberi tanda bukti T-5.4;

Halaman 24 dari 38 Putusan PHI Nomor 334/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

25. Fotokopi Surat keterangan istirahat dari Dokter Rena Amelia Sjam, Sp.Kj Nop 2020 – Apr 2021, diberi tanda bukti T-5.5;
26. Fotokopi Surat keterangan istirahat dari dokter Rena Amelia Sjam, Sp.Kj per Juni 2021 – Des 2021, diberi tanda bukti T-5.6;
27. Fotokopi Risalah Perundingan Bipatrit Pertama Tanggal 31 Agustus 2020, diberi tanda bukti T-6.1;
28. Fotokopi Risalah Perundingan Bipatrit Kedua Tanggal 8 Oktober 2020, diberi tanda bukti T-6.2;
29. Fotokopi Surat Pemberitahuan Upah sakit berkepanjangan yang di email per 26 Januari 2021, diberi tanda bukti T-6.3;
30. Fotokopi Risalah Perundingan Bipatrit Pertama 6 Januari 2022 & Risalah Perundingan Bipatrit Kedua 14 Januari 2022 yang merupakan proses tindak lanjut Proses Pemutusan Hubungan Kerja dari T-5.1, T- 5.2 dan T - 5.3, diberi tanda bukti T-6.4;
31. Fotokopi Surat Nomor 007-HRM-I5-I-2022 Pemberitahuan Pengakhiran Hubungan Kerja karena sakit berkepanjangan Per 31 Januari 2022, diberi tanda bukti T-6.5;
32. Fotokopi Anjuran mediasi No 233/KT.03.03 tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan industrial Disnaker terhadap tergugat di Jakarta Pusat Periode 5 Agustus 2022, diberi tanda bukti T-6.6;
33. Fotokopi Rekening kepesertaan Dana Pensiun Lembaga Keuangan a.n tergugat efektif 01 May 2004 dan laporan Keuangan Pribadi DPLK Manulife Indonesia 01-01-2004 sd 31-07 -2004, diberi tanda bukti T-7.1;

Menimbang, bahwa baik Penggugat maupun Tergugat tidak mengajukan saksi meskipun telah diberi kesempatan yang cukup oleh Majelis Hakim untuk menggunakan haknya tersebut;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat telah mengajukan Kesimpulan masing-masing pada tanggal 9 Januari 2023;

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

Halaman 25 dari 38 Putusan PHI Nomor 334/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



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 merupakan perusahaan dalam bidang usaha perkebunan kelapa sawit yang berkantor di Jakarta Pusat, dan Tergugat adalah pekerja tetap Penggugat sejak tanggal 1 Juli 2002 dengan jabatan terakhir sebagai Assistant Manager Accounting dengan upah terakhir sebesar Rp22.832.236,00 (dua puluh dua juta delapan ratus tiga puluh dua ribu dua ratus tiga puluh enam rupiah)/bulan;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya Tergugat tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sakit yang berkepanjangan selama 12 (dua belas) bulan lebih dari bulan September 2020 sampai dengan bulan Januari 2022;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya Penggugat telah menerbitkan Surat No.007-HRM-i5-I-2022, tanggal 31 Januari 2022 kepada Tergugat Perihal Pemberitahuan Pengakhiran Hubungan Kerja Karena Sakit Berkepanjangan yang pada pokoknya berisi bahwa Penggugat melakukan pengakhiran hubungan kerja terhadap Tergugat terhitung sejak tanggal 31 Januari 2022 dengan alasan sakit berkepanjangan dan telah menyampaikan bahwa kompensasi PHK Tergugat sesuai PP No.35 Tahun 2021, Pasal 55 ayat (1), yang terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak atas cuti dan ongkos pulang seluruhnya sejumlah Rp586.031.045,00/gross (lima ratus delapan puluh enam juta tiga puluh satu ribu empat puluh lima rupiah/gross);

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya Penggugat telah mengikutsertakan Tergugat dalam program pensiun (DPLK), dimana iuran yang dibayarkan oleh Penggugat, saat ini saldonya berjumlah Rp. 274.159.253 (dua ratus tujuh puluh empat juta seratus lima puluh sembilan ribu dua ratus lima puluh tiga rupiah), sehingga sesuai PP No.35 Tahun 2021, Pasal 58 ayat (1) iuran Penggugat tersebut dapat diperhitungkan sebagai bagian dari pemenuhan kewajiban Penggugat atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja kepada Tergugat. Oleh karenanya kompensasi PHK Tergugat

*Halaman 26 dari 38 Putusan PHI Nomor 334/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebesar Rp586.031.045,00 dikurangi/dipotong dengan iuran Penggugat sebesar Rp274.159.253,00 maka menurut Penggugat kompensasi PHK yang akan diterima oleh Tergugat adalah sebesar Rp311.871.792,00/gross (tiga ratus sebelas juta delapan ratus tujuh puluh satu ribu tujuh ratus sembilan puluh dua rupiah/gross);

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya telah dilakukan penyelesaian pada tahap bipartit maupun mediasi, dimana diperoleh hasil yang pada pokoknya Penggugat dan Tergugat sepakat untuk dilakukan PHK dengan alasan sakit berkepanjangan, namun perhitungan kompensasi PHK tidak dapat disepakati karena Penggugat mendasarkan perhitungan kompensasi PHK sesuai PP No.35 Tahun 2021, Pasal 55 ayat (1) Jo Pasal 58 ayat (1), sedangkan Tergugat mendasarkan perhitungan kompensasi PHK dengan UUK, Pasal 172 dan tidak setuju dana DPLKnya dipotong dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya Mediator telah menerbitkan Surat Anjuran No.2338/KT.03.03, tanggal 5 Agustus 2022 yang pada pokoknya menganjurkan agar pihak perusahaan PT.Aneka Intipersada memberikan uang pengakhiran hubungan kerja karena sakit berkepanjangan sesuai dengan PP No.35 Tahun 2021, Pasal 55 ayat (1), yang terhadap anjuran tersebut Penggugat menyatakan menerima namun Tergugat menolak;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya untuk memperoleh kepastian hukum Penggugat mengajukan gugatan perselisihan PHK ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, dan memohon agar gugatan *a quo* diperiksa dan diputus dengan mendasarkan pada UU Ciptaker dan PP No. 35 Tahun 2021;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya, berdasarkan seluruh uraiannya Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus terhitung sejak tanggal 31 Januari 2022 karena Tergugat sakit berkepanjangan dan tidak dapat melakukan pekerjaannya selama 12 (dua belas) bulan atau lebih sesuai PKB 2022-2024, Pasal 42 ayat (3) dan PP No.35 Tahun 2021, Pasal 55 ayat (1), menghukum Penggugat untuk membayar kompensasi PHK kepada Tergugat sebesar Rp.311.871.792/gross (tiga ratus sebelas juta delapan ratus tujuh puluh satu ribu tujuh ratus sembilan puluh dua rupiah/gross)

Halaman 27 dari 38 Putusan PHI Nomor 334/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan menghukum Tergugat membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini menurut hukum;

Menimbang, bahwa Tergugat memberikan penjelasan dalam jawabannya yang pada pokoknya membantah dalil-dalil gugatan Penggugat sebagai berikut;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya terjadinya perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat diawali karena Tergugat sakit dan tidak bisa melakukan pekerjaan sejak tahun 2020;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya Penggugat dan Tergugat telah sepakat dilakukan pengakhiran hubungan kerja dengan alasan sakit berkepanjangan namun terdapat perselisihan hak atas perhitungan kompensasi/pesangon Tergugat;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya ketidaksepakatan antara Penggugat dan Tergugat terjadi disebabkan Undang-Undang yang digunakan sebagai dasar perhitungan kompensasi adalah berbeda. Dimana Penggugat (Perusahaan) menggunakan PP No 35 Psl. 55 (ayat 1). Sementara Tergugat (Pekerja) berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 Pasal 172 dan PKB Tahun 2018-2020;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya perhitungan kompensasi gross menurut Penggugat berdasar PP No. 35 tahun 2021 Pasal 55 (1) adalah sebesar Rp586.031.045,00 (lima ratus delapan puluh enam juta tiga puluh satu ribu empat puluh lima rupiah), sedangkan perhitungan kompensasi gross menurut Tergugat berdasarkan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan PKB 2020-2021 adalah sebesar Rp876.870.221,00 (delapan ratus tujuh puluh enam juta delapan ratus tujuh puluh ribu dua ratus dua puluh satu rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraiannya menurut Tergugat oleh karena Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum dihapus, serta menurut Tergugat tidak terdapat kepastian dalam Undang-Undang Cipta Kerja, selanjutnya Tergugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 172 dalam memutus perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah dibantah oleh Tergugat maka Penggugat diwajibkan untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, demikian juga Tergugat diwajibkan untuk membuktikan dalil-dalil

Halaman 28 dari 38 Putusan PHI Nomor 334/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR jo Pasal 1865 KUHPerduta;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai P-1 sampai dengan P-11.4, sedangkan untuk menguatkan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai T-1 sampai dengan T-7.1;

Menimbang, bahwa memperhatikan gugatan dan jawaban serta bukti-bukti yang diajukan para pihak, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa objek perselisihan dalam perkara *a quo* adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, dimana Penggugat dalam petitum utamanya mohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Penggugat membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat sebesar Rp311.871.792,00/gross (tiga ratus sebelas juta delapan ratus tujuh puluh satu ribu tujuh ratus sembilan puluh dua rupiah/gross), sementara menurut Tergugat hak Tergugat atas kompensasi pemutusan hubungan kerja adalah sebesar Rp876.870.221,00 (delapan ratus tujuh puluh enam juta delapan ratus tujuh puluh ribu dua ratus dua puluh satu rupiah);

Menimbang, bahwa atas objek perselisihan sebagaimana tersebut, maka menurut Majelis Hakim pokok permasalahan yang harus dipertimbangkan adalah apakah tuntutan Penggugat berkenaan dengan pembayaran kompensasi pemutusan hubungan kerja Tergugat sejumlah Rp311.871.792,00/gross (tiga ratus sebelas juta delapan ratus tujuh puluh satu ribu tujuh ratus sembilan puluh dua rupiah/gross) beralasan hukum?, serta apa implikasi hukumnya bagi Penggugat dan Tergugat, selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan bukti-bukti yang diajukan para pihak yang relevan dengan permasalahan perkara *a quo* dengan dikaitkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-1 berupa Surat Nomor SK-PKN/MGG/HRM/02/11/135 Hal: SK Pengangkatan Karyawan diperoleh fakta bahwa Penggugat telah mengangkat Tergugat sebagai Karyawan Tetap Penggugat terhitung sejak tanggal 2 Oktober 2002, dari fakta tersebut telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk berkesimpulan bahwa Tergugat adalah pekerja Penggugat sejak tanggal 2 Oktober 2002, dengan status karyawan tetap;

Halaman 29 dari 38 Putusan PHI Nomor 334/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa memperhatikan dalil Penggugat berkenaan dengan jumlah besaran upah Tergugat adalah sebesar Rp22.832.236,00 (dua puluh dua juta delapan ratus tiga puluh dua ribu dua ratus tiga puluh enam rupiah), tidak terdapat bantahan dari Tergugat, serta memperhatikan bukti P-3.4 berupa Slip Gaji atas nama Tergugat bulan Januari 2021, diperoleh fakta upah Tergugat sejumlah Rp22.832.236,00 (dua puluh dua juta delapan ratus tiga puluh dua ribu dua ratus tiga puluh enam rupiah), dari fakta tersebut telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk berkesimpulan bahwa upah Tergugat adalah sejumlah Rp22.832.236,00 (dua puluh dua juta delapan ratus tiga puluh dua ribu dua ratus tiga puluh enam rupiah);

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan memberikan pokok perselisihan antara para pihak yaitu tentang kompensasi pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-6.1 berupa Surat Nomor: 007-HRM-i5-I-2022 tertanggal 31 Januari 2022, Perihal: Pemberitahuan Pengakhiran Hubungan Kerja Karena Sakit Berkepanjangan, diperoleh fakta bahwa Penggugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat terhitung sejak tanggal 31 Januari 2022 dengan alasan karena Tergugat mengalami sakit berkepanjangan;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-7.2 berupa Risalah Perundingan Bipartit Ke Dua, tertanggal 14 Januari 2022, diperoleh fakta bahwa dalam upaya penyelesaian bipartit, Tergugat menyampaikan pendapat bahwa Tergugat memahami dan mengakui mengalami sakit berkepanjangan sejak tanggal 10 September 2019, sudah menjalani cuti karena sakit sejak tanggal tersebut dan akan berakhir pada tanggal 31 Januari 2022;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-7.2 tersebut, diperoleh fakta pula bahwa Tergugat belum bersedia menerima keputusan pengakhiran hubungan kerja karena belum menyetujui perhitungan pesangon/kompensasi;

Menimbang, bahwa memperhatikan fakta-fakta di atas, meskipun terhadap alasan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah terdapat kesepakatan, maka Majelis Hakim tidak perlu lagi mempertimbangkan alasan pemutusan hubungan kerja antara para pihak;

Menimbang, bahwa memperhatikan fakta tersebut, dimana masih terdapat perbedaan pendapat antara Penggugat dengan Tergugat atas kompensasi pemutusan hubungan kerja, Majelis Hakim berkesimpulan belum

Halaman 30 dari 38 Putusan PHI Nomor 334/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



terdapat kesepakatan atas berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa memperhatikan fakta-fakta di atas, oleh karena belum terdapat kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat terhadap pemutusan hubungan kerja, namun terhadap alasan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah terdapat kesepakatan dan alasan sakit berkepanjangan adalah alasan pemutusan hubungan kerja yang beralasan hukum, sementara tidak sepatutnya para pihak hanya berkecenderungan dengan kompensasi pemutusan hubungan kerja, maka untuk memberikan kepastian hukum atas pemutusan hubungan kerja *a quo*, dengan berpedoman pada ketentuan Pasal 151 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah oleh Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, beralasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan;

Menimbang, bahwa dengan pertimbangan yang demikian, maka petitum Penggugat angka 2 beralasan hukum untuk dikabulkan sebagian sepanjang menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena Tergugat sakit berkepanjangan;

Menimbang, bahwa memperhatikan dalil Penggugat dalam gugatannya dan dalil Tergugat dalam jawabannya, diperoleh fakta bahwa menurut Penggugat hak atas kompensasi pemutusan hubungan kerja yang wajib dibayarkan Penggugat kepada Tergugat didasarkan pada Undang-Undang Cipta Kerja dan ketentuan Pasal 55 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dengan dikurangi dana pensiun Tergugat, sehingga perhitungannya sejumlah Rp311.871.791,00 (tiga ratus sebelas juta delapan ratus tujuh puluh satu ribu tujuh ratus sembilan puluh satu rupiah), sementara menurut Tergugat, hak Tergugat atas kompensasi pemutusan hubungan diperhitungkan dengan mendasari pada ketentuan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tanpa dikurangi dana pensiun dan pajak sehingga perhitungannya sejumlah Rp876.870.221,00 (delapan ratus tujuh puluh enam juta delapan ratus tujuh puluh ribu dua ratus dua puluh satu rupiah);

Menimbang, bahwa atas fakta tersebut, dapat diketahui masih terdapat perbedaan pendapat di antara para pihak terhadap perhitungan kompensasi pemutusan hubungan kerja dalam perkara *a quo*, karenanya Majelis Hakim

Halaman 31 dari 38 Putusan PHI Nomor 334/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

akan memberikan pertimbangan hukum terhadap kompensasi atas pemutusan hubungan kerja dengan alasan sakit berkepanjangan dengan mendasari pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan relevan dengan perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa memperhatikan Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2021 huruf B Rumusan Hukum Kamar Perdata pada bagian 2b Perdata Khusus, pada angka 3a dan 3b terdapat ketentuan yang memberikan pedoman penanganan perkara sebagai berikut:

3a. Gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan sebelum dikeluarkan peraturan pemerintah sebagai pelaksana dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berlaku ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3b. Gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan dan telah diperiksa oleh pengadilan hubungan industrial, kemudian terbit peraturan pemerintah sebagai pelaksana Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tetap diperiksa berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menimbang, bahwa memperhatikan ketentuan Pasal 184 PerPPU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja mengatur sebagai berikut:

Pada saat Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini mulai berlaku:

- a. semua peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang yang telah diubah oleh Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini; dan
- b. semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini.

Menimbang, bahwa memperhatikan gugatan Penggugat diajukan pada tanggal 26 September 2022, setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, maka sesuai Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2021, dan ketentuan Penutup Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, maka dalam memberikan pertimbangan hukum terhadap kompensasi pemutusan hubungan kerja dalam perkara *a quo*, Majelis Hakim akan

Halaman 32 dari 38 Putusan PHI Nomor 334/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menggunakan ketentuan yang berlaku, dalam hal ini Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa memperhatikan ketentuan yang mengatur berkenaan dengan kompensasi pemutusan hubungan kerja dengan alasan sakit berkepanjangan diatur dalam Pasal 55 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, sebagai berikut:

(1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Menimbang, bahwa memperhatikan ketentuan Pasal 58 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja mengatur sebagai berikut:

(1) Pengusaha yang mengikutsertakan Pekerja/Buruh dalam program pensiun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang dana pensiun, iuran yang dibayar oleh Pengusaha dapat diperhitungkan sebagai bagian dari pemenuhan kewajiban Pengusaha atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pisah akibat Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 sampai dengan Pasal 52 dan Pasal 54 sampai dengan Pasal 57.

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-3.1 sampai dengan bukti P-3.16, berupa PaySlip atas nama Tergugat mulai bulan Oktober 2020 sampai dengan bulan Januari 2022 dan bukti T-4.1 sampai dengan bukti T-4.16 berupa Rekening Koran atas nama Tiara S, diperoleh fakta bahwa gaji yang diterima

*Halaman 33 dari 38 Putusan PHI Nomor 334/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

oleh Tergugat dalam bentuk penghasilan bersih dimana Penggugat menanggung pajak penghasilan atas gaji Tergugat;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-6.2 berupa perhitungan pengakhiran hubungan kerja diperoleh fakta Penggugat telah memperhitungkan hak kompensasi pemutusan hubungan kerja yang akan diterima Tergugat tanpa dikurangi potongan pajak penghasilan;

Menimbang, bahwa atas fakta yang demikian, dimana pembayaran upah Tergugat dibayarkan Penggugat dalam bentuk penghasilan bersih dengan pajak penghasilan ditanggung oleh Penggugat demikian pula Penggugat telah memperhitungkan kompensasi pemutusan hubungan kerja Tergugat tanpa dikurangi potongan pajak penghasilan, karenanya menurut Majelis Hakim adalah adil dalam perkara *a quo* Pajak Penghasilan atas kompensasi pemutusan hubungan kerja Tergugat ditanggung oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa memperhatikan ketentuan dan fakta sebagaimana dipertimbangkan di atas, maka atas pemutusan hubungan kerja ini Tergugat berhak atas kompensasi pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 55 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, diperhitungkan dengan saldo Dana Pensiun sebesar iuran yang dibayar oleh Pengusaha *in casu* Penggugat dengan pajak penghasilan ditanggung oleh Pengusaha *in casu* Penggugat;

Menimbang, bahwa memperhatikan tanggal masuk Tergugat adalah sejak tanggal 2 Oktober 2002 dan putusnya hubungan kerja adalah sejak putusan ini diucapkan maka diketahui masa kerja Tergugat adalah selama lebih dari 21 (dua puluh satu) tahun tetapi kurang dari 22 (dua puluh dua) tahun;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-6.3 berupa Surat No. 080/KET/HRS/HRM-JKT/AIO/1/2022 tertanggal 31 Januari 2022, diperoleh fakta bahwa Penggugat telah mendaftarkan Tergugat pada Program Dana Pensiun Manulife dengan Saldo Akhir Dana Pensiun sejumlah Rp274.159.253,00 (dua ratus tujuh puluh empat juta seratus lima puluh sembilan ribu dua ratus lima puluh tiga rupiah);

Menimbang, bahwa oleh karena faktanya Penggugat telah mendaftarkan Tergugat dalam program jaminan pensiun, karenanya dengan berpedoman pada ketentuan Pasal 58 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Waktu

Halaman 34 dari 38 Putusan PHI Nomor 334/Pdt.Sus-PHI/2022/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)



Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Saldo Dana Pensiun sejumlah Rp274.159.253,00 (dua ratus tujuh puluh empat juta seratus lima puluh sembilan ribu dua ratus lima puluh tiga rupiah), akan diperhitungkan sebagai pengurang hak kompensasi pemutusan hubungan kerja Tergugat;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-6.2 berupa Perhitungan Pengakhiran Hubungan Kerja atas nama Tergugat, diperoleh fakta bahwa Penggugat memperhitungkan adanya hak Tergugat atas biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat pekerja diterima bekerja sejumlah Rp1.776.500,00 (satu juta tujuh ratus tujuh puluh enam ribu lima ratus rupiah) dan Tunjangan Cuti Tahunan sejumlah Rp13.448.645,00 (tiga belas juta empat ratus empat puluh delapan ribu enam ratus empat puluh lima rupiah), dengan demikian Majelis Hakim akan memperhitungkan biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat pekerja diterima bekerja sejumlah Rp1.776.500,00 (satu juta tujuh ratus tujuh puluh enam ribu lima ratus rupiah) dan Tunjangan Cuti Tahunan sejumlah Rp13.448.645,00 (tiga belas juta empat ratus empat puluh delapan ribu enam ratus empat puluh lima rupiah), sebagai hak Tergugat atas pemutusan hubungan kerja a quo;

Menimbang, bahwa dengan seluruh pertimbangan di atas, maka kompensasi pemutusan hubungan kerja yang wajib dibayar Penggugat kepada Tergugat adalah sebagai berikut:

1. Uang Pesangon :  $2 \times 9 \times \text{Rp}22.832.236,00 = \text{Rp}410.980.248,00$
2. Uang Penghargaan Masa Kerja :  $1 \times 8 \times \text{Rp}22.832.236,00 = \text{Rp}182.657.888,00$
3. Uang Penggantian Hak atas ongkos pulang ke tempat pekerja diterima bekerja =  $\text{Rp}1.776.500,00$
4. Uang Penggantian Hak atas cuti tahunan =  $\text{Rp}13.448.645,00$
5. Dikurangi Dana Pensiun Iuran Pengusaha =  $(\text{Rp}274.159.253,00)$
- Total =  $\text{Rp}334.704.028,00$

Menimbang, bahwa dengan pertimbangan yang demikian maka petitum Penggugat angka 3 menjadi beralasan hukum dan patut untuk dinyatakan dikabulkan sepanjang kewajiban membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Memperhatikan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

## MENGADILI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena Tergugat sakit berkepanjangan terhitung sejak putusan ini diucapkan;
3. Menghukum Penggugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak atas cuti dan uang ongkos pulang ke tempat dimana pekerja diterima bekerja dikurangi dana pensiun iuran pengusaha dengan pajak penghasilan ditanggung oleh Penggugat, seluruhnya sejumlah Rp334.704.028,00 (tiga ratus tiga puluh empat juta tujuh ratus empat ribu dua puluh delapan rupiah);
4. Menghukum Tergugat membayar biaya yang timbul dalam perkara ini seluruhnya sejumlah Rp895.000,00 (delapan ratus sembilan puluh lima ribu rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada hari Senin, tanggal 23 Januari 2023, oleh kami, Dariyanto, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Lita Sari Seruni, S.E., S.H., M.H. dan Purwanto, S.H., M.H. masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 334/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst tanggal 2 Januari 2023,

Halaman 36 dari 38 Putusan PHI Nomor 334/Pdt.Sus-PHI/2022/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

putusan tersebut pada hari Senin, 30 Januari 2023 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu Hadi Hadratulloh, S.H., selaku Panitera Pengganti, dihadiri kuasa Penggugat, dan dihadiri Tergugat.

Hakim Anggota,

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

Purwanto, S.H., M.H.

Hakim Ketua,

Dariyanto, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Hadi Hadratulloh, S.H.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## Perincian biaya :

|                             |   |                      |
|-----------------------------|---|----------------------|
| 1. PNBP Pendaftaran.....    | : | Rp30.000,00;         |
| 2. Biaya Proses .....       | : | Rp75.000,00;         |
| 3. Panggilan.....           | : | Rp750.000,00;        |
| ....                        |   |                      |
| 4. PNBP Panggilan .....     | : | Rp20.000,00;         |
| 5. Redaksi dan Meterai..... | : | Rp20.000,00;         |
| Jumlah                      | : | <u>Rp895.000,00;</u> |

( delapan ratus sembilan puluh lima ribu rupiah)

### 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)