



**PUTUSAN**  
**Nomor 09/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Ptk.**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

**AMANAN**, Pekerjaan Swasta, alamat Jalan Flora Gg. Flora Mawar RT 02 / RW 18 Kelurahan Batulayang, Kecamatan Pontianak Utara Kota Pontianak,

Dalam hal ini diwakili oleh BUTJE HUKUNALA, Organisasi Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia Jabatan Divisi Advokasi Korwil KSBSI Kalbar, alamat Jalan RE. Martadinata Komplek Ruko Martadinata Indah Blok D-5, Kecamatan Pontianak Barat, Kota Pontianak, bertindak berdasarkan Surat Kuasa Khusus dari Pekerja tertanggal 22 November 2022, selanjutnya disebut sebagai -----

**PENGUGAT;**

L a w a n

**PT. CANKA JAYA JOVA** beralamat di Jalan WR Supratman No. B4 RT 03 / RW 34 Kota Pontianak Kalimantan Barat.

dalam hal ini diwakili oleh SYARIF JOHAN, S.H., M.H, CPLC, CPCLE., Advokat dan Penasehat Hukum pada KANTOR LAW FIRM “ SYARIF JOHAN dan REKAN “ ( SJR ) yang berkantor di Jalan Sei.Raya Dalam Gang Lestari 3 No.2 Kabupaten Kubu Raya Provinsi Kalimantan Barat 78391, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 23 Mei 2023, selanjutnya disebut sebagai -----**TERGUGAT;**

Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pontianak tersebut;  
Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;  
Setelah mendengar para pihak yang berperkara;  
Setelah memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

Halaman 1 dari 18  
Putusan No. 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Ptk



**TENTANG DUDUKNYA PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatan tertanggal 3 April 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak pada tanggal 6 April 2023 dalam Register Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Ptk, mengemukakan hal-hal, sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat mulai bekerja di PT. CANKA JAYA JOVA sejak tanggal 09 Januari 2013 sampai dengan tanggal 15 Desember 2021 sebagai Supir Mobil Tangki dengan masa kerja 8 tahun dan menerima upah terakhir sebesar Rp. 2.515.000,- / bulan.
2. Bahwa pada tanggal 17 Desember 2021 Penggugat di putus Hubungan Kerja oleh Tergugat PT. CANKA JAYA JOVA dengan Surat Nomor : 329/PT.CJJ/PHK/XII/2021 Perihal : Surat Pemutusan Hubungan Kerja.
3. Bahwa Penggugat tidak dapat menerima Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak oleh Tergugat PT. CANKA JAYA JOVA sehingga pada tanggal 6 Januari 2022 Penggugat membuat Surat pengaduan Mohon Bantuan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pontianak.
4. Bahwa pada tanggal 10 Januari 2022 mediator Hubungan Industrial Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu memanggil para pihak untuk hadir dalam sidang mediasi untuk meminta keterangan dari para pihak, panggilan ke I pada hari Rabu tanggal 12 Januari 2021, Panggilan ke 2 pada hari Senin tanggal 17 Januari 2022, panggilan ke 3 pada hari Senin tanggal 24 Januari 2022 pihak perwakilan PT. CANKA JAYA JOVA tidak pernah hadir yang hadir hanya Pihak Pekerja.
5. Bahwa pada tanggal 16 Februari 2022 mediator Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pontianak mengeluarkan Anjuran untuk para pihak.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bahwa Penggugat tidak dapat menerima Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Penggugat, maka Penggugat menuntut Tergugat PT. CANKA JAYA JOVA untuk membayar uang pesangon serta turunannya sesuai ketentuan Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
7. Bahwa Penggugat juga menuntut Tergugat PT. CANKA JAYA JOVA untuk membayar upah proses sesuai ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37 / PUU – IX / 2011 tertanggal 19 September 2011 Jo Surat Edaran Nomor : 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas bagi Pengadilan.
8. Bahwa oleh karena Gugatan Penggugat berdasarkan bukti – bukti yang kuat dan tak dapat disangkal lagi oleh Tergugat, maka Penggugat mohon supaya Putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya Hukum Verzet Banding maupun Kasasi dari Tergugat.
9. Bahwa berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37 / PUU – IX / 2011 tertanggal 19 September 2011 tentang Upah Proses Jo Surat Edaran Nomor : 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung tahun 2015 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas bagi Pengadilan, dan alasan – alasan tersebut diatas Penggugat mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Cq. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini kiranya memutuskan dengan amar sebagai berikut :
  - 1) Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
  - 2) Menyatakan Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak kepada Penggugat melanggar Undang – Undang Nomor

Halaman 3 dari 18  
Putusan No. 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

3) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas diri Penggugat harus dilaksanakan, maka menghukum Tergugat untuk membayar hak Penggugat berupa uang pesangon, penghargaan masa kerja, penggantian hak cuti, dan upah proses secara tunai dan sekaligus apa yang menjadi hak Penggugat sebagai berikut :

1. Uang Pesangon  $1 \times 9 \times \text{Rp. } 2.515.000,-$  Rp. 22.635.000
2. Uang Penghargaan Masa Kerja  $1 \times 3 \times \text{Rp. } 2.515.000,-$  Rp. 7.545.000
3. Penggantian Hak Cuti  $12/25 \times \text{Rp. } 2.515.000,-$  Rp. 1.207.200
4. Upah Proses 6 Bulan  $\times \text{Rp. } 2.515.000,-$  Rp. 15.090.000

**Jumlah Rp. 46.477.200**

**( Empat Puluh Enam Juta Empat Ratus Tujuh Puluh Tujuh Ribu Dua Ratus Rupiah )**

5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini, jika Majelis Hakim berpendapat lain mohon Putusan yang adil dan benar menurut Hukum ( ex aequo et bono )

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

Menimbang, bahwa atas kehadiran para pihak, Majelis Hakim kemudian telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak namun tidak berhasil sehingga persidangan dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat mengajukan jawaban pada pokoknya sebagai berikut:

#### **DALAM EKSEPSI :**

1. Bahwa Dalil yang dikemukakan Penggugat dalam Surat Gugatannya sangatlah tidak beralasan dan mengada-ada, oleh karena itu Tergugat secara tegas menolak keseluruhan dalil Penggugat kecuali apa yang diakui nya secara tegas dalam Gugatannya.

Halaman 4 dari 18  
Putusan No. 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Ptk



2. **Bahwa gugatan Penggugat mengandung cacat formil error in persona** : yaitu Penggugat tidak mempunyai hak dan kapasitas untuk mengajukan gugatan dalam perkara aquo. Karena status hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat, bukanlah hubungan buruh dengan majikan atau tidak adanya hubungan kerja, melainkan melakukan perjanjian hubungan kemitraan pemborongan pekerjaan secara lisan berdasarkan kesepakatan yang saling menguntungkan, sedangkan yang dimaksud dalam **Pasal 1 angka 15 Undang-Undang N0.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa “ Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”** dimana pada saat awal pelaksanaan dimulainya pekerjaan antara Penggugat dan Tergugat tidak ada perjanjian kerja secara tertulis.
  
3. **Exceptio Obscur Libel (gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas)** : Tidak jelasnya dasar hukum dalil gugatan, hal ini dapat dilihat dalam posita gugatannya penggugat tidak menjelaskan tentang dasar hukum Penggugat mengklaim sebagai karyawan yang mendapat gaji perbulan, karena Tergugat tidak pernah membayar gaji/upah kepada Penggugat dengan sistem harian, mingguan ataupun bulanan sebagaimana dilakukan Penggugat, tetapi Tergugat membayar berdasarkan ritase yang diberikan secara tunai/transfer setiap melakukan pengantaran BBM, dimana ongkos angkut tersebut sudah termasuk didalamnya uang jalan, uang makan, uang toll,parkir,uang BBM dan uang ritase sisanya merupakan penghasil Penggugat, kemudian apabila tidak ada muatan dari customer maka Penggugat tidak bekerja dan tidak mendapatkan upah atau pembayaran jasa ongkos angkutan dari Tergugat.

Berdasarkan alasan-alasan tersebut diatas maka konsekuensi hukumnya gugatan Penggugat haruslah dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak diterima.

#### DALAM POKOK PERKARA :

1. Bahwa dalil-dalil yang disampaikan dalam eksepsi, mohon dianggap dipergunakan kembali dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam pokok perkara.
2. Bahwa dalil gugatan Penggugat **pada posita 1** adalah dalil yang keliru

Halaman 5 dari 18  
Putusan No. 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Ptk



dan tidak benar, karena hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat bukanlah hubungan buruh dengan majikan sebagaimana dimaksud dalam **Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**, tetapi merupakan hubungan kemitraan pemborongan pekerjaan secara lisan dan saling menguntungkan, maka tidak ada hak normative dari Penggugat yang harus dipenuhi oleh Tergugat karena tidak ada data/arsip tentang masa kerja, serta upah yang diterima Penggugat secara bulanan atau gaji mingguan atau gaji harian, dimana Penggugat menerima biaya/jasa pengangkutan dihitung per Ritase, yang dibayar per surat jalan yang dikeluarkan dan telah disetujui oleh kedua belah pihak tentang besaran biaya/jasanya angkutnya, kemudian Penggugat menyatakan telah menerima upah terakhir sebesar Rp.2.515.000,-/bulan adalah pernyataan yang tidak benar, karena tidak ada dasarnya dan tidak ada bukti pembayarannya serta rincian dari pihak Tergugat, dan itu bukanlah gaji melainkan pembayaran jasa angkut angkutan (dengan komponen biaya bahan bakar kendaraan/solar, biaya operasional diperjalanan dan jasa tenaga sopir), dengan sistim pembayarannya per surat jalan/per rate yang dilakukan staf Tergugat yang memberikan order angkutan kepada sopir yang bersedia melakukan pengangkutan, bukan dilakukan secara langsung Perusahaan Tergugat (melalui kasir) kepada sopir atau Penggugat.

3. Bahwa menurut dalil gugatan Penggugat **pada Posita 2** adalah dalil yang keliru dan tidak benar, dengan menyatakan bahwa Penggugat **diputus hubungan kerjanya secara sepihak oleh Tergugat** dengan menerbitkan Surat PHK dengan nomor : 329/PT.CJJ/PHK/XII/2021 tanggal 17 Desember 2021, perihal : Pemutusan Hubungan Kerja, adalah pernyataan yang tidak berdasar dan terlalu mengada-ada, dimana alasan PHK tersebut berawal adanya kesalahan/kelalaian yang dilakukan oleh Penggugat, dimana Penggugat telah lalai dalam menjaga cargo/BBM jenis solar yang diantar kepada konsumen/customer, ditemukan terkontaminasi/tercampur dengan air yang cukup banyak, sehingga BBM tersebut tidak diterima oleh customer dan dikembalikan, ini yang menyebabkan kerugian materiel dari Perusahaan serta nama baik Perusahaan dimana berdasarkan **Peraturan Perusahaan yang mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja angka 8 huruf J.** menyebutkan “ ***Bila Pekerja telah melakukan kesalahan yang***

Halaman 6 dari 18  
Putusan No. 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Ptk



*mengakibatkan kerugian Perusahaan, maka Perusahaan dapat memberikan sanksi berupa Pemutusan Hubungan Kerja dengan tidak hormat tanpa adanya pemberian pesangon “*

4. Bahwa dalil gugatan Penggugat pada Posita 3,4,5,6,7,8 dan 9 adalah merupakan dalil yang keliru dan tidak benar, karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat bukanlah hubungan buruh dengan majikan melainkan hubungan kemitraan pemborongan pekerjaan secara lisan dan saling menguntungkan, dengan cara Penggugat melakukan pekerjaan sebagai sopir angkut, jika Tergugat menerima/mendapat order angkutan dari Customer, barulah staf dari Tergugat menghubungi/mencari supir yang bersedia melakukan pengangkutan sesuai dengan biaya/ ongkos angkut yang disepakati setiap kali melakukan pengangkutan, dan pembayaran sesuai dengan ritase/ per surat jalan sesuai tujuan jauh dekat pengiriman barang tersebut, dengan demikian kenyataannya dimana Penggugat berstatus bukan sebagai Karyawan atau hubungan antara Pengusaha dengan pekerja/buruh, melainkan hubungan kerja kemitraan antara Penggugat dan Tergugat sehingga Tergugat tidak tunduk pada ketentuan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana Tergugat tidak pernah memberikan upah/gaji kepada Penggugat secara harian, mingguan atau bulanan secara tetap, tetapi Tergugat hanya memberikan ongkos/jasa angkut muatan barang dengan besaran ongkos berdasarkan ritase dan tergantung dengan jauh dekatnya tujuan/lokasi pengiriman barang serta sesuai pula dengan kesepakatan kedua belah pihak, Pembayaran ritase jasa/ongkos angkutan sudah termasuk didalamnya uang jalan, uang makan, uang toll, uang BBM dan uang ritase sisanya merupakan Penghasilan Penggugat kemudian apabila tidak ada muatan dari customer maka Penggugat tidak bekerja dan tidak mendapatkan upah atau pembayaran jasa ongkos angkutan dari Tergugat dengan **demikian tidak ada unsur Upah sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**, selanjutnya **untuk unsur Perintah**, tidak ada perintah kerja yang bersifat mutlak dan bersifat subordinatif artinya Penggugat dapat menolak perintah kerja dari pihak Tergugat dan Tergugat tidak memberikan sanksi atas penolakan perintah kerja tersebut baik dengan surat peringatan maupun skorsing, kemudian untuk **unsur Pekerjaan** Penggugat melaksanakan pekerjaannya pun hanya bersifat borongan atau



sekali antar (ritase) artinya apabila ada muatan dari pihak costumer maka Penggugat melaksanakan pekerjaannya dan jika tidak tidak ada muatan BBM maka Penggugat tidak ada pekerjaan dan tidak melaksanakan pekerjaannya, seterusnya **Unsur Jam Kerja** dimana dalam melaksanakan pekerjaan Penggugat tidak tunduk pada jam kerja sebagai mana diatur dalam diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena jam kerjanya tergantung jauh dekatnya lokasi tujuan pengantaran muatan BBM, sehingga berakhirnya hubungan kemitraan antara Penggugat dan Tergugat tidak memerlukan penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Mediator tidak dapat memberikan anjuran tertulis kepada Tergugat, serta tidak ada hak-hak normative dari Penggugat yang harus dipenuhi Tergugat, kemudian juga Penggugat tidak berhak menuntut upah dalam proses kepada Tergugat, sehingga seluruh dalil-dalil dari Penggugat adalah merupakan dalil yang keliru dan tidak benar, **karena tidak terbuktinya menurut hukum Tergugat melakukan pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan kerja.**

Berdasarkan alasan – alasan tersebut diatas yang dikemukakan TERGUGAT, maka TERGUGAT memohon kepada yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak yang memeriksa dan mengadili Perkara ini menjatuhkan putusan sebagai berikut :

#### DALAM EKSEPSI

1. Menerima Eksepsi TERGUGAT seluruhnya;
2. Menyatakan menolak Gugatan PENGGUGAT seluruhnya atau setidak-tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;
3. Menyatakan, sah menurut hukum Pemutusan Hubungan Kerja pada tanggal 17 Desember 2022, yang dilakukan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT;
4. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT sejak putusan ini diucapkan;
5. Menyatakan hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan

Halaman 8 dari 18  
Putusan No. 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

TERGUGAT adalah hubungan kemitraan pemborongan pekerjaan secara lisan;

6. Membebaskan biaya perkara menurut hukum kepada PENGGUGAT.

Demikian jawaban ini kami sampaikan sebelum dan sesudahnya diucapkan terima kasih

ATAU

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

Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan alat bukti surat berupa:

1. Fotokopi dari fotokopi Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor : 329 / PT.CJJ / PHK / XII / 2021 atas nama Penggugat, selanjutnya diberi tanda bukti P-1;
2. Fotokopi dari fotokopi Surat Keterangan Pengalaman Kerja atas nama Penggugat, selanjutnya diberi tanda bukti P-2;
3. Fotokopi dari fotokopi Surat Panggilan Ke - 1 dari Kepala Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pontianak untuk Penggugat hadir dalam Sidang Mediasi pada Tanggal 12 Januari 2022, selanjutnya diberi tanda bukti P-3;
4. Fotokopi dari fotokopi Surat Panggilan Ke - 2 dari Kepala Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pontianak untuk Penggugat hadir dalam Sidang Mediasi pada Tanggal 17 Januari 2022, selanjutnya diberi tanda bukti P-4;
5. Fotokopi dari fotokopi Surat Panggilan Ke - 3 dari Kepala Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pontianak untuk Penggugat hadir dalam Sidang Mediasi pada Tanggal 24 Januari 2022, selanjutnya diberi tanda bukti P-5;
6. Fotokopi dari fotokopi Surat Anjuran, selanjutnya diberi tanda bukti P-6;

Menimbang, bahwa surat-surat bukti tersebut telah dicocokkan/ditunjukkan dengan aslinya dan atau foto copy atau salinannya, telah dibubuhi meterai secukupnya, telah dinazegel, sehingga oleh Majelis Hakim surat-surat bukti tersebut dapat diterima sebagai alat bukti dalam perkara ini

Halaman 9 dari 18  
Putusan No. 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa untuk membuktikan bantahannya dipersidangan Tergugat telah mengajukan alat-alat bukti surat berupa:

1. Fotokopi sesuai dengan aslinya Anjuran, selanjutnya diberi tanda bukti T-1;
2. Fotokopi sesuai dengan aslinya Daftar Perseroan PT. Canka Jaya Jova Nomor : AHU-AH.01.03-0360013 dari Kementerian Hukum dan HAM RI Dirjen AHU tanggal 15 November 2019, selanjutnya diberi tanda bukti T-2;
3. Fotokopi sesuai dengan aslinya Kartu Tanda Penduduk Direktur PT.Canka Jaya Jova an. BENI GUNAWAN, selanjutnya diberi tanda bukti T-3;
4. Fotokopi sesuai dengan aslinya Peraturan Perusahaan Nomor : 103/PT.CJJ/XI/2019 tanggal 25 November 2019 yang ditanda tangani oleh Direktur Perusahaan PT.Canka Jaya Jova di Pontianak, selanjutnya diberi tanda bukti T-4;
5. Fotokopi sesuai dengan aslinya PURCHASE ORDER / P O ( Surat Jalan ) No. 232/PGT/PO/XII 2021 tanggal 03 Desember 2021, tujuan PT. Pokta Cuna Tambang (site Teraju ), selanjutnya diberi tanda bukti T-5;
6. Fotokopi sesuai dengan aslinya Formulir Perminta Pembayaran No.000/FPPUJ/XII/2021 tanggal 08 Desember 2021 Pemohon : Ahmad Perihal : Permintaan Pembayaran Uang Jalan dengan tujuan PT. Pokta Cuna Tambang Sanggau, selanjutnya diberi tanda bukti T-6;
7. Fotokopi sesuai dengan aslinya Surat dari PT.POKTA GUNA TAMBANG Nomor : 036/BAP/PGT-CJJ/XII/2021 tanggal 11 Desember 2021 Perihal : Berita Acara Penolakan BBM, selanjutnya diberi tanda bukti T-7;
8. Fotokopi sesuai dengan aslinya Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor : 329/PT.CJJ/PHK/XII/2021 tanggal 17 Desember 2021 Perihal : Surat Pemutusan Hubungan Kerja untuk Penggugat, selanjutnya diberi tanda bukti T-8;

Menimbang, bahwa surat-surat bukti tersebut telah dicocokkan/ditunjukkan dengan aslinya dan atau foto copy atau salinannya, telah dibubuhi meterai secukupnya, telah dinazegel, sehingga oleh Majelis Hakim surat-surat bukti tersebut dapat diterima sebagai alat bukti dalam perkara ini;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat dalam persidangan menyatakan tidak mengajukan saksi untuk menguatkan dalil gugatannya maupun bantahannya, meskipun Majelis telah memberikan kesempatan untuk

Halaman 10 dari 18  
Putusan No. 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Ptk



itu, oleh karena itu para pihak dianggap tidak menggunakan haknya untuk mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa pada akhirnya para pihak menyatakan tidak mengajukan alat bukti lagi, selanjutnya Penggugat dan Tergugat menyerahkan kesimpulannya pada tanggal 11 Juli 2023;

Menimbang, bahwa selanjutnya di persidangan Penggugat menyatakan tetap pada dalil dan pembuktian, sedangkan Tergugat menyatakan tetap pada dalil bantahan dan pembuktiannya, serta mohon putusan;

Menimbang, bahwa untuk mempersingkat uraian putusan ini, maka segala sesuatu yang belum termuat dalam putusan ini akan menunjuk pada Berita Acara Persidangan serta haruslah dianggap telah termuat secara lengkap dalam putusan ini sebagai bagian yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

### DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana telah terurai dalam duduk perkara tersebut diatas;

Menimbang, bahwa terhadap dalil-dalil pihak Penggugat tersebut, Tergugat mengajukan dua pokok bantahan atas gugatan Penggugat yaitu tentang adanya cacat formal dalam hal *error in persona*, dimana menurut Tergugat bahwa hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kemitraan bukan hubungan kerja antara buruh dan majikan sehingga tidak tunduk pada undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan yang kedua bahwa Tergugat menganggap gugatan Penggugat kabur karena tidak memiliki dasar hukum yang jelas untuk menyatakan bahwa Penggugat mendapatkan gaji bulanan dari Tergugat, dimana Tergugat tidak pernah memberikan gaji bulanan, mingguan ataupun harian kepada Penggugat akan tetapi uang jasa berdasarkan ritase yang didalamnya terdapat ongkos angkut, uang jalan, uang makan dll.;

Menimbang, bahwa apabila memperhatikan objek bantahan yang dipersoalkan oleh tergugat dalam jawabannya, terkait dengan hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat dan mempertanyakan dasar hukum maupun bukti Penggugat mendapatkan gaji bulanan dari Tergugat, dimana

Halaman 11 dari 18  
Putusan No. 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Ptk



kesemua dalil bantahan tersebut ternyata sudah memasuki pokok bahasan dalam pokok perkara yang masih membutuhkan pembuktian dan pemeriksaan lebih lanjut, oleh karenanya terhadap eksepsi tersebut tidak dapat dipertimbangkan;

Menimbang, bahwa dengan pertimbangan diatas terhadap seluruh eksepsi yang diuraikan oleh Tergugat maka layak secara hukum apabila seluruh eksepsi Tergugat dinyatakan tidak dapat diterima;

## **DALAM POKOK PERKARA**

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya adalah mengenai keberatan atas tindakan PHK kepada Penggugat tanpa adanya pemberian pesangon dan hak lainnya sesuai ketentuan yang ada, setelah Penggugat menganggap sudah bekerja cukup lama pada Tergugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut, Tergugat membantahnya yang pada pokoknya menyatakan bahwa tindakan pemberian PHK kepada Penggugat diberikan dengan alasan bahwa Penggugat telah melakukan kelalaian dan pelanggaran sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan dan juga telah mengakibatkan kerugian pada Tergugat, Penggugat juga dianggap sebagai mitra kerja sehingga tidak ada kewajiban memberikan pesangon dan hak lainnya sesuai ketentuan tentang ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa dari jawab jinawab antara Penggugat dengan Tergugat yang telah diakui secara tegas atau setidaknya tidak dibantah, sehingga menjadi fakta tetap sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat sebagai supir mobil tangki sejak tahun 2013 yang mengantarkan pesanan *customer*/pelanggan Tergugat;
2. Bahwa Penggugat di PHK sejak tanggal 17 Desember 2021 oleh Tergugat;
3. Bahwa Telah dilakukan Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak, akan tetapi tidak menemui titik temu;

Menimbang, bahwa membaca gugatan maupun jawab jinawab antara Penggugat dengan Tergugat bahwa yang menjadi persengketaan kedua belah pihak adalah, apakah Penggugat berhak mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja yang telah cukup lama bekerja pada Tergugat atau Tergugat tidak

Halaman 12 dari 18  
Putusan No. 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memiliki kewajiban apapun kepada Penggugat karena Tergugat menganggap PHK tersebut sudah sesuai Peraturan Perusahaan yang berstatus sebagai mitra kerja;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan pasal 283 RBg dalam perkara ini Penggugat dibebani kewajiban untuk membuktikan dalil gugatannya, sedangkan Tergugat berkewajiban untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan 6 (enam) bukti surat yang telah diberi tanda (P-1) sampai dengan (P-6) dan surat-surat bukti tersebut telah dicocokkan/ditunjukkan dengan aslinya dan atau foto copy atau salinannya, telah dibubuhi meterai secukupnya, telah dinazegel, sehingga oleh Majelis Hakim surat-surat bukti tersebut dapat diterima sebagai alat bukti dalam perkara ini;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan 8 (delapan) alat bukti berupa bukti surat yang telah diberi tanda bukti (T-1) sampai dengan bukti (T-8) di persidangan dan surat-surat bukti tersebut telah dicocokkan/ditunjukkan dengan aslinya dan atau foto copy atau salinannya, telah dibubuhi meterai secukupnya, telah dinazegel, sehingga oleh Majelis Hakim surat-surat bukti tersebut dapat diterima sebagai alat bukti dalam perkara ini;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim dalam persidangan Penggugat dan Tergugat menyatakan tidak mengajukan saksi untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya maupun dalil-dalil bantahannya, sehingga dianggap tidak menggunakan haknya untuk mengajukan saksi meskipun telah diberikan kesempatan oleh Majelis Hakim;

Menimbang, bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/ majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habisnya masa kontrak; dan menurut pasal 61 Undang – Undang No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023, perjanjian kerja dapat berakhir apabila :

- A. pekerja meninggal dunia
- B. jangka waktu kontak kerja telah berakhir
- C. selesainya suatu pekerjaan tertentu

Halaman 13 dari 18  
Putusan No. 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- D. adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
- E. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Menimbang, bahwa Penggugat terhadap masa kerjanya menyatakan bahwa bekerja sejak tanggal 9 Desember 2013 hingga 15 Desember 2021 sebagai sopir mobil tanki, hal mana ternyata sesuai dengan bukti yang diajukan oleh Penggugat yaitu bukti surat tertanda (P-2) berupa surat pengalaman kerja yang dibuat oleh Tergugat tertanggal 17 Desember 2021;

Menimbang, bahwa Penggugat kemudian menyatakan telah di PHK oleh Tergugat sejak tanggal 15 Desember 2021, hal mana terhadap pernyataan tersebut sesuai dengan bukti yang diajukan oleh Penggugat yaitu bukti surat tertanda (P-1) berupa surat PHK kepada Penggugat yang dibuat oleh Tergugat dan bukti tersebut identik dengan bukti surat tertanda (T-8) yang diajukan oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya menyatakan bahwa hubungan hukum yang ada antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kemitraan pemborongan pekerjaan secara lisan dan saling menguntungkan dimana hubungan kemitraan tersebut tidak tunduk pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa Tergugat selanjutnya menyatakan Penggugat menerima biaya atau jasa pengangkutan dihitung per ritase dengan ongkos yang disepakati sebelumnya setelah Tergugat mendapatkan pesanan/order dari customer/pelanggan, termasuk didalamnya uang jalan, uang makan, uang toll dan uang BBM;

Menimbang, bahwa dalil Tergugat yang menyatakan hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kemitraan, maka terhadap istilah tersebut dapat ditemui dalam pasal 1 angka 13 UU no. 20 Tahun 2008 tentang *Usaha Mikro, Kecil dan Menengah* yang menyatakan "*kemitraan adalah kerjasama dalam keterkaitan usaha, baik langsung maupun tidak langsung atas dasar prinsip saling memerlukan, mempercayai, memperkuat dan menguntungkan, dst..*;

Menimbang, bahwa dari definisi tersebut dapat dimaknai bahwa terdapat prinsip yang saling memerlukan, mempercayai, memperkuat dan

Halaman 14 dari 18  
Putusan No. 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menguntungkan serta para pihak dalam kemitraan mempunyai kedudukan yang setara, sehingga secara hukum hal tersebut harus didasarkan pada perjanjian kemitraan;

Menimbang, bahwa memperhatikan kedudukan Tergugat sebagai Pengusaha dan Penggugat sebagai sopir mobil Tangki yang mengantar pesanan milik *customer*/pelanggan milik Tergugat ketempat yang ditunjuk sebagaimana terbaca dari jawaban yang diajukan oleh Tergugat dan memperhatikan status dan masa kerja penggugat dimana Penggugat melaksanakan pengantaran minyak ke lokasi yang ditunjuk Tergugat dengan memberikan uang jalan, uang makan, uang toll dan uang BBM serta uang intensif sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) setiap bulannya berdasarkan bukti tertanda (P-6) berupa surat anjuran;

Menimbang, bahwa kedudukan tersebut jika dicermati sudah merupakan hubungan kerja yang muncul antara Penggugat dengan Tergugat yang tidak memiliki kedudukan yang setara sebagaimana definisi kemitraan yang telah dijelaskan diatas, karena nyata adanya bahwa terdapat unsur pekerjaan yaitu Penggugat sebagai sopir mobil tanki BBM sebagaimana gugatan dan jawaban para pihak, terdapat unsur upah yaitu intensif setiap bulan, uang jalan, uang makan dan lain sebagainya setiap melakukan pengantaran serta adanya unsur perintah yaitu melakukan pengantaran ke lokasi milik pelanggan Tergugat;

Menimbang, bahwa dari uraian diatas maka status Penggugat sudah sesuai dengan definisi pekerja pada Pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "*Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain*" yang sejalan juga dengan Pasal 1 angka 2 PP No. 35 Tahun 2021 tentang *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*, dimana terhadap status Penggugat yang bekerja pada Tergugat dapat juga terbaca pada bukti yang diajukan oleh Penggugat yaitu bukti surat tertanda (P-2) berupa surat pengalaman kerja yang isinya menyatakan bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat sebagai sopir mobil tanki;

Menimbang, bahwa dengan demikian persoalan terhadap kedudukan hukum antara Tergugat dengan Tergugat berdasarkan uraian diatas jelas merupakan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau majikan dengan buruh yang tunduk pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang *Cipta Kerja* yang telah

Halaman 15 dari 18  
Putusan No. 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Ptk



menjadi UU berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023 dan PP 35 Tahun 2021 tentang *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*, dan secara hukum maka Penggugat berhak sebagai pekerja yang telah di PHK mendapatkan pesangon dan hak lainnya dengan masa kerja sejak 9 Januari 2013 hingga 15 Desember 2021 atau 8 (delapan) tahun lebih;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan terkait alasan PHK yang dilakukan oleh Tergugat hubungannya dengan dasar perhitungan hak yang akan didapatkan oleh Penggugat, dimana berdasarkan bukti surat tertanda (T-7) berupa surat penolakan BBM dari salah satu *customer*/pelanggan Tergugat yang pada intinya menyatakan bahwa BBM yang diantar oleh sopir atas nama Penggugat berdasarkan pemeriksaan banyak mengandung air pada BBM tersebut sehingga terpaksa dikembalikan karena tidak sesuai dengan permintaan, yang kemudian menjadi dasar Tergugat melakukan PHK kepada Pengguga karena dianggap lalai dalam menjalankan tugasnya;

Menimbang, bahwa terhadap kejadian tersebut Tergugat menyatakan mengalami kerugian moril dan materil meskipun dalam bukti-bukti yang diajukan tidak terdapat bukti yang mendukung dalil tersebut, akan tetapi terhadap kejadian persoalan dikembalikannya BBM tersebut di lokasi *customer* dari Tergugat ternyata tidak dibantah oleh Penggugat, oleh karenanya menurut Majelis Hakim mencermati alasan Tergugat melakukan PHK tersebut, maka beralasan secara hukum apabila Penggugat berhak menerima pesangon satu kali ketentuan Pasal 40 ayat 2, uang Penghargaan Masa Kerja satu kali ketentuan Pasal 40 ayat 3 dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 40 ayat 4 sesuai Pasal 43 ayat 2 dengan alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian;

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap upah yang menjadi dasar untuk menghitung komponen pesangon dan hak lainnya, Penggugat menyatakan mendapat upah terakhir sebesar Rp. 2.515.000,- (*dua juta lima ratus lima belas ribu rupiah*), akan tetapi terhadap jumlah tersebut berdasarkan bukti-bukti para pihak yang diajukan, Majelis Hakim tidak dapat menemukan bukti yang menunjukkan jumlah demikian yang seyogyanya dapat diajukan dengan adanya slip gaji, bukti transfer, kwitansi atau setidaknya fotokopi keputusan Gubernur terkait penetapan upah minimum sebagai landasan hukum



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dalam menghitung komponen hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja yang berlaku pada saat itu;

Menimbang, bahwa dari ketidaklengkapan bukti tersebut demi kepastian hukum maka Majelis Hakim mengacu pada rata-rata pendapatan Penggugat pada tahun 2021 sebagaimana yang tertuang dalam anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pontianak yang terbaca pada bukti surat tertanda (P-6) yang sejalan juga dengan Pasal 157 ayat 3 Perppu No.2 Tahun 2022 tentang *Cipta Kerja* yang telah menjadi UU berdasarkan UU No.6 Tahun 2023 yaitu sebesar Rp. 1.415.333,- (*satu juta empat ratus lima belas tiga ratus tiga puluh tiga rupiah*);

Menimbang, bahwa dengan demikian maka Penggugat berhak atas Pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak berupa cuti yang belum diambil dengan masa kerja selama 8 (delapan) tahun lebih dengan rincian sebagai berikut:

- Pesangon 1 x 9 x Rp. 1.415.000,-	= Rp. 12.735.000.00
- Penghargaan Masa Kerja 1 x 3 x Rp. 1.415.000,-	= Rp. 4.245.000.00
- Hak Cuti 12/25 x Rp. 1.415.000,-	= Rp. 679.000.00
Jumlah seluruhnya sebesar	= <b>Rp. 17.659.200.00</b>

**(tujuh belas juta enam ratus lima puluh sembilan dua ratus rupiah)**

Menimbang, bahwa terhadap upah proses yang dimohonkan oleh Penggugat, oleh karena tidak ditemukan adanya bukti-bukti yang cukup terkait adanya skorsing sebagaimana Pasal 157A PERPPU No. 2 Tahun 2022 tentang *Cipta Kerja* berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023 serta adanya pelanggaran kerja sebagaimana surat penolakan BBM tersebut yang tidak dibantah oleh Penggugat, maka berdasarkan pertimbangan tersebut petitum tentang upah proses layak untuk ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian dan pertimbangan diatas, maka Majelis Hakim menyatakan bahwa gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian, sedangkan nilai gugatan Penggugat dibawah dari Rp. 150.000.000,- (*seratus lima puluh juta rupiah*), sesuai pasal 58 UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka beralasan untuk menyatakan biaya perkara yang muncul pada perkara aquo dibebankan kepada Negara;

Halaman 17 dari 18  
Putusan No. 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap alat - alat bukti yang diajukan oleh Para Pihak dalam perkara a quo, sepanjang alat bukti tersebut tidak disebutkan dan dipertimbangkan dalam uraian putusan, maka secara mutatis mutandis alat bukti tersebut patut untuk dinyatakan tidak relevan dan dikesampingkan serta tidak perlu dipertimbangkan lebih lanjut;

Memperhatikan semua ketentuan pasal pasal yang termuat dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, UU RI No. 6 Tahun 2023 tentang Menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan dengan perkara ini ;

## MENGADILI

### DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat tersebut;

### DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menghukum Tergugat untuk membayar hak Penggugat secara tunai dan sekaligus berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak cuti seluruhnya berjumlah sebesar **Rp. 17.659.200.00** (*tujuh belas juta enam ratus lima puluh sembilan dua ratus rupiah*);
3. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
4. Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak pada hari Selasa, Tanggal 18 Juli 2023 oleh kami **Joko Waluyo, SH., Sp.Not.,MM.** sebagai Hakim Ketua Majelis, **Agus Susianto, S.H., M.H.** dan **Herianto Sinaga, S.H.,M.H.** Hakim Ad Hoc Hubungan Industrial, masing-masing sebagai Hakim Anggota. Putusan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari selasa, tanggal 25 Juli 2023, oleh Hakim Ketua Majelis

Halaman 18 dari 18  
Putusan No. 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tersebut dengan didampingi oleh Hakim-Hakim Anggota, dibantu oleh **Andy Robert, S.Sos** Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak tersebut serta dihadiri kuasa Penggugat dan kuasa Tergugat

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

Agus Susianto, S.H.,M.H.

Joko Waluyo, SH., Sp.Not.,MM.

Herianto Sinaga, S.H.,M.H.

Panitera Pengganti,

Andy Robert, S.Sos

Halaman 19 dari 18  
Putusan No. 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Ptk

#### 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)