



**PUTUSAN**

**Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

**HUSNUL ARIFAH**, bertempat tinggal di Desa Kaliwungu RT 04 RW 02 Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus, dalam hal ini diwakili oleh Kuasa Hukumnya, WIYONO, S.H , Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor Hukum “ WIYONO, SH Dan REKAN “ yang berkedudukan di Jalan Mejobo Nomor 23 Kelurahan Mlati Kidul RT 04 – RW 03 Kecamatan Kota Kabupaten Kudus, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 5 Juli 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang dengan Nomor : 1946/SK/VIII/2023/PN.SMG tanggal 10 Agustus 2023, selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

Lawan

**PT. KUDOS ISTANA FURNITURE**, berkedudukan di Jl. Lingkar R. Agil Kusumadya – Mijen Km. 7 Kudus, yang diwakili oleh Direktur Utama YOPIE SUSANTO, dalam hal ini memberikan kuasa kepada AGE DHONY WIDIGDO, S.H,M.Hum, YOHANES ARIYANTO SETYO NUGROHO, S.H, YONATAN OKTAVIANO, S.H dan IVAN SATRIO WIGUNANTO, S.H, kesemuanya adalah Advokat pada Kantor Hukum SBR & Co & Rekan, berkedudukan di Jl. Sekaran No 007, Purwosari Sekaran, Kota Kudus, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 12 September 2023, yang telah didaftarkan di Halaman 1 dari 29 hal. Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada  
Pengadilan Negeri Semarang dengan Nomor :  
2351/SK/IX/2023/PN.SMG tanggal 18 September 2023,  
selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Setelah memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

## TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 10 Juli 2023, yang dilampiri anjuran dan risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada tanggal 04 September 2023 dalam Register Nomor : 65/Pdt.Sus.PHI/2023/PN.SMG, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan dengan status harian tetap NIK 10340 bekerja di Bagian Quality Control sejak tanggal 01-11-1999 sampai dengan 30-11-2022 (masa kerja 23 tahun) dengan memperoleh gaji/upah secara harian sebesar Rp. 94.960,00 sehingga upah perbulan adalah  $Rp. 94.960,00 \times 30 = Rp. 2.848.800,00$  (dua juta delapan ratus empat puluh delapan ribu delapan ratus rupiah), sebagaimana ketentuan Pasal 81 angka 48 Pasal 157 ayat (1), ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang PERPU No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang.
2. Bahwa selama bekerja pada Tergugat, Penggugat berkonduite baik dan tidak pernah mendapatkan Surat Peringatan ke -1, ke-2 maupun ke-3 sebagaimana ketentuan Pasal 42 Perjanjian Kerja Bersama antara PT. Kudus Istana Furniture dengan Pengurus Unit Kerja Federasi Serikat Pekerja Perakayuan dan Kehutanan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PT. Kudus Istana Furniture (PKB. PT. Kudus Istana

Halaman 2 dari 29 hal. Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Furniture dengan PUK.FSP.KAHUT.SPSI PT. Kudos Istana Furniture)  
Tahun 2021- 2023

3. Bahwa selama bekerja, Penggugat tidak pernah mendapatkan sosialisasi tentang PKB. PT. Kudos Istana Furniture dan juga tidak pernah diberikan naskah PKB PT. Kudos Istana Furniture, sehingga Penggugat melanggar Pasal 58 ayat (1), PKB. PT. Kudos Istana Furniture jo. Pasal 32 ayat (2) PERMENAKER No. 28 Tahun 2004 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta pembuatan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama jo. Pasal 126 ayat (2), ayat (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang ;
4. Bahwa Penggugat dilahirkan di Kudus pada tanggal 14-05-1978 sehingga pada saat diakhiri hubungan kerjanya pada tanggal 30-11-2022 adalah sudah berusia 43 tahun lebih 6 bulan dengan masa kerja 23 tahun sehingga dikategorikan dalam usia pensiun apabila diakhiri hubungan kerjanya oleh Tergugat, sebagaimana ketentuan Pasal 54 ayat (1) PKB PT. Kudos Istana Furniture yang berbunyi :

Pasal 54

**BERHENTI KARENA USIA TUA / PENSUN**

“ (1) Bagi pekerja yang sudah mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 20 tahun atau berusia sekurang-kurangnya 55 tahun dapat berhenti atau diberhentikan dari pekerjaannya dengan mendapatkan haknya sesuai undang-undang atau Peraturan yang berlaku.”

5. Bahwa awal kejadiannya adalah pada hari Jum'at 25-11-2022 jam 14.00 WIB Penggugat diberitahu admin Quality Control (Sdr. Imron) disuruh menemui Manager HR & GA Departemen di ruang loby, lalu pada jam 14.30 Penggugat keruang loby bertemu St. PUDJI RAHARDJO (Manager HR & GA) dan KRISTIN (Staf HR & GA) yang

*Halaman 3 dari 29 hal. Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menyampaikan kepada Penggugat bahwa mulai tanggal 30-11-2022 Penggugat diputus hubungan kerjanya dengan Surat Nomor PERS/104/XI/2022 tertanggal 25-11-2022 yang ditandatangani oleh St. PUDJI RAHARDJO.

Bahwa setelah itu penggugat disuruh menandatangani Kesepakatan Bersama pemutusan hubungan kerja (PHK) tertanggal 23-11-2022 dengan kompensasi sebesar Rp. 42.202.500 (empat puluh dua juta dua ratus dua ribu lima ratus rupiah) beserta tanda terimanya tertanggal 23-11-2022, tetapi faktanya Surat Kesepakatan Bersama PHK dan Tanda Terima ditandatangani tanggal 25-11- 2022, dalam hal ini kondisi Penggugat dalam keadaan kaget, bingung dan langsung menandatangani tanpa berpikir panjang karena tidak ada Surat Pemberitahuan sebelumnya sehingga Tergugat melanggar ketentuan Pasal 81 angka 40 Pasal 151 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang jo. Pasal 37 ayat (2), ayat (3) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK jo. Pasal 54 ayat (2) PKB PT. Kudos Istana Furniture jo. Surat Edaran DISNAKERPERINKOP & UKM Kabupaten Kudus No. 560/713/16.03/2022 (Bukti P-4, P-5) ;

6. Bahwa oleh karena tidak ada Surat Pemberitahuan terlebih dahulu baik kepada Pekerja dan/atau Serikat Pekerja maka dikategorikan Pekerja mencapai usia pensiun, hal ini sebagaimana ketentuan Pasal 81 angka 41 Pasal 151 A huruf C Undang-undang No.13 Tahun 2023 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang yang berbunyi " Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) tidak perlu dilakukan oleh Pengusaha dalam hal Pekerja / Buruh mencapai usia

*Halaman 4 dari 29 hal. Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg*

### Disclaimer

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



pensiun sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama”.

7. Bahwa pada hari Senin 28-11-2022 Penggugat masih masuk kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum diselesaikan dan berpamitan teman-teman sekerja, termasuk pamit kepada Pengurus Unit Kerja FSP KAHUT SPSI PT. Kudus Istana Furniture, yang mana Penggugat baru mengetahui bahwa jumlah kompensasi PHK yang ditandatangani dengan Kesepakatan Bersama ternyata lebih kecil dari ketentuan Pasal 54 ayat (1) PKB PT. Kudus Istana Furniture jo. Pasal 56 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK sehingga pada hari Selasa tanggal 29-11-2022 Penggugat menyampaikan Surat kepada Pimpinan/HRD PT. Kudus Istana Furniture agar uang Pesangon PHK diberikan sesuai teman-teman Penggugat yang sudah ter PHK sebelumnya yang masa kerjanya sama dengan Penggugat dan sesuai Pasal 54 ayat (1) PKB PT. Kudus Istana Furniture jo. Pasal 56 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK ;
8. Bahwa jumlah kompensasi PHK berdasarkan Kesepakatan Bersama tertanggal 23-11-2022 adalah sebesar Rp. 42.202.500,00 (empat puluh dua juta dua ratus dua ribu lima ratus rupiah), padahal seharusnya karena Penggugat di PHK Tergugat sudah mencapai masa kerja 23 tahun adalah dikategorikan usia pensiun sehingga kompensasi PHK yang seharusnya dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah berdasarkan Pasal 56 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK dengan rincian sebagai berikut :

Uang Pesangon  $1,75 \times 9 \times \text{Rp. } 2.848.800,00 = \text{Rp. } 44.868.600,00$

Uang Penghargaan Masa Kerja  $8 \times \text{Rp. } 2.848.800,00 = \text{Rp. } 22.790.400,00 +$

Jumlah = Rp. 67.659.000,00

(enam puluh tujuh juta enam ratus lima puluh sembilan ribu rupiah)

Halaman 5 dari 29 hal. Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dengan demikian kompensasi PHK terhadap Penggugat yang didasarkan Kesepakatan Bersama jumlahnya adalah lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

9. Bahwa salah satu kebijakan pengupahan yang meliputi upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban adalah Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja, sebagaimana ketentuan Pasal 81 angka 27 Pasal 88 ayat (3) huruf g Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang jo. Bab X Bagian Kesatu Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.
10. Bahwa adapun mengenai pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, sehingga dalam hal kesepakatan lebih rendah dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan maka kesepakatan tersebut batal demi hukum dan peraturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, sebagaimana ketentuan Pasal 81 angka 28 Pasal 88 A ayat (4) dan ayat (5) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang.
11. Bahwa sehubungan dengan posita angka 7, angka 8 dan angka 9 tersebut diatas maka kompensasi PHK terhadap Penggugat yang jumlahnya sebesar Rp. 42.202.500,00 dan berdasarkan Kesepakatan Bersama tertanggal 23-11- 2021 adalah batal demi hukum ;

Halaman 6 dari 29 hal. Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg

#### Disclaimer

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





12. Bahwa adapun alasan lain dari Tergugat yang menyatakan jika PHK terhadap Penggugat karena alasan efisiensi mencegah kerugian adalah harus dibuktikan adanya audit internal maupun eksternal, jika mengalami kerugian selama 2 (dua) tahun berturut-turut melalui pemeriksaan akuntan publik (Vide Jurispendensi Putusan MA Nomor 499 K/Pdt.Sus-PHI/2023 hal 6), adapun pada saat adanya efisiensi hasil audit tersebut (jika dilakukan) tidak pernah disampaikan kepada Penggugat maupun kepada serikat pekerja ;

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas maka perkenankanlah Penggugat mengajukan permohonan (petitum) kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini, untuk berkenan memberikan Putusan sebagai berikut :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan bahwa Kesepakatan Bersama antara Penggugat dan Tergugat tertanggal 23 November 2022 adalah tidak sah dan batal demi hukum ;
3. Menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah karena usia pensiun ;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kekurangan kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai dan seketika dengan perincian sebagai berikut :

- Uang Pesangon  $1,75 \times 9 \times \text{Rp. } 2.848.800,00 = \text{Rp. } 44.868.600,00$
- Uang Penghargaan Masa Kerja  $8 \times \text{Rp. } 2.848.800,00 = \text{Rp. } 22.790.400,00 (+)$   
 $= \text{Rp. } 67.659.000,00$
- Uang kompensasi PHK  $= \text{Rp. } 42.202.500,00 (-)$  yang sudah dibayar Tergugat Kepada Penggugat
- Jumlah pembayaran kekurangan kompensasi PHK  $=$  Rp. 25.456.500,00 dari Tergugat kepada Penggugat. (dua puluh lima juta empat ratus lima puluh enam ribu lima ratus rupiah)

Halaman 7 dari 29 hal. Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara ;

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

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

Menimbang, bahwa sebelum persidangan dilanjutkan Majelis Hakim menghimbau kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara a quo secara damai, akan tetapi tidak berhasil;

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Para Pihak sepakat menyatakan bersedia untuk melaksanakan persidangan secara elektronik;

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

## I. DALAM EKSEPSI

### MENGENAI GUGATAN PENGGUGAT KABUR/TIDAK JELAS (OBSCUUR LIBEL)

1. Bahwa setelah mencermati uraian dalam isi gugatan Penggugat, Penggugat jelas-jelas mencampuradukkan antara perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Pembatalan Perjanjian/Kesepakatan Bersama yang menjadi kompetensi Peradilan Umum pada Pengadilan Negeri Kudus. Penggugat dalam titelnya menyatakan sebagai Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), akan tetapi dalam posita nomor 5 dan 11 serta pada petitum angka 2 Penggugat memohonkan pembatalan Kesepakatan Bersama tanggal 23 November 2022 antara Penggugat dengan Tergugat.

2. Bahwa setelah mencermati uraian dalam isi gugatan Penggugat, Penggugat jelas-jelas keliru dalam mengkualifikasikan perselisihan gugatan a quo sebagai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Penggugat dalam titelnya

*Halaman 8 dari 29 hal. Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg*





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menyatakan sebagai Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), akan tetapi dalam posita dan petitum gugatan a quo, jelas-jelas Penggugat tidak memperselisihkan perihal Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat kepada Penggugat, namun Penggugat hanya mempermasalahkan mengenai besaran hak yang diterima Penggugat sebagaimana dalam posita poin 7, 8, 9 dan 11 serta petitum angka 4.

3. Bahwa berdasarkan dalil-dalil yang telah diuraikan di atas sangat jelas Gugatan Penggugat terdapat cacat formil berupa obscur libel (kabur/tidak jelas), oleh karena itu sangat beralasan hukum bila Majelis Hakim menyatakan Gugatan Penggugat dinyatakan TIDAK DAPAT DITERIMA (Niet Ontvankelijk Verklaard).

## II. DALAM POKOK PERKARA

### DALAM KONPENSI

1. Bahwa TERGUGAT menolak dalil-dalil PENGGUGAT seluruhnya kecuali apa yang diakui secara tegas dalam jawaban ini.
2. Bahwa semua dalil-dalil yang telah TERGUGAT uraikan dalam Eksepsi tersebut diatas, merupakan satu kesatuan dan bagian yang tak terpisahkan dengan Jawaban pokok perkara ini.
3. Bahwa benar Penggugat adalah Pekerja di Perusahaan Tergugat sejak 01 November 1999 sampai dengan 30 November 2022, dan berakhir hubungan kerjanya karena Efisiensi (Mencegah Perusahaan Merugi) dengan jabatan terakhir sebagai Harian Tetap QC / QC – Mass.
4. Bahwa Upah Minimum Kabupaten Kudus Tahun 2022 adalah sebesar Rp2.293.058,26.
5. Bahwa Upah Penggugat sebagai karyawan tetap Harian adalah berdasarkan upah sebulan dibagi 30 hari yang dibayarkan dengan sistem pembayaran upah per minggu. Sesuai dengan Kesepakatan Bersama antara PT Kudos Istana Furniture dengan SP KAHUT PT Kudos Istana Furniture Kudus dan Lampiran Surat Keputusan Pimpinan PT Kudos Istana Furniture no 048/KIF/XII/2021, besaran upah Penggugat antara lain:

*Halaman 9 dari 29 hal. Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg*

#### Disclaimer

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Upah pokok per hari : Rp 76.440,-
- Tunjangan Tetap (Masa Kerja, Pendidikan dan Skala Upah) : Rp 6.310,-+
- Total Upah Sehari : Rp 82.750,-

Total Upah Sebulan (Upah Sehari X 30) : Rp 2.482.500,-

Dengan demikian upah per bulan terakhir Penggugat di Perusahaan Tergugat yang benar yaitu sebesar Rp 2.482.500,- (dua juta empat ratus delapan puluh dua ribu lima ratus rupiah), dan nilai berikut adalah nilai yang dijadikan dasar penghitungan kompensasi PHK yang diterima oleh Penggugat sebagai haknya. Tergugat dengan ini menyatakan nilai upah yang disampaikan Penggugat dalam posita angka 1 dan 8 adalah tidak benar.

6. Bahwa tidak benar dan mengada-ada serta tanpa didasari bukti-bukti pendukung dan fakta-fakta yang memadai dalil PENGGUGAT dalam angka 12 yang menyatakan PHK terhadap PENGGUGAT karena alasan efisien mencegah kerugian tidak pernah disampaikan kepada PENGGUGAT maupun kepada serikat pekerja.

Berdasarkan bukti-bukti pendukung dan fakta-fakta memadai yang ada, Pemutusan Hubungan Kerja PENGGUGAT oleh TERGUGAT karena alasan "Efisiensi, Mencegah Perusahaan Merugi" kepada 600 pekerja pada November 2022 merupakan upaya terakhir yang dapat dilakukan oleh TERGUGAT karena penurunan order produksi secara ekstrem yang dialami oleh TERGUGAT sejak tahun 2020 karena: pandemi Covid-19, insiden Terusan Suez dan terakhir adalah terjadinya invasi Rusia ke Ukraina tahun 2022, setelah sebelumnya dilakukan beberapa kebijakan pencegahan PHK antara lain:

- a. Membatasi/menghapus kerja lembur.
- b. Mengurangi hari kerja yaitu melakukan perubahan pola hari kerja dari pola 6 hari kerja menjadi 5 hari kerja;
- c. Meliburkan atau merumahkan pekerja secara bergilir untuk sementara waktu dengan kebijakan tetap diberi Uang Tunggu karena minimnya order yang dapat dikerjakan; sehingga upaya terakhir yang tidak dapat dihindari yaitu:

Halaman 10 dari 29 hal. Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- d. Dilakukannya PHK kepada 600 pekerja pada Bulan November 2022 karena alasan Efisiensi, Mencegah Perusahaan Merugi, yang salah satunya yaitu PHK kepada PENGGUGAT sebagaimana diatur dalam Pasal 43 ayat 2 PP 35 Tahun 2021 jo Pasal 154 A UU No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Kebijakan yang diberlakukan oleh TERGUGAT telah disosialisasikan dan diketahui oleh PUK SP KAHUT PT Kudos Istana Furniture sebagai Serikat Pekerja di Perusahaan.

7. Bahwa PENGGUGAT telah menerima Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dari TERGUGAT dengan alasan "Efisiensi, Mencegah Perusahaan Merugi" dan PENGGUGAT tidak menyatakan menolak sampai 7 hari kerja setelah diterimanya Surat Pemberitahuan dan hak kompensasi PHK tersebut sebagaimana diatur dalam Pasal 39 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.
8. Bahwa pada tanggal 23 November 2022 PENGGUGAT nyata-nyata secara sukarela, sadar, tanpa adanya paksaan dari pihak manapun telah membuat Kesepakatan Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja dengan TERGUGAT per tanggal 30 November 2022 karena alasan Efisiensi (Mencegah Perusahaan Merugi) dengan kompensasi yang diterima sebesar Rp 42.202.500,- dengan rincian sebagai berikut:

Uang Pesangon	: 1 X 9 X Rp 2.482.500,- = Rp 22.342.500,-
Uang Penghargaan Masa Kerja	: 1 X 8 X Rp 2.482.500,- = Rp 19.860.000,- +
Total	: Rp 42.202.500,-

Atas diterimanya kompensasi PHK sebesar Rp 42.202.500,- (empat puluh dua juta dua ratus dua ribu lima ratus rupiah) diatas, PENGGUGAT menyatakan hubungan kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT telah berakhir serta PENGGUGAT telah menerima seluruh hak-hak sehubungan dengan hubungan ketenagakerjaan tanpa terkecuali.

Halaman 11 dari 29 hal. Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Bahwa Kesepakatan Bersama yang ditandatangani oleh PENGUGAT dan TERGUGAT yang mana jelas-jelas PENGUGAT dan TERGUGAT menyatakan hubungan kerja antara PENGUGAT dengan TERGUGAT telah berakhir karena alasan Efisiensi (Mencegah Perusahaan Merugi) serta PENGUGAT juga jelas-jelas telah menyatakan melepaskan seluruh hak-hak PENGUGAT jika masih ada.

Kesepakatan Bersama antara PENGUGAT dengan TERGUGAT telah didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang dan telah mendapatkan Akta bukti pendaftaran Kesepakatan Bersama dengan Nomor: 2865/BIP/PHI/2022/PNSmg.

Bahwa sesuai dengan Pasal 7 ayat 2 UU No 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Kesepakatan Bersama tanggal 23 November 2022 mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh Para Pihak, dalam hal ini PENGUGAT dan TERGUGAT.

10. Bahwa terkait dengan Kesepakatan Bersama yang telah mendapatkan Akta bukti pendaftaran Kesepakatan Bersama dengan Nomor: 2865/BIP/PHI/2022/PNSmg. Mediator Hubungan Industrial atas mediasi yang dilaksanakan pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kudus yang isinya antara lain yang termuat dalam anjuran nomer 565.1.5/614/16.03/2023 tertanggal 9 Februari 2023. "menyatakan Kesepakatan Bersama antara PENGUGAT dan TERGUGAT adalah sah, dan berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya". Hal ini menegaskan Pasal 1320 & 1338 KUH Perdata.

Bahwa berdasarkan seluruh uraian dan dalil-dalil TERGUGAT di atas maka jelas-jelas bahwa pemutusan hubungan kerja telah disepakati oleh PENGUGAT berdasarkan Kesepakatan Bersama dan telah didaftarkan serta mendapatkan Akta bukti pendaftaran Kesepakatan Bersama dengan Nomor: 2865/BIP/PHI/2022/PNSmg maka mohon kepada yang mulia Majelis Hakim untuk memutuskan:

### DALAM EKSEPSI :

- Menyatakan Menerima Eksepsi TERGUGAT untuk seluruhnya.

*Halaman 12 dari 29 hal. Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg*

#### Disclaimer

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menyatakan Gugatan PENGGUGAT Tidak Dapat Diterima (Niet Onvankelijk Verklaard)

### DALAM KONPENSI:

- Menolak Gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;
- Menyatakan PENGGUGAT terbukti secara sadar dan tanpa paksaan menerima putus hubungan kerja dan telah menerima seluruh hak-hak pemutusan hubungan kerja tanpa terkecuali karena Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian atas dasar Kesepakatan Bersama tertanggal 23 November 2022;
- Menyatakan sah dan mengikat Surat Kesepakatan Bersama tertanggal 23 November 2022 yang telah mendapatkan Akta bukti pendaftaran Kesepakatan Bersama dengan Nomor: 2865/BIP/PHI/2022/PNSmg.;
- Menyatakan sah putus hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT karena Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian terhitung sejak tanggal 30 November 2022;
- Menyatakan PENGGUGAT berhak atas kompensasi putus hubungan kerja sebesar Rp 42.202.500,- (empat puluh dua juta dua ratus dua ribu lima ratus rupiah) tanpa kecuali sesuai dengan kesepakatan dalam Kesepakatan Bersama tertanggal 23 November 2022 dan hak kompensasi telah diterima PENGGUGAT pada 23 November 2022.
- Menghukum PENGGUGAT untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

Atau sekiranya Yang Mulia Majelis Hakim mempunyai pendapat serta pertimbangan lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono).

### DALAM REKONPENSI

Selanjutnya kami mohon izin kepada Majelis Hakim perkara a quo, dengan kerendahan hati bahwa untuk menuntut Hak-hak yang sama antara PENGGUGAT,

*Halaman 13 dari 29 hal. Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan TERGUGAT maka patut menurut hukum bila pada kesempatan ini TERGUGAT (Dalam KONPENS) juga mengajukan Gugatan Balik (REKONPENS) dan PENGGUGAT (Dalam KONPENS) menjadi TERGUGAT dalam REKONPENS, dan adapun materi Gugatan REKONPENS kami adalah sebagai berikut ;

1. PENGGUGAT REKONPENS mohon agar hal-hal yang sudah diuraikan dalam KONPENS termasuk dalam bagian REKONPENS secara mutatis mutandis.
2. Mohon perhatian Majelis Hakim yang mulia perkara a quo, apa yang telah menjadi bagian dari jawaban TERGUGAT KONPENS atas PENGGUGAT KONPENS di atas, juga menjadi bagian dalam Gugatan REKONPENS ini.
3. Bahwa dalam posita angka 2 yang menyatakan PENGGUGAT KONPENS /TERGUGAT REKONPENS berkonduite baik selama bekerja di Perusahaan adalah tidak benar. PENGGUGAT KONPENS/TERGUGAT REKONPENS terbukti telah beberapa kali melakukan pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Bersama. TERGUGAT REKONPENS terbukti telah mendapat beberapa kali sanksi dari PENGGUGAT REKONPENS. TERGUGAT REKONPENS juga telah mendapatkan sanksi teguran lisan lebih dari 2 kali sepanjang tahun 2022 atas kinerja TERGUGAT REKONPENS yang tidak baik yaitu antara lain: absensi kehadiran kerja yang rendah, tidak tercapainya target pekerjaan dan tidak mengikuti arahan dan perintah atasannya.
4. Bahwa atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan TERGUGAT REKONPENS selama bekerja di Perusahaan, maka Pemutusan Hubungan Kerja TERGUGAT REKONPENS seharusnya berdasarkan alasan karena pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
5. Bahwa didasarkan pada Pasal 52 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur tentang hak pekerja yang terkena PHK karena Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama, kompensasi PHK yang seharusnya diterima TERGUGAT REKONPENS adalah sebesar Rp 31.031.250,- (tiga puluh satu juta tiga puluh satu ribu dua ratus lima puluh rupiah) dengan perincian sebagai berikut:

Halaman 14 dari 29 hal. Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg

#### Disclaimer

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





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Uang Pesangon :  $0,5 \times 9 \times \text{Rp } 2.482.500,- = \text{Rp } 11.171.250,-$

Uang Penghargaan Masa Kerja :  $1 \times 8 \times \text{Rp } 2.482.500,- = \text{Rp } 19.860.000,- +$

Total Rp 31.031.250,-

Bahwa PENGGUGAT REKONPENSİ menyatakan terdapat selisih antara kompensasi PHK yang telah diterima oleh TERGUGAT REKONPENSİ (sebesar Rp 42.202.500,00) dengan kompensasi karena pelanggaran (sebesar Rp 31.031.250,00) yaitu sebesar Rp 11.171.250,- (sebelas juta seratus tujuh puluh satu ribu dua ratus lima puluh rupiah).

Bahwa berdasarkan seluruh dalil-dalil diatas maka mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim untuk memutuskan:

## DALAM REKONPENSİ:

- Mengabulkan Gugatan PENGGUGAT REKONPENSİ seluruhnya;
- Menyatakan hubungan kerja antara PENGGUGAT REKONPENSİ dengan TERGUGAT REKONPENSİ berakhir karena pelanggaran ketentuan Perjanjian Kerja Bersama.
- Menyatakan terdapat selisih kompensasi yang dibayarkan oleh PENGGUGAT REKONPENSİ kepada TERGUGAT REKONPENSİ yang wajib dikembalikan oleh TERGUGAT REKONPENSİ sebesar Rp 11.171.250,- (sebelas juta seratus tujuh puluh satu ribu dua ratus lima puluh rupiah)
- Menghukum TERGUGAT REKONPENSİ untuk membayar selisih kompensasi yang telah dibayarkan kepada PENGGUGAT REKONPENSİ sebesar Rp 11.171.250,- (sebelas juta seratus tujuh puluh satu ribu dua ratus lima puluh rupiah)

Atau sekiranya Yang Mulia Majelis Hakim mempunyai pendapat serta pertimbangan lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono).

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

*Halaman 15 dari 29 hal. Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg*

### Disclaimer

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 dan P- 9, sebagai berikut:

1. Foto copy sesuai aslinya Surat Penetapan Karyawan Harian, yang selanjutnya diberi tanda P-1;
2. Foto copy sesuai aslinya Surat Anjuran, yang selanjutnya diberi tanda P-2;
3. Foto copy sesuai aslinya Surat PHK No. PERS/104/XI/2022 tertanggal 25 Nopember 2022, yang selanjutnya diberi tanda P-3;
4. Foto copy sesuai aslinya surat Kesepakatan Bersama tertanggal 23 Nopember 2022, yang selanjutnya diberi tanda P-4;
5. Foto copy sesuai aslinya Lampiran PERMENAKER No. 31/MEN/XII/2008, yang selanjutnya diberi tanda P-5;
6. Foto copy dari foto copy Surat Permohonan Penggugat tentang bsaran kompensasi PHK, yang selanjutnya diberi tanda P-6;
7. Foto copy dari foto copy PKB Tergugat tahun 2021 – 2023, yang selanjutnya diberi tanda P-7;
8. Foto copy dari foto copy Surat Anjuran tertanggal 07 September 2022, yang selanjutnya diberi tanda P-8; dan
9. Foto copy dari foto copy PKB Tergugat tahun 2015 – 2017, yang selanjutnya diberi tanda P-9;

Menimbang bahwa Penggugat tidak mengajukan saksi-saksi di persidangan walaupun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan untuk itu;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T- 9, sebagai berikut:

1. Foto copy Kesepakatan Kerja Bersama tentang Kenaikan upah tahun 2022, yang selanjutnya diberi tanda T-1;
2. Foto copy Slip gaji mingguan bulan Nopember 2022, ynag selanjutnya diberi tanda T-2;
3. Foto copy Memo internal, yang selanjutnya diberi tanda T-3;

Halaman **16** dari **29** hal. Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Foto copy tanda terima pembayaran kompensasi Penggugat, yang selanjutnya diberi tanda T-4;
5. Foto copy Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama No. 2865/BIP/PHI/2022/PN.Smg, yang selanjutnya diberi tanda T-5
6. Foto copy tanda terima pembayaran kompensasi PHK atas nama Sri Wahyuningsih dan Juliati, yang selanjutnya diberi tanda T-6;
7. Foto copy BAP Teguran Penggugat, yang selanjutnya diberi tanda T-7;
8. Foto copy KTP Direktur Utama Tergugat, yang selanjutnya di beri tanda T-8; dan
9. Foto copy Akta Notaris No. 17 tahun 2008 tentang RUPS Tergugat, yang selanjutnya diberi tanda T-9;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya, Tergugat telah pula mengajukan saksi-saksi yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi 1, Sdri Stefanus Pudji Rahardjo, dipersidangan dibawah sumpah memberikan keterangan sebagai berikut;
  - Bahwa saksi bekerja pada PT. Kudos Istana Furniture sebagai HRD Manager;
  - Bahwa PT. Kudos Istana Furniture bergerak di bidang Industri Produksi Furniture (mebel);
  - Bahwa saksi kenal dengan Penggugat yang merupakan karyawan pada PT. Kudos Istana Furniture sejak tahun 1999 sebagai karyawan kontrak hingga sekarang sudah menjadi karyawan tetap;
  - Bahwa Penggugat sekarang ini sudah tidak bekerja pada PT. Kudos Istana Furniture;
  - Bahwa oleh karena adanya program Efisiensi Perusahaan sebagai akibat dari bencana Covid-19 yang menyebabkan penurunan 50% keuntungan Perusahaan, pada tahun 2022 terjadi PHK (Pemutusan Hubungan Kerja);
  - Bahwa menurut saksi Penggugat karyawan yang baik;

Halaman 17 dari 29 hal. Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa telah ada Kesepakatan Bersama antara PT Kudos Istana Furniture dengan SP KAHUT PT Kudos Istana Furniture Kudus dan Lampiran Surat Keputusan Pimpinan PT Kudos Istana Furniture no 048/KIF/XII/2021 (Bukti T-1) serta terperinci dalam Slip Gaji Mingguan PENGUGAT selama bulan November 2022 (Bukti T-2);
- Bahwa Penggugat tidak memperlakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena alasan Efisiensi, Mencegah Perusahaan Merugi. PENGUGAT justru telah menyatakan menerima PHK karena alasan Efisiensi;
- Bahwa dari pihak TERGUGAT atas nama Bapak Stefanus Pudji Rahardjo bahwa PENGUGAT dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan menandatangani Kesepakatan Bersama tertanggal 23 November 2022, serta telah mendapatkan penjelasan secara cukup mengenai Pemutusan Hubungan Kerja kepada PENGUGAT oleh saksi sebagai HRD-Manager;

2. Saksi 2, Sdr Edy Sulistiyono, dipersidangan dibawah sumpah memberikan keterangan sebagai berikut;

- Bahwa saksi bekerja pada PT. Kudos Istana Furniture sebagai HRD Manager;
- Bahwa selama 5 (lima) bulan diadakan Evaluasi kinerja karyawan;
- Bahwa selama saya menjabat Supervisor menilai bahwa kinerja Penggugat belum baik;
- Bahwa setiap bulan Penggugat selalu ada absen 4 (empat) kali;
- Bahwa ketidak hadiran Penggugat tidak ada alasan yang jelas;
- Bahwa pernah di sampaikan teguran Lisan sebanyak 2 kali terhadap Tergugat tentang pelanggaran indisipliner yang dilakukan Penggugat, serta Dokumen Penilaian Kerja atas nama Penggugat;

Halaman 18 dari 29 hal. Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa hak kompensasi telah diterima Pengugat pada 02 Desember 2022 dengan cara melalui transfer ke rekening penggugat;

Menimbang bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulannya masing-masing tanggal 22 Nopember 2023;

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

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

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

### DALAM EKSEPSI

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

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

#### Gugatan Penggugat kabur/tidak jelas (obscuur libel)

1. Bahwa, Penggugat mencampur adukan antara perselisihan PHK dengan Pembatalan perjanjian/kesepakatan bersama. Dimana hal itu seharusnya menjadi kompetensi Pengadilan Negeri Kudus; dan
2. Bahwa titel gugatan menyebutkam perselisihan PHK, akan tetapi dalam positanya dan petitum tentang besaran hak yang diterima Penggugat;

Menimbang, bahwa eksepsi Tergugat tersebut telah di bantah oleh Penggugat dalam repliknya tertanggal 18 Oktober 2023;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tentang gugatan Gugatan Penggugat kabur/tidak jelas (obscuur libel) Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut;

Halaman 19 dari 29 hal. Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Tiga unsur ini merupakan satu kesatuan dimana tidak ada salah satunya maka dapat dikatakan tidak ada pula hubungan kerja. Upah sendiri dalam kaitannya dengan hal ini merupakan konsekuensi dari adanya hubungan kerja dimaksud. Karena upah sendiri 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;

Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 1 angka 4 Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) menyebutkan bahwa Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak dan pada angka 2 nya menyebutkan bahwa Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.;

Menimbang bahwa Perselisihan Hubungan Industrial lahir dari adanya perbedaan dan pertentangan pendapat antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh mengenai perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;

Menimbang bahwa dalam banyak kasus, perselisihan hubungan industrial tersebut pada akhirnya bermuara pada gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagai akibat dari tidak tercapainya kesepakatan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh. Namun demikian, tidak sedikit pula yang menghindari gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dengan melahirkan suatu kesepakatan dalam bentuk Perjanjian Bersama antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan

Halaman 20 dari 29 hal. Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg

#### Disclaimer

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





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh. Karenanya, tulisan ini akan mengulas sedikit tentang Perjanjian Bersama dalam perselisihan hubungan Industrial.;

Menimbang bahwa dalam hukum perdata, Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih (Pasal 1313 KUHPerdata). Suatu perjanjian harus memenuhi syarat-syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu "a. Adanya kesepakatan kedua belah pihak; b. Para pihak cakap dalam melakukan perbuatan hukum; c. Adanya suatu hal tertentu; dan d. Kausa yang halal". syarat a dan b (Kesepakatan dan kecakapan para pihak) merupakan syarat subjektif. Sedangkan syarat c dan d (adanya objek perjanjian dan sebab yang halal) merupakan syarat objektif. Apabila syarat subjektif tidak terpenuhi, maka perjanjian yang telah dibuat dapat dibatalkan atau voidable. Sedangkan apabila syarat objektif tidak terpenuhi, maka perjanjian tersebut akan dianggap batal demi hukum atau null and void;

Menimbang bahwa dalam perselisihan hubungan industrial, pengajuan gugatan ke PHI merupakan Ultimun Remedium setelah menempuh sarana penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah diatur dalam Undang-Undang sebagai Premium Remedium. Berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU No. 2/2004), terdapat beberapa sarana penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara lain : "a. Penyelesaian Melalui Bipartit; b. Penyelesaian Melalui Mediasi; c. Penyelesaian Melalui Konsiliasi; d. Penyelesaian Melalui Arbitrase. Apabila salah satu dari sarana penyelesaian perselisihan hubungan industrial yakni Bipartit atau Mediasi atau Konsiliasi menghasilkan kesepakatan, maka dibuat dalam bentuk Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian Bersama tersebut selanjutnya didaftarkan ke PHI untuk mendapatkan Akta Pendaftaran Perjanjian Bersama yang memiliki sifat eksekutorial. Artinya bahwa apabila salah satu pihak tidak melaksanakan ketentuan dalam Perjanjian Bersama tersebut, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial (lihat Pasal 7, Pasal 13, Pasal 23 UU No. 2/2004);

Halaman 21 dari 29 hal. Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa dalam perkara a quo, berdasarkan bukti P-2 tentang surat anjuran dan P-4 tentang Kesepakatan bersama tertanggal 23 Oktober 2022 dapat diketahui bahwa Perselisihan a quo adalah perselisihan PHK dan sudah ada Kesepakatan Bersama pada tanggal 23 Oktober 2022 yang telah ditandatangani oleh Para Pihak. Dengan demikian Kesepakatan Bersama tersebut sudah sesuai dengan ketentuan tersebut diatas dan merupakan hukum bagi Para Pihak;

Menimbang bahwa Kesepakatan Bersama tersebut telah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, hal ini terbukti Tergugat dalam bukti T5 yaitu akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama Melalui Bipartit nomor 2865/BIP/PHI/2022/PN Smg. Dengan demikian bahwa Kesepakatan Bersama a quo merupakan produk pengadilan yang mempunyai kekuatan eksekutorial atau dipersamakan dengan putusan Pengadilan Hubungan Industrial;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa eksepsi Tergugat tentang Penggugat mencampur adukan antara perselisihan PHK dengan Pembatalan perjanjian/kesepakatan bersama adalah tidak mendasar dan harus ditolak;

Menimbang bahwa titel pada gugatan a quo Penggugat menyebut perselisihan dimaksud adalah gugatan PHK dan setelah Majelis Hakim periksa serta mencermati dengan teliti dapat diketahui bahwa yang menjadi pokok perselisihan hubungan industrial dimaksud adalah tentang :

1. Pembatalan Kesepakatan Bersama tertanggal 23 Oktober 2022; dan
2. Pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun beserta kompensasinya;

Bahwa dalam posita Penggugat menyebut tentang peristiwa hukum terjadinya PHK dan sampai pada dengan permohonan besaran kompensasinya. Sehingga Kompensasi PHK yang dimaksud adalah merupakan akibat dari adanya PHK tersebut. Hal ini sangat berbeda dengan pengertian perselisihan hak. Dalam perselisihan hak yang dimaksud adalah hak yang seharusnya di terima selama hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja. Sedangkan kompensasi PHK merupakan yang seharusnya diterima akibat adanya PHK dimaksud. Dengan demikian Majelis Hakim berpendapat bahwa eksepsi Tergugat tentang tidak jelasnya

Halaman 22 dari 29 hal. Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

jenis perselisihan hubungan industrial dalam gugatan Penggugat sangat tidak berdasar hukum dan harus ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, eksepsi Tergugat dinyatakan ditolak seluruhnya;

## DALAM POKOK PERKARA

### DALAM KONVENSI

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan dari Penggugat adalah sebagaimana disebut diatas;

Menimbang bahwa yang menjadi pokok perselisihan dalam gugatan a quo adalah pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, dimana dalam perselisihan tersebut sudah terjadi Kesepakatan Bersama dalam penyelesaiannya dan terhadap Kesepakatan Bersama tersebut sudah pula didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang. Namun dalam gugatan a quo Penggugat memohon batal demi hukum kesepakatan bersama tersebut dan mohon kompensasi PHK karena Penggugat memasuki usia pensiun;

Menimbang, bahwa berdasarkan azas ex aquo et bono, sebelum Majelis Hakim memeriksa pokok perkaranya, sekiranya perlu memeriksa formalitas gugatan a quo terlebih dahulu, karena dalam perkara perdata pemeriksaan formalitas gugatan (formil) adalah penting sebelum memeriksa pokok perkaranya (materiil);

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Sehingga dapat diketahui bahwa pihak yang berselisih dalam perselisihan hubungan industrial adalah pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, dimana mereka dapat sebagai Penggugat maupun Tergugat.

Halaman 23 dari 29 hal. Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dalam Perkara a quo sebagai Penggugat adalah pekerja dan Tergugat adalah perusahaan;

Menimbang bahwa dalam hukum perdata, Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih (Pasal 1313 KUHPerdata). Suatu perjanjian harus memenuhi syarat-syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu "a. Adanya kesepakatan kedua belah pihak; b. Para pihak cakap dalam melakukan perbuatan hukum; c. Adanya suatu hal tertentu; dan d. Kausa yang halal". syarat a dan b (Kesepakatan dan kecakapan para pihak) merupakan syarat subjektif. Sedangkan syarat c dan d (adanya objek perjanjian dan sebab yang halal) merupakan syarat objektif. Apabila syarat subjektif tidak terpenuhi, maka perjanjian yang telah dibuat dapat dibatalkan atau voidable. Sedangkan apabila syarat objektif tidak terpenuhi, maka perjanjian tersebut akan dianggap batal demi hukum atau null and void;

Menimbang bahwa dalam perselisihan hubungan industrial, pengajuan gugatan ke PHI merupakan Ultimatum Remedium setelah menempuh sarana penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah diatur dalam Undang-Undang sebagai Premium Remedium. Berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU No. 2/2004), terdapat beberapa sarana penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara lain : "a. Penyelesaian Melalui Bipartit; b. Penyelesaian Melalui Mediasi; c. Penyelesaian Melalui Konsiliasi; d. Penyelesaian Melalui Arbitrase. Apabila salah satu dari sarana penyelesaian perselisihan hubungan industrial yakni Bipartit atau Mediasi atau Konsiliasi menghasilkan kesepakatan, maka dibuat dalam bentuk Perjanjian/kesepakatan Bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian/kesepakatan Bersama tersebut selanjutnya didaftarkan ke PHI untuk mendapatkan Akta Pendaftaran Perjanjian/kesepakatan Bersama yang memiliki sifat eksekutorial. Artinya bahwa apabila salah satu pihak tidak melaksanakan ketentuan dalam Perjanjian/kesepakatan Bersama tersebut, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial (Pasal 7, Pasal 13, Pasal 23 UU No. 2/2004);

Halaman 24 dari 29 hal. Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa Perundingan bipartit, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Dalam hal musyawarah mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat perjanjian/kesepakatan bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian/kesepakatan bersama tersebut mengikat dan wajib dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian/kesepakatan bersama wajib didaftarkan oleh para pihak pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian/kesepakatan bersama. Perjanjian/kesepakatan bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran perjanjian bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian/kesepakatan bersama;

Menimbang bahwa dalam perkara a quo, berdasarkan bukti P-2 tentang surat anjuran dan P-4 tentang Kesepakatan bersama tertanggal 23 Oktober 2022 dapat diketahui bahwa Perselisihan a quo adalah perselisihan PHK dan sudah ada Perjanjian/Kesepakatan Bersama pada tanggal 23 Oktober 2022 yang telah ditandatangani oleh Para Pihak. Dengan demikian Perjanjian/Kesepakatan Bersama tersebut sudah sesuai dengan ketentuan tersebut diatas dan merupakan hukum bagi Para Pihak;

Menimbang bahwa Perjanjian/Kesepakatan Bersama tersebut telah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, hal ini terbukti Tergugat dalam bukti T5 yaitu akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama Melalui Bipartit nomor 2865/BIP/PHI/2022/PN Smg. Dengan demikian bahwa Kesepakatan Bersama a quo merupakan produk pengadilan yang mempunyai kekuatan eksekutorial atau dipersamakan dengan putusan Pengadilan Hubungan Industrial;

Menimbang bahwa dengan telah adanya Perjanjian/kesepakatan bersama tersebut berarti bahwa terhadap perselisihan a quo sudah diselesaikan secara musyawarah bipartit antara Para Pihak. Sehingga dapat diartikan bahwa perselisihan Para Pihak sudah selesai. Hal ini dikuatkan dengan telah pula didaftarkan

*Halaman 25 dari 29 hal. Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg*





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perjanjian/kesepakatan tersebut ke di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang;

Menimbang bahwa asas ne bis in idem ini sesuai dengan ketentuan Pasal 1917 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ("KUHPerduta"), apabila putusan yang dijatuhkan pengadilan bersifat positif (menolak untuk mengabulkan), kemudian putusan tersebut memperoleh kekuatan hukum tetap, maka dalam putusan melekat ne bis in idem. Oleh karena itu, terhadap kasus dan pihak yang sama, tidak boleh diajukan untuk kedua kalinya. Pelaksanaan asas ne bis in idem ini ditegaskan pula dalam Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3 Tahun 2002 tentang Penanganan Perkara yang Berkaitan dengan Asas Nebis In Idem. Dalam surat edaran tersebut Ketua Mahkamah Agung, mengimbau para ketua pengadilan untuk dapat melaksanakan asas ne bis in idem dengan baik demi kepastian bagi pencari keadilan dengan menghindari adanya putusan yang berbeda. Jadi, suatu gugatan dapat dinyatakan ne bis in idem dalam hal telah ada putusan berkekuatan hukum tetap sebelumnya yang memutus perkara yang sama, dengan pihak yang sama, pada waktu dan tempat kejadian yang sama (tempus dan locus delicti-nya sama) dan putusan tersebut telah memberikan putusan bebas (vrijspraak), lepas (onstlag van alle rechtsvolging) atau pemidanaan (veroordeling) terhadap orang yang dituntut itu;

Menimbang bahwa dalam perkara a quo, dapat diketahui bahwa perselisihan hubungan industrial a quo sudah selesai dengan adanya Perjanjian/kesepakatan bersama yang telah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang. Dan kemudian Penggugat mengajukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dimaksud dengan menbgajukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang. Dengan demikian, terdapat 2 perselisihan hubungan industrial yang memiliki subyek dan obyek hukum serta peristiwa hukuk yang sama diajukan penyelesaiannya di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang. Hal ini memeuhi unsur nebis in idem di atas;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut, Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan Penggugat terdapat cacat formil yaitu gugatan Penggugat nebis in idem dan dinyatakan tidak dapat diterima (niet ontvankelijkke verklaard);

*Halaman 26 dari 29 hal. Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg*





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (niet ontvankelijke verklaard) maka Majelis Hakim tidak perlu mempertimbangkan lagi pokok perkaranya;

## DALAM REKONVENSİ

Menimbang, bahwa karena dalam pertimbangan Majelis Hakim diatas tentang pokok perkara konvensi dinyatakan tidak dapat diterima (niet ontvankelijke verklaard), dan Majelis Hakim tidak perlu mempertimbangkan lagi pokok perkaranya, maka terhadap pertimbangan tentang rekonvensinyapun Majelis Hakim mempertimbangkan hal sama. Sehingga Majelis Hakim juga tidak perlu mempertimbangkan rekonvensi perkara a quo;

## DALAM KONVENSİ DAN REKONVENSİ

Menimbang, bahwa biaya perkara yang timbul dalam pemeriksaan perkara a quo adalah sejumlah Rp.20.000,00 ( dua puluh ribu rupiah koma nol nol sen);

Menimbang bahwa oleh karena gugatan Penggugat tidak dapat diterima, maka Penggugat sebagai pihak yang kalah dihukum untuk membayar biaya perkara, namun karena nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan PERPPU nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Undang-undang nomor 11 tahun 2021 tentang Cipta Kerja dan Undang-undangan Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

## MENGADILI:

### DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Halaman 27 dari 29 hal. Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## DALAM POKOK PERKARA

### DALAM KONVENSI

- Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (niet ontvankelijke verklard);

### DALAM REKONVENSI

- Menyatakan gugatan Penggugat Rekonvensi tidak dapat diterima (niet ontvankelijke verklard);
- Menyatakan gugatan Penggugat Rekonvensi ditolak seluruhnya;

### DALAM KONVENSI ATAU REKONVENSI

- Membebankan biaya perkara yang timbul dalam perkara a quo sejumlah Rp.20.000,00 ( dua puluh ribu rupiah koma nol nol sen) kepada Negara;

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, pada hari Selasa , tanggal 12 Desember 2023, oleh kami, EMANUEL ARI BUDIARJO, S.H, M.Hum sebagai Hakim Ketua, Anton Catur Sulistiyo, S.H dan Suwardiyono, S.H,M.H, masing - masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut pada hari Rabu, tanggal 13 Desember 2023, diputus dalam persidangan elektronik yang terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dan para Hakim Anggota tersebut, NOVI DIANA, S.E, S.H, M.M, sebagai Panitera Pengganti, dan telah dikirim secara elektronik melalui Sistem Informasi Pengadilan.

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

ANTON CATUR SULISTIYO, S.H.

EMANUELARI BUDIARJO, S.H, M.Hum

SUWARDIYONO, S.H, M.H

Halaman 28 dari 29 hal. Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



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

Panitera Pengganti,

NOVI DIANA, S.E, S.H, M.M.

Perincian biaya :

1. Materai.....Rp 10.000,
2. Panggilan .....Rp 10.000,- +
- Jumlah .....Rp. 20.000,- ;
- (dua puluh ribu rupiah) ;

Halaman 29 dari 29 hal. Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg

**Disclaimer**

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