



PUTUSAN

Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

Noor Hayani, NIK : 3402154806870002, Pekerjaan : Karyawan Swasta Tempat/tgl lahir : Yogyakarta, 08 Juni 1987, Agama : Perempuan, Alamat: Winong KG II No. 271 RT. 011 Rw. 003, Prenggan, Kotagede, Kota Yogyakarta-Indonesia, dalam hal ini memberikan kuasa khusus kepada **Arsiko Daniwidho Aldebarant, S.H., M.H. dkk** Kesemuanya Advokat dan Pemberi Bantuan Hukum pada: Organisasi/Lembaga Bantuan Hukum **Perhimpunan Bantuan Hukum dan Hak Asasi Manusia Indonesia Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta (PBHI Yogyakarta)**, Jl. Manuk Beri, Perum. Taman Siswa Indah G-8, Wirogunan, Mergangsan, Kota Yogyakarta, DIY, 55198 Tlp: (0274) 4295017, Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 05 April 2023;

Selanjutnya disebut sebagai **Penggugat;**

Lawan

PT Anugerah Mulia Sentosa (Cokelat Monggo), Alamat Perusahaan : JL Dalem, KG III / 978, RT 043 RW 10, Purbayan, Kotagede, Yogyakarta, Provinsi D.I. Yogyakarta -Indonesia, yang dalam hal ini diwakili oleh Pamuji Rahayu Utami, selaku Direktur, dalam hal ini memberikan kuasanya kepada **TAUFIK TANGKAS UKUR PURBA, S.H. dkk.**, Advokat dan Konsultan Hukum **TAUFIK PURBA & PARTNERS**, Jl.Letjen Suprpto No. 71, Ngampilan, Yogyakarta.Telp.081392202271, Email: purba.taufiktangkas@gmail.com. Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 12 September 2023.

Selanjutnya dalam gugatan ini disebut **Tergugat;**

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Halaman 1 dari 42 Putusan PHI Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 22 Agustus 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri pada tanggal 23 Agustus 2023 dalam Register Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk, telah mengajukan gugatan sebagai berikut ;

DALAM POKOK PERKARA

Adapun pengajuan Gugatan ini didasarkan pada hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa tempat Penggugat bekerja di tempat Tergugat / **PT Anugerah Mulia Sentosa (Cokelat Monggo)** yang beralamat di Jalan Dalem, KG III/978, RT 043 RW 10, Purbayan, Kotagede, Yogyakarta. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 17 juncto Pasal 81 Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU 2/2004), Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta daerah hukumnya meliputi tempat Penggugat bekerja berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial *a quo*.
2. Bahwa Penggugat mulai bekerja sejak tahun 2011 dan terakhir bekerja tanggal 27 Mei 2022 dengan masa kerja 11 (sebelas) tahun tanpa ada jeda dan jabatan terakhir sebagai *Supervisor Showroom*;
3. Bahwa Penggugat bekerja di tempat Tergugat perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan dan pemasaran coklat sebagai *Supervisor Showroom* sejak tahun 2011. Penggugat tidak mengerjakan pekerjaan yang didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, bukan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003). Penggugat menjalankan pekerjaan yang bersifat tetap. Penggugat tidak mengerjakan pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau

Halaman 2 dari 42 Putusan PHI Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

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

d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Menurut Pasal 59 ayat (2) UU 13/2003 dan Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003. *jo.* Pasal 59 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada BAB IV Klaster Ketenagakerjaan Penggugat menjalankan pekerjaan yang bersifat tetap, sehingga Penggugat berstatus pekerja tetap / PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tak Tentu) sejak pertama kali bekerja pada tahun 2011;

4. Bahwa Penggugat menerima upah terakhir sejumlah Rp.4.397.124.00 (Empat Juta Tiga Ratus Sembilan Puluh Tujuh Ribu Seratus Dua Puluh Empat Rupiah);
5. Bahwa Penggugat diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat yakni dengan menandatangani BPJS Ketenagakerjaan karena Penggugat menanyakan hak-hak karyawan terkait upah yang belum dibayar, upah lembur dan uang bonus yang tidak dipenuhi oleh Tergugat, namun secara tiba-tiba Tergugat melakukan Demosi terhadap Penggugat secara sepihak sejak bulan Mei 2022 berdasarkan surat keputusan PT Anugerah Mulia Sentosa No: 054/AMS-HRDGA/SK/VI/2022;
6. Bahwa akibat PHK yang dilakukan Tergugat, Penggugat melalui kuasa hukum telah mengirimkan Permohonan Bipartit kepada PT Anugerah Mulia Sentosa sebanyak 2 kali namun tidak ada jawaban, akibat tidak adanya jawaban Tergugat, maka Pekerja/Penggugat melalui kuasa hukum selanjutnya mengirim Surat permohonan Pencatatan Perselisihan hubungan industrial atau Mediasi No. 03/VI/Med.PBHI.Yk/2022 Kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Yogyakarta pada 13 Juni 2022 dengan hasil *deadlock*, selanjutnya Disnaker Kota Yogyakarta mengeluarkan Anjuran tertanggal 09 November 2023;
7. Bahwa karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) belum ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka pekerja berhak mendapat upah proses sejak bulan Juni 2022;
8. Bahwa sejak Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak, Tergugat tidak menjalankan kewajibannya, yaitu membayar upah proses kepada Penggugat yang mengajukan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial hingga gugatan ini diajukan di muka pengadilan, sehingga Tergugat memiliki kewajiban untuk membayar upah proses kepada Penggugat selama 6 bulan.

Halaman 3 dari 42 Putusan PHI Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Bahwa Tergugat tidak membayar upah kepada Penggugat terhitung sejak bulan Juni 2022 sampai dengan gugatan ini diajukan, hal itu bertentangan dengan Pasal 157A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pada BAB IV Klaster Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

- (1) Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya;
- (2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh;
- (3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya;

10. Bahwa hingga gugatan ini diajukan Tergugat tidak membayar upah lembur, upah 3 hari kerja, dan uang bonus bertentangan dengan Pasal 27 Ayat (1) dan Pasal 29 Ayat (1) PP Nomor 35 tahun 2021 tentang tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja:

Pasal 27 Ayat (1) berbunyi;

"Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2), wajib membayar Upah Kerja Lembur";

Pasal 29 Ayat (1) berbunyi;

"Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh selama Waktu Kerja Lembur berkewajiban:

- a. membayar Upah Kerja Lembur;
- b. memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya; dan
- c. memberikan makanan dan minuman paling sedikit 1.400 (seribu empat ratus) kilo kalori, apabila kerja lembur dilakukan selama 4 (empat) jam atau lebih."

Atas dasar tersebut Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Cq. Majelis Hakim Pemeriksa Perkara berkenan untuk memutuskan memerintahkan Tergugat membayar secara tunai upah lembur, upah 3 hari kerja, dan uang bonus kepada Penggugat sejumlah **Rp 5.147.349,53,- (Lima juta seratus empat**

Halaman 4 dari 42 Putusan PHI Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



puluh tujuh ribu tiga ratus empat puluh sembilan ribu lima puluh tiga rupiah) dengan perhitungan sebagai berikut;

10.1 Upah lembur yang belum di bayar sebanyak 7 hari kerja dengan 8 jam kerja perhari yakni sebagai berikut:

- a. tanggal 29 April 2022 (Cuti Bersama Idul Fitri)
- b. tanggal 1 Mei 2022 (Cuti Bersama Idul Fitri)
- c. tanggal 3 Mei 2022 (Cuti Bersama Idul Fitri)
- d. tanggal 4 Mei 2022 (Cuti Bersama Idul Fitri)
- e. tanggal 5 Mei 2022 (Cuti Bersama Idul Fitri)
- f. tanggal 6 Mei 2022 (Cuti Bersama Idul Fitri)
- g. tanggal 26 Mei 2022 (Libur Nasional Kenaikan Isa Almasih)

dengan perhitungan:

$$\begin{aligned} \text{upah 1 jam} &= \text{Upah 1 bulan} : \text{hari kerja bulan} : \text{jam kerja dalam 1 hari} \\ &= \text{Rp4.397.124} : 25 (\text{hari}) : 8 (\text{jam}) \\ &= \text{Rp21.985,62} \end{aligned}$$

Pasal 31 Ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja:

1. Jam pertama sampai dengan jam ketujuh, dibayar 2 (dua) kali Upah perjam;
2. Jam kedelapan, dibayar 3 (tiga) kali Upah perjam, dan
3. Jam kesembilan, jam kesepuluh, dan jam kesebelas, dibayar 4 (empat) kali Upah perjam.

a. Upah lembur menurut Pasal 31 ayat (2) huruf a

$$\begin{aligned} &= (\text{jam pertama} - \text{jam ketujuh} \times 2 \times (\text{upah perjam}) \times \text{jumlah hari} \\ &\text{lembur}) + (\text{jam kedelapan} \times 3 \text{ kali upah perjam} \times \text{jumlah hari} \\ &\text{lembur}). \\ &= (7 \text{ jam} \times 2 \times \text{Rp21.985,62} \times 7 \text{ hari}) + (1 \times 3 \times \text{Rp21.985,62} \times 7 \\ &\text{hari}) \\ &= \text{Rp2.154.590,76} + \text{Rp461.698,02} \\ &= \text{Rp2.616.288,78} \end{aligned}$$

b. Upah lembur harian melebihi jam kerja sebanyak 9 jam lembur
Pasal 31 ayat (1) .
Perhitungannya = jumlah Jam pertama x 1,5 x Upah perjam
 $9 \times 1,5 \times \text{Rp21.985,62} = \text{Rp296.805,87}$

Total Upah lembur yang belum dibayar



Rp2.616.288,78 + Rp296.805,87 = **Rp2.913.094,65**

10.2 Upah yang belum dibayar

Upah yang belum dibayar Tergugat yakni pada tanggal 27, 28 dan 29 Mei 2022 (3 hari kerja), maka perhitungannya sebagai berikut:

Upah Penggugat (dalam 1 bulan) : hari kerja (dalam 1 bulan) x jumlah hari kerja yang belum dibayar.

Rp. 4.397.124: 25 (hari kerja) x 3 = **Rp. 527.654,88.**

10.3 Bonus

a. Bonus yang harus dibayar oleh Perusahaan mengingat buruh telah mencapai target (target Rp 150 Juta) bahkan diatas target maka buruh berhak 2,5% dari jumlah target yakni pada tanggal 29 April-08 Mei 2022.

b. Bahwa buruh bekerja sebagai SPV di 2 (dua) Showroom yakni di Tirtodipuran dan Bangunjiwo dengan target sebagai berikut:

a. Showroom Tirtodipuran

- 1) Target yang dicapai sebesar Rp173.000.000
- 2) Staff 5 orang (Nurul, Veve, Risna, Devi, Noor H)

Perhitungan Bonus

= jumlah target x 2,5% jumlah staff= Rp173.000.000 X 2,5% : 5

= **Rp. 865.000,-**

*Nominal tersebut merupakan jumlah bagian sama rata, mengingat sdr Noor Hayani SPV maka nominal yang seharusnya diterima seharusnya lebih besar dari anggota tim nya.

b. Showroom Bangunjiwo

- 1) Target yang dicapai sebesar Rp202.000.000
- 2) Staff 6 orang (Candra, Lilis, Afit, Dani, Deni dan Noor H)

Perhitungan Bonus

= jumlah target X 2,5% : jumlah staff Rp202.000.000 X 2,5%: 5

= **Rp. 841.600,-**

Jumlah Bonus = Rp. 865.000,- + Rp. 841.600,-

= 1.706.600,-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

11. Bahwa mengingat Penggugat berstatus karyawan tetap sehingga Tergugat juga memiliki kewajiban untuk membayarkan upah proses sebagaimana berikut:

Pasal 1 ayat (30) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan:

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

Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2015, yang menyatakan:

“Pasca Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011 tertanggal 19 September 2011 terkait dengan upah proses maka isi amar putusan adalah MENGHUKUM PENGUSAHA MEMBAYAR UPAH PROSES SELAMA 6 BULAN. Kelebihan waktu dalam proses PHI sebagaimana dimaksud dalam UU 2/2004 bukan lagi menjadi tanggung jawab para pihak.”

Atas dasar tersebut Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Cq. Majelis Hakim Pemeriksa Perkara berkenan untuk memutuskan memerintahkan Tergugat membayar secara tunai upah proses bulan Juni 2022 sampai bulan November 2022 kepada Penggugat sejumlah **Rp 26.382.744** ,- dengan perhitungan sebagai berikut;

Upah Proses bulan Juni 2022 sampai bulan November 2022

a. Upah terakhir Penggugat	= Rp 4.397.124.00
b. Waktu	= <u>6 bulan</u> x
Total Upah Proses	= Rp 26.382.744,-

(Dua puluh Enam juta tiga ratus delapan puluh dua ribu tujuh ratus empat puluh empat rupiah);

12. Bahwa berdasarkan hukum dan alasan tersebut diatas, setidaknya menurut Pasal 156 Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pada BAB IV Klaster Ketenagakerjaan, sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Penghitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:
 - a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. Masa kerja tiga (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. **Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah**
- (3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. **masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;**
 - d. masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

13. Bahwa mengingat Pasal 43 ayat 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Paruh Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang pada intinya menyatakan:

*"pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka pekerja/buruh, **berhak 1 (satu) kali** ketentuan Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang*

Halaman 8 dari 42 Putusan PHI Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Perjanjian Kerja Paruh Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.”

14. Berdasarkan hal tersebut diatas, maka yang menjadi hak-hak Penggugat sebagaimana diatur oleh Undang Undang adalah dengan rincian sebagai berikut:

Penggugat mulai bekerja sejak tahun **2011** sampai dengan Tahun **2022 (11 Tahun)**, Maka perhitungannya adalah:

14.1 Uang Pesangon:

Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah;

9 x Rp. 4.397.124,- = Rp 39.574.116,-

(Tiga puluh sembilan juta lima ratus tujuh puluh empat ribu seratus enam belas rupiah)

14.2 Uang Penghargaan Masa Kerja:

masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;

4 x Rp 4.397.124,- = Rp 17.588.496,-

(Tujuh belas juta lima ratus delapan puluh delapan ribu empat ratus sembilan puluh enam rupiah)

14.3 Uang Penggantian Hak:

Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) huruf a Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Paruh Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi “cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;”

Perhitungan cuti yang belum diambil adalah berdasarkan data yang diperoleh dari pihak pengusaha. Namun data penggugat terkait cuti yang belum diambil tidak ada maka diperhitungkan secara penuh yaitu 12 (dua belas) hari sesuai anjuran, mengingat Cuti yang belum diambil oleh Penggugat selama 1 (satu) tahun sejumlah 10 (sepuluh) hari maka perhitungannya sebagai berikut:

Perhitungan Uang Penggantian Hak = 1 tahun : hari kerja dalam sebulan x (Satu juta dua ratus empat puluh ribu rupiah)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1:25 (hari) x Rp. 4.397.124,- x 10 (hari) = Rp. 1.758.849,-

Bahwa yang harus dibayarkan **Tergugat** kepada **Penggugat** yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK) dan uang penggantian hak sejumlah **Rp.58.921.461,- (Lima puluh delapan juta sembilan ratus dua puluh satu ribu empat ratus enam puluh satu rupiah);**

15. Bahwa menurut Pasal 58 UU 2/2004 yang berbunyi, "Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah).".

Berdasarkan dalil-dalil gugatan tersebut di atas, Penggugat mohon kepada yang mulia Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta berkenan memutus perkara *a quo* sebagai berikut:

PRIMAIR

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan menurut hukum antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja sejak putusan ini dibacakan;
3. Menghukum dan memerintahkan Tergugat membayar upah yang belum dibayar, upah lembur yang belum dibayar dan Uang bonus sejumlah **Rp 5.147.349,53,- (Lima juta seratus empat puluh tujuh ribu tiga ratus empat puluh sembilan ribu lima puluh tiga rupiah)**
4. Menghukum dan memerintahkan Tergugat membayar upah proses sejumlah **Rp 26.382.744 ,- (Dua puluh Enam juta tiga ratus delapan puluh dua ribu tujuh ratus empat puluh empat rupiah);**
5. Menghukum dan memerintahkan Tergugat membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada Penggugat total sejumlah **Rp.58.921.461,- (Lima puluh delapan juta sembilan ratus dua puluh satu ribu empat ratus enam puluh satu rupiah);**
6. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*), meskipun ada upaya hukum dan/atau perlawanan (*verzet*) Tergugat.
7. Membebaskan biaya perkara ini kepada Negara

SUBSIDAIR

Halaman 10 dari 42 Putusan PHI Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

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

Apabila yang mulia Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Cq. Majelis hakim Pemeriksa Perkara 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 Majelis telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak ;

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat telah memberikan jawaban tertanggal 20 September 2023 yaitu sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

1. Bahwa Tergugat secara tegas menyatakan menolak semua dalil Gugatan Penggugat dalam surat Gugatannya tertanggal 22 Agustus 2022 kecuali yang secara tegas oleh Tergugat diakui kebenarannya;

2. EKSEPSI TENTANG GUGATAN KABUR (*OBSCUUR LIEBEL*)

Bahwa Penggugat dalam uraian fundamentum petendi/posita tidak mencantumkan adanya putusan serta merta (*uitvoerbaar bij voorraad*), sedangkan dalam Petitum nomor 6 Penggugat mencatumkan :

“Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu *uitvoerbaar bij voorraad*), *meskipun ada upaya hukum dan/atau perlawanan (verzet) Tergugat.*”

Penggugat dalam mendalilkan gugatannya menjadi kabur (*Obscuur Liebel*), sehingga gugatan Penggugat haruslah tidak dapat diterima;

3. EKSEPSI TENTANG DALUWARSA (*EXCEPTIO TEMPORIS*)

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 tahun sejak diterimanya keputusan dari pihak pengusaha sehingga terhadap Penggugat terakhir bekerja pada Mei 2022 dan mengajukan gugatan ini pada bulan Agustus 2023, maka gugatan tersebut dipastikan sudah daluwarsa.

Bahwa berdasarkan argumentasi hukum di atas telah jelas Gugatan Penggugat adalah Gugatan yang kabur (*Obscuur Libel*) dan daluwarsa. Sehingga sudah

Halaman 11 dari 42 Putusan PHI Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

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

selayaknya gugatan Penggugat untuk dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke verklard*).

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa segala sesuatu yang tertulis dan dikemukakan dalam bagian Eksepsi, mohon secara mutatis mutandis dianggap telah tertulis, dikemukakan dan merupakan satu kesatuan dan tidak terpisah serta merupakan bagian yang utuh dari bagian pokok perkara ini;
2. Bahwa Tergugat menolak dan menyangkal dalil-dalil gugatan Penggugat dalam Posita maupun Petitum yang diajukan oleh Penggugat untuk secara keseluruhannya, kecuali yang secara nyata dan tegas diakui kebenarannya baik dalam Eksepsi maupun dalam Jawaban Pokok Perkara ini;
3. Penggugat mendadlilkan bahwa jabatan terakhirnya sebagai *Supervisor Showroom*, setelah adanya Surat Keputusan No. 054/AMS-HRDGA/SK/V/2022 tentang Demosi Karyawan, memutuskan bahwa jabatan Penggugat yang semula *Supervisor Showroom* menjadi Staff Gudang, sehingga terhadap jabatan terakhir Penggugat adalah sebagai Staff Gudang;
4. Bahwa adanya Demosi terhadap Penggugat karena penilaian kinerja yang tidak sesuai, dengan pelaksanaan tugas sebagai Supervisor tidak sesuai standard yang berlaku di perusahaan dan dengan di Demosinya Penggugat upah yang diterima adalah sejumlah Rp.3.462.071,00 ;
5. Bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) Pasal 1 angka 10 yang menyatakan bahwa:
“Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh dan serikat pekerja buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. “
Selanjutnya dalam penjelasan Umum UU PPHI menerangkan bahwa:
“..... Penyelesaian bipartit ini dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun.”
Bahwa Penggugat dalam gugatannya menyatakan: **“Penggugat melalui kuasa hukum telah mengirimkan Permohonan bipartit kepada PT Anugerah Mulia Sentosa sebanyak 2 kali”**.
6. Bahwa mengenai Upah Proses ini diatur dalam UU 6 Tahun 2023 diatur dalam Pasal 157A yang berbunyi sebagai berikut:
 - 1) *Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.*

Halaman 12 dari 42 Putusan PHI Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.

Terhadap Upah Proses yang dimintakan oleh Penggugat secara normatif haruslah ditolak karena sejak adanya perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat ini, Penggugat sudah tidak lagi melaksanakan kewajibannya untuk bekerja atau sebagai pegawai dari Tergugat.

7. Bahwa karena Penggugat tidak melaksanakan kewajibannya sebagai Pegawai/Pekerja dari Tergugat, maka menurut UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 93 ayat (1) yang menyatakan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan atau berlaku asas *no work no pay*.

8. Bahwa terhadap lembur dan insentif rincianya adalah sebagai berikut:

a Lembur

➤ 01 Mei 2022	7	=	Rp. 245.000
➤ 02 Mei 2022	jam	=	Rp. 245.000
	7		
	jam		

b Insentif Penjualan

20 April – 8 Mei 2022	=	Rp. 500.000
--------------------------	---	-------------

Total = Rp.1.000.000

9. Bahwa pada tanggal 31 Mei 2022 sampai dengan 4 Juni 2022 Penggugat tidak masuk kerja karena sakit dengan izin dokter yang hanya sampai tanggal 2 Juni 2022.

Bahwa tanggal 6 Juni 2022 sampai dengan 10 Juni 2022 Penggugat tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 5 (lima) hari berturut turut dan Tergugat memanggil secara tertulis dan patut dengan bersurat pada tanggal 06 Juni 2022 dan 09 Juni 2022, namun Penggugat tidak memberikan keterangan maupun konfirmasi.



Bahwa berdasarkan ketentuan UU 6 Tahun 2023 Pasal 154A ayat (1) huruf j yaitu:

pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:

*“Pekerja/Buruh **mangkir** selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis”*

10. Bahwa berdasarkan PP 35 Tahun 2021 Pasal 51 yang menyatakan:

“Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (2) kali secara patut dan tertulis maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. *Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan*
- b. *Uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.”*

Bahwa terhadap ketentuan tersebut sudah jelas karena Penggugat mangkir maka hak nya adalah atas uang penggantian hak dan uang pisah;

11. Bahwa dalam Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta, pada Kesimpulan Mediator huruf b menyatakan:

*“... Karyawan mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah **maka perusahaan dapat melakukan proses PHK-nya yang dikualifikasikan mengundurkan diri.**”*

Bahwa sangat jelas Penggugat mangkir terhadap pekerjaanya, sehingga sudah seharusnya dianggap mengundurkan diri;

12. Bahwa terhadap dalil Penggugat yang menyatakan Perusahaan melakukan efisiensi, adalah tidak berdasar, adanya permasalahan ini adalah karena Penggugat mangkir kerja sehingga terhadap dalil tersebut haruslah ditolak atau tidak dapat diterima;

13. Dengan demikian, berdasarkan uraian dan alasan yang telah Tergugat uraikan di atas, sudah sepantasnya Gugatan Penggugat oleh Majelis Hakim pemeriksa perkara pada Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Yogyakarta untuk menolak seluruhnya.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta yang memeriksa dan mengadili perkara *aquo* agar berkenan untuk memberikan **Putusan** sebagai berikut:

MENGADILI :

PRIMAIR

DALAM EKSEPSI

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke verklard*).

DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan mengabulkan seluruh dalil Jawaban Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menolak Gugatan yang diajukan Penggugat untuk seluruhnya.

SUBSIDAIR

Apabila Majelis Hakim Pemeriksa Perkara berpendapat lain Mohon Putusan yang seadil-adilnyanya (*Ex Aequa Et Bono*).

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat melalui Kuasanya membacakan surat gugatannya dengan menyatakan tetap pada isi gugatannya dan tidak ada perubahan;

Menimbang, bahwa terhadap surat jawaban Tergugat, maka Penggugat telah mengajukan replik tertanggal 30 September 2023, yang terlampir dalam berkas perkara;

Menimbang, bahwa terhadap replik Penggugat, Tergugat telah mengajukan duplik tertanggal 11 Oktober 2023, yang terlampir dalam berkas perkara;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya yang ditandai dengan bukti P-1 dan P-12, dengan rinciannya sebagai berikut:

1. P-1 : berupa copy dari printout Slip gaji bulan Februari 2022 ;
2. P-2 : berupa copy dari copy Surat Pengambilan Potong Jam Kerja & Tukar Lembur tertanggal 27 Mei 2022 ;
3. P-3 : berupa copy dari asli Surat Keputusan PT Anugerah Mulia Sentosa No: 054/AMS-HRDGA/SK/V/2022 Tentang Demosi Karyawan

Halaman 15 dari 42 Putusan PHI Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

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

tertanggal 30 Mei 2022;

4. P-4 : berupa copy dari asli Surat No: 19/S.Per.B/PBHI-YK/VI/2022 tentang Permohonan Bipartit pertama (1) tertanggal 02 Juni 2022;
5. P-5 : berupa copy dari asli Struk/kuitansi pengiriman surat Surat No: 19/S.Per.B/PBHI-YK/VI/2022 tentang Permohonan Bipartit pertama (1) tertanggal 03 Juni 2022;
6. P-6 : berupa copy dari asli Surat No: 20/S.Per.B/PBHI-YK/VI/2022 tentang Permohonan Bipartit kedua (2) tertanggal 06 Juni 2022 ;
7. P-7 : berupa copy dari asli Struk/kuitansi pengiriman surat Surat No: 19/S.Per.B/PBHI-YK/VI/2022 tentang Permohonan Bipartit kedua (2) tertanggal 07 Juni 2022;
8. P-8 : berupa copy dari asli Berita Acara Bipartit tertanggal 10 Juni 2022;
9. P-9 : berupa copy dari asli Formulir Cuti ;
10. P-10 : berupa copy dari asli Surat No: 021/S.Per.B/PBHI-YK/IV/2022 tentang Jawaban atas Demosi yang dilakukan Tergugat tertanggal 13 Juni 2022;
- 11.P-11 : berupa copy dari asli Kartu BPJS Ketenagakerjaan atas nama Noor Hayani;
- 12.P-12 : berupa copy dari asli data kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Jaminan Hari Tua (JHT) daring Penggugat di aplikasi JMO;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil Jawaban serta bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya yang ditandai dengan bukti T-1 dan T-9, dengan rinciannya sebagai berikut:

1. T-1 : berupa copy dari asli Surat Keputusan PTAnugrah Mulia Sentosa No. 054/AMS-HRDGA/SK/V/2022, tentang Demosi Karyawan, tertanggal 27 Mei 2022;
2. T-2 : berupa copy dari asli Pemohonan PPHI , No.061/AMS-HRDGA/ SP/VI/2022. Yang ditujukan kepada Kadinsosnaker Yogyakarta tanggal 13 Juni 2022;
3. T-3 : berupa copy dari asli Formulir Kinerja Karyawan a.n Penggugat. Masa Penilaian Des 2021- Mei 2022, tertanggal 13 Juni 2022;
- 4.T-4A : berupa copy dari asli permohonan Biparti ke-1, No.19/S.Per.B/PBHI-YK/VI/2022, tanggal 02 Juni 2022;

Halaman 16 dari 42 Putusan PHI Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 5.T-4B : berupa copy dari asli Permohonan Bipartit ke-II, No.20/S.Per.B/PBHI-YK/VI/2022, tertanggal 06 Juni 2022;
- 6.T-4C : berupa copy dari asli Surat Kuasa Khusus Bipartit dari PBHI;
- 7.T-5A : berupa copy dari asli Surat No.059/AMS-HRD&GA/SP/VI/2022, perihal Panggilan 1 a.n Penggugat;
- 8.T-5B : berupa copy dari asli Surat No.060/AMS-HRD&GA/SP/VI/2022, perihal Panggilan 2 a.n Penggugat;
- 9.T-5C : berupa copy dari asli Tanda terima surat tertanggal 06 Juni 2022 dan tanda terima surat tertanggal 09 Juni 2022;
- 10.T-6 : berupa copy dari asli *Compentation Detail* tertanggal 27 Mei 2022;
- 11.T-7 : berupa copy dari asli Perhitungan yang diperoleh Penggugat;
- 12.T-8 : berupa copy dari asli rincian lembur dan insentif karyawan periode 26 April – 25 Mei 2022 a.n Penggugat, kuitansi tanggal 27 Mei 2022;
- 13.T-9 : berupa copy dari asli Anjuran Mediator dengan tertanggal No.560/5786, tanggal 9 November 2022;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah pula mengajukan 2 (dua) orang saksi bernama Sdri. **Afrida Bunga Ardani** dan Sdri. **Tina Musyarrofah**, yang memberikan keterangan dibawah sumpah menurut tata cara agamanya, yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

1. Sdri. **Afrida Bunga Ardani**;

- Bahwa, saksi adalah mantan karyawan Terugat selama 4 tahun;
- Bahwa, saksi kenal dengan Penggugat selama kerja di tempat Terugat sejak tahun 2016 ;
- Bahwa, saksi adalah rekan kerja di bagian outlet SPG;
- Bahwa, Penggugat terakhir kerja di area Tirtodipuran sebagai supervisor show room;
- Bahwa, gaji Penggugat sekitar 4,3 juta ;
- Bahwa, saksi sewaktu masuk pertama kali ada masa percobaan selanjutnya kontrak sampai di PHK;
- Bahwa, Penggugat bekerja sejak 2011 sampai Mei 2022 ;
- Bahwa, awalnya Penggugat mempertanyakan hak- haknya tentang uang lembur dan bonus yang belum dibayar , tetapi malah didemosi dengan penurunan jabatan sebagai staf gudang ;

Halaman 17 dari 42 Putusan PHI Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa, saksi mengetahui masalah dengan Penggugat, karena Penggugat sering cerita sharing melalui WA dan ketemu dengan saksi;
- Bahwa, gaji staf gudang adalah berkisar 2,5- 3 juta rupiah ;
- Bahwa, sebelumnya ada teman rekan kerja saksi yang juga didemosi karena melanggar peraturan perusahaan;
- Bahwa, Penggugat melakukan perundingan surat bipartit I tanggal 2 Juni 2022 dan surat bipartit II tanggal 6 Juni 2022 namun tidak mendapatkan hasil;
- Bahwa, teman saksi ada yang didemosi dari kepala CS menjadi CS;
- Bahwa, sejak bulan Juni 2022 Penggugat sudah tidak masuk kerja dan tidak dibayar upahnya ;
- Bahwa, BPJS Penggugat dibayar terakhir bulan Mei 2022 ;
- Bahwa, penggugat menuntut bonus dan insetif serta uang proses total 26 juta rupiah dan pesangon 58 juta rupiah;
- Bahwa, di tempat tergugat ada penilaian kerja , sisa bonus yang sudah dibayar;
- Bahwa, insetif yang diberikan adalah tidak sesuai ada kekurangan ;
- Bahwa, Penggugat didemosi tanggal 27 Mei 2022 dan merasa diPHK sepihak karena tidak dibayar uang BPJS Ketenagakerjaan ;
- Bahwa, sakis bekerja sejak 2016 sampai diPHK karena saat covid-19 tahun 2020 ;
- Bahwa, saksi pernah mengadakan perselisihan PHk sampai ke pengadilan hubungan industrial;
- Bahwa, iuran BPJS dibayarkan oleh perusahaan setiap pertengahan bulan ;
- Bahwa, gaji dibayarkan setiap akhir bulan, sedangkan bonus , insetif dibayarkan pada waktu lain yang berbeda ;
- Bahwa, absensi menggunakan tulisan absensi manual;
- Bahwa, sistem kerja Penggugat adalah shift dengan off yang selain hari Sabtu atau Minggu dengan 6 hari kerja ;
- Bahwa, status Penggugat adalah karyawan tetap, karena sudah lama bekerja;
- Bahwa, tidak ada surat PHK kepada Penggugat ;
- Bahwa, Penggugat setelah dmosi tidak masuk kerja , namun perusahaan tidak ada melarang Penggugat bekerja ;
- Bahwa, saksi tidak tahu sisa cuti Penggugat ;

Halaman 18 dari 42 Putusan PHI Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa, maksud pengambilan potong jam kerja adalah offnya diganti hari lain ;

2. Sdr. Tina Musyarrofah:

- Bahwa, saksi kenal Penggugat karena sama- pernah bekerja di tempat Tergugat.
- Bahwa, saksi berhenti bekerja karena resign tahun 2021;
- Bahwa, Penggugat dulu jabatan terakhir adalah supervisor show room
- Bahwa, saksi percobaan kerja selama 3 bulan dan 4 tahun kontrak;
- Bahwa, total karyawan Tergugat sekita 100 orang;
- Bahwa, sistem kerja adalah 2 shift'
- Bahwa , lokasi kerja ada di Tirtodipuro dan Bangunjiwo;
- Bahwa, saksi setiap kontrak mennadatangani kontrak;
- Bahwa, insentif yang diberikan adalah tidak sesuai ada kekurangan ;
- Bahwa, Penggugat didemosi tanggal 27 Mei 2022 dan merasa di PHK sepihak karena tidak dibayar uang BPJS Ketenagakerjaan ;
- Bahwa, sakis bekerja sejak 2016 sampai diPHK karena saat covid-19 tahun 2020 ;
- Bahwa, saksi pernah mengadakan perseliishan PHk sampai ke pengadilan hubungan industrial;
- Bahwa, iuran BPJS dibayarkan oleh perusahaan setiap pertengahan bulan ;
- Bahwa, gaji dibayarkan setiap akhir bulan, sedangkan bonus , insentif dibayarkan pada waktu lain yang berbeda ;
- Bahwa, absensi menggunakan tulisan absensi manual;
- Bahwa, sistem kerja Penggugat adalah shift dengan off yang selain hari Sabtu atau Minggu dengan 6 hari kerja ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil Jawaban serta bantahannya, Tergugat telah pula mengajukan 3 (tiga) orang saksi, bernama Sdr. **Andrew Tjoanda**, Sdr. **Tri Widiarto** dan Sdr. **Setyo Ari Wibowo** yang memberikan keterangan dibawah sumpah menurut tata cara agamanya, pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

1. Sdr. Andrew Tjoanda :

- Bahwa, saksi adalah karyawan Tergugat yang berkerja sejak awal 2020 sampai sekarang;

Halaman 19 dari 42 Putusan PHI Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa, saksi merupakan atasan langsung dari Penggugat ;
- Bahwa, saksi koordinator lapangan yang membawahi supervisor showroom;
- Bahwa, saksi bekerja sudah 3 tahun, sedangkan Penggugat sebagai supervisor show room adalah anak buahnya ;
- Bahwa, demosi adalah penurunan jabatan ke jabatan yang lebih rendah, dimana gaji pokoknya tetap sedangkan komponen lainnya berubah seperti tunjangan akomodasi, transportasi, makan ;
- Bahwa, demosi sudah biasa dilakukan di perusahaan, sebelumnya ada 2 orang yang dilakukan demosi , dan orang tersebut masih bekerja sampai sekarang;
- Bahwa, alasan Penggugat didemosi adalah berdasarkan evaluasi kinerja yang rendah, dimana nilainya minimal 3, namun Penggugat nilai dibawah 3 yaitu hanya 2,3;
- Bahwa, selain hasil evaluasi kinerja yang rendah, maka Penggugat juga melakukan komunikasi yang tidak baik, karena menanyakan hasil- hasil penjualan di bagian lain yang bukan tanggungjawabnya serta melakukan provokasi kepada anak buahnya ;
- Bahwa, Penggugat di demosi pada tanggal 30 Mei 2022;
- Bahwa, penyampaian surat demosi dilakukan oleh HRD dan saksi ikut mendampingi
- Bahwa, Penggugat ada menerima surat demosi yaitu ada menandatangani surat demosi ;
- Bahwa, setelah dilakukan demosi menjadi admin gudang, Penggugat tidak pernah masuk kerja lagi ;
- Bahwa, Penggugat sebelumnya pernah didemosi juga dari posisi supervisor showroom, namun bisa menerima dan naik lagi jabatannya;
- Bahwa, yang dimaksud potong jam kerja adalah ada kelebihan jam kerja yang nantinya akan diperhitungkan pada jam kerja di lain waktu setelah seminggu berikutnya ;
- Bahwa, pemberian bonus apabila mencapai target maka akan dibagi bersama dalam satu team yaitu sebesar 3,5% dari total penjualan, untuk supervisor akan lebih tinggi dari anggotanya;
- Bahwa, ketentuan demosi ada diatur dalam peraturan perusahaan ;
- Bahwa, setiap karyawan ada target KPI yang dibuat dan evaluasi selama 6 bulan, tapi tiap bulan briefing dievaluasi ;

Halaman 20 dari 42 Putusan PHI Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

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

- Bahwa, semua penilaian demosi diperlihatkan kepada Penggugat;
- Bahwa, setelah menerima demosi Penggugat tidak bekerja;
- Bahwa, ada surat panggilan sebanyak 2 kali, namun Penggugat tidak datang ;
- Bahwa, perusahaan tidak melakukan PHK, tapi dilakukan demosi sehingga dianggap mangkir;
- Bahwa, upah lembur dan bonus Penggugat ada sudah dibayar ;
- Bahwa, penilaian kinerja Penggugat sangat kurang ;
- Bahwa, peraturan perusahaan ada dan disosialisasikan kepada pekerja;
- Bahwa, jika ada keluhan kesah karyawan, maka perusahaan akan merespon ;
- Bahwa, saksi menilai kinerja Penggugat dan saksi tidak tahu Penggugat demo serta tidak tahu masalah BPJS ;

2. Sdr. Tri Widiarto :

- Bahwa, saksi adalah karyawan Tergugat bekerja sudah 6 tahun sejak tahun 2018;
- Bahwa, saksi dulu pernah sebagai koordinator lapangan atasan langsung Penggugat;
- Bahwa, masalah demosi sudah biasa dilakukan perusahaan;
- Bahwa, Penggugat sebelumnya sudah pernah menerima demosi, jadi ini kali kedua yang tanggal 30 Mei 2022;
- Bahwa, masalah BPJS Ketenagakerjaan saksi tidak mengetahui;
- Bahwa, selama ini gaji karyawan tidak pernah telat;
- Bahwa, bonus dan lembur selalu dibayar oleh perusahaan;
- Bahwa, rutin di perusahaan berlakukan jika bonus sering didapat oleh karyawan;
- Bahwa, biasa sebelum ke demosi ada surat peringatan;
- Bahwa, setelah saksi dimutasi ketempat lain maka posisinya diganti oleh saksi I;
- Bahwa, di perusahaan Tergugat ada peraturan perusahaan;
- Bahwa, gaji saksi ada naik sewaktu di mutasi dan promosi;
- Bahwa, peraturan perusahaan ada dan disosialisasikan kepada pekerja;

Halaman 21 dari 42 Putusan PHI Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

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

- Bahwa, jika ada keluhan kesah karyawan, maka perusahaan akan merespon ;
- Bahwa, saksi menilai kinerja Penggugat dan saksi tidak tahu Penggugat demo serta tidak tahu masalah BPJS Ketenagakerjaan;
- Bahwa, saksi setelah di demosi maka tidak masuk kerja sampai sekarang, dan sudah dipanggil tertulis oleh Tergugat 2 kali, namun tidak datang sehingga dianggap mangkir;
- Bahwa, demosi adalah penurunan jabatan ke jabatan;

3.Sdr. Setyo Ari Wibowo :

- Bahwa, saksi adalah karyawan Tergugat yang bekerja sebagai Koordinator HRD;
- Bahwa, saksi mengetahui kalau Penggugat mendapat demosi;
- Bahwa, demosi yang diberikan kepada Penggugat adalah tidak benar karena mempertanyakan bonus, dan upah lembur, namun karena kinerja Penggugat yang tidak baik, serta faktor non teknis dan sikap perilaku, kesopanan serta komunikasi dari Penggugat yang tidak baik;
- Bahwa, demosi adalah penurunan jabatan dari yang tinggi ke jabatan yang lebih rendah, namun upah pokok tidak berubah;
- Bahwa, saksi yang memberikan surat demosi kepada Penggugat dengan menyertakan saksi Andrew atasannya dan dijelaskan alasan demosi yang diberikan dan Penggugat sudah menerima dan tandatangan;
- Bahwa, Penggugat sudah mendapat demosi sebanyak 2x, pada tahun 2018 dari supervisor room menjadi staf room karena kelalaian dan menggunakan uang perusahaan, serta berkinerja baik dipromosikan pada tahun 2020 dan secara resmi naik tahun 2021, sedangkan demosi yang kedua adalah tahun 2022;
- Bahwa, demosi mutasi dan promosi adalah hak perusahaan dan telah diatur dalam peraturan perusahaan pada pasal 13;
- Bahwa, insentif Penggugat sudah dibayarkan dimana ketentuan manajer sebesar 725 ribu, untuk supervisor 525 ribu dan staf adalah 425 ribu sesuai kebijakan perusahaan ;

Halaman 22 dari 42 Putusan PHI Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa, ketentuan lembur adalah sesuai atauran perjam adalah 1/173 kalau lebih dari satu jam dikali 2;
- Bahwa, panggilan kepada Penggugat dilakukan 2x, yang pertama diterima Penggugat langsung, yang kedua dikirim via pos, karena Penggugat tidak bersedia menerima;
- Bahwa, karena Penggugat tidak bersedia datang, maka Tergugat mengajukan ke Disnaker;
- Bahwa, bagi pekerja yang mangkir perusahaan akan memberikan uang pisah dan uang ganti hak serta hak lainnya ada diatur di PP;
- Bahwa, sebelum mendapat demosi kedua Penggugat tidak ada menerima surat peringatan, hanya pernah sanksi sebelum demosi yang pertama;
- Bahwa, demosi Penggugat ada menerima konseling dan coaching;
- Bahwa, Penggugat sudah diberikan penjelasan tentang demosi yang disaksikan oleh pak Heru dan Andrew sebagai atasannya;
- Bahwa, Tergugat mendapat undangan pihak Penggugat namun tidak menghadiri, karena menganggap masalah ini adalah internal, dan Penggugat masih karyawan Tergugat;
- Bahwa, Tergugat juga konsultasi ke Disnaker masalah Penggugat;
- Bahwa, Penggugat diharapkan masuk kerja karena bagian staff gudang kosong;
- Bahwa, masalah demosi ada diatur dalam peraturan perusahaan pasal 13 dan semua karyawan sudah mengetahui;
- Bahwa, selain kinerja rendah Penggugat memiliki etika yang tidak sopan terhadap pimpinan seperti direktur dan juga telah memprovokasi teman-teman team tentang informasi yang tidak benar untuk melawan perusahaan;
- Bahwa, Penggugat menerima surat demosi pada tanggal 30 Mei 2022 dan berlaku efektif hari itu juga;
- Bahwa, sebenarnya tanggal 28 surat demosi akan diberikan, namun Penggugat tidak datang;

Halaman 23 dari 42 Putusan PHI Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

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

- Bahwa, Penggugat kerja selama 6 hari dalam seminggu dan off nya tidak hari Minggu;
- Bahwa, absen kerja dimulai setiap tanggal 26 ke 25 setiap bulan dan gajian setiap tanggal 1 awal bulan;
- Bahwa, Penggugat sejak menerima demosi tanggal 30 Mei, maka besok harinya tidak masuk kerja dan tanggal 1 Juni baru memberikan surat dokter dan ijin selama 2 hari . Namun pada tanggal 4 Juni 2022 dan seterusnya Penggugat tidak pernah masuk kerja;
- Bahwa, BPJS Ketenagkerjaan masih dibayar oleh Tergugat pada bulan Mei 2022;
- Bahwa, Tergugat sebenarnya tidak berkeinginan diPHK, karena masih membutuhkan, namun Penggugat sendiri yang tidak masuk kerja sehingga dianggap mangkir mengundurkan diri;
- Bahwa, konsekuensi mangkir dianggap mengundurkan diri dengan mendapat penggantian hak sebesar 1 bulan upah dan uang pisah yang masa kerja diatas 10 tahun adalah 500 ribu rupiah;
- Bahwa, upah lembur Penggugat sudah dibayarkan serta bonusnya dengan total 1 juta rupiah. Jadi tidak benar jika upah lembur dan bonus yang tidak dibayar;
- Bahwa, di perusahaan setiap karyawan ada membuat KPI;
- Bahwa, HRD bertugas melakukan konselin dan coaching kepada karyawan;
- Bahwa, konsekuensi gagal berunding Bipartit maka dilanjut ke mediasi;
- Bahwa, sampai bulan Mei 2020 BPJS Penggugat masih dibayar;
- Bahwa, sudah ada 9 orang yang diPHK oleh perusahaan karena berbagai masalah;
- Bahwa, peraturan perusahaan ada didaftarkan ke Disnakertrans Kota;
- Bahwa evaluasi penilaian kinerja dilakukan setiap 6 bulan sekali;
- Bahwa ada kesalahan pengetikan upah pokok Penggugat tertulis Rp.3.090.000,00 seharusnya adalah Rp.3.020.000,00 dalam alat bukti T-7 , sehingga upahnya yang benar adalah Rp.3.332.000,00 ;

Menimbang, bahwa selanjutnya pihak Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulan pada tanggal 13 Desember 2023,

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

Halaman 24 dari 42 Putusan PHI Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 karena dalam surat jawabannya Tergugat telah mengajukan eksepsi terhadap gugatan Penggugat, maka sebelum memeriksa pokok perkara, Majelis terlebih dahulu memeriksa bagian eksepsi Tergugat;

Menimbang, bahwa Majelis setelah membaca dan memeriksa eksepsi Tergugat, maka dapat disimpulkan bahwa eksepsi Tergugat tersebut pada pokoknya menyatakan :

1. EKSEPSI TENTANG GUGATAN KABUR (*OBSCUUR LIEBEL*)

Bahwa Penggugat dalam uraian fundamentum petendi/posita tidak mencantumkan adanya putusan serta merta (*uitvoerbaar bij voorraad*), sedangkan dalam Petitum nomor 6 Penggugat mencantumkan :

“Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu *uitvoerbaar bij voorraad*), meskipun ada upaya hukum dan/atau perlawanan (*verzet*) Tergugat.”

Penggugat dalam mendalilkan gugatannya menjadi kabur (*Obscuur Liebel*), sehingga gugatan Penggugat haruslah tidak dapat diterima;

2. EKSEPSI TENTANG DALUWARSA (*EXCEPTIO TEMPORIS*)

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 tahun sejak diterimanya keputusan dari pihak pengusaha sehingga terhadap Penggugat terakhir bekerja pada Mei 2022 dan mengajukan gugatan ini pada bulan Agustus

2023, maka gugatan tersebut dipastikan sudah daluwarsa.

Bahwa berdasarkan argumentasi hukum di atas telah jelas Gugatan Penggugat adalah Gugatan yang kabur (*Obscuur Libel*) dan daluwarsa. Sehingga sudah selayaknya gugatan Penggugat untuk dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke verklard*);

Halaman 25 dari 42 Putusan PHI Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut diatas, maka Majelis akan mempertimbangkan secara satu persatu sebagai berikut:

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi angka (1) Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat adalah gugatan yang kabur (*Obscuur Libel*) karena dalam uraian fundamentum petendi/posita tidak mencantumkan adanya putusan serta merta (*uitvoerbaar bij voorraad*), sedangkan dalam petitumnya angka (6) Penggugat menuntut putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*), maka menimbang bahwa dalam posita angka (8),(9),(10) dan (11) Penggugat telah mendalilkan bahwa Tergugat lalai atau tidak melaksanakan kewajibannya untuk membayar hak- hak Penggugat seperti upah, upah lembur, upah proses dan bonus, sehingga Majelis berpendapat, bahwa jelas dan beralasan jika petitum angka (6) Penggugat berkaitan erat dengan posita Penggugat tersebut, dimana Penggugat menuntut jika putusan tentang hak- hak Penggugat seperti pembayaran upah, upah lembur, upah proses dan bonus dikabulkan oleh Majelis, maka diminta putusan tersebut agar dibayarkan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*), walaupun perkara pemutusan hubungan kerja ini masih ada upaya hukum dan belum inkrah (berkekuatan hukum tetap). Bahwa meski demikian, apakah tuntutan petitum angka (6) Penggugat tersebut dapat dikabulkan atau ditolak, maka hal tersebut menjadi kewenangan Majelis untuk mempertimbangkan dan memutuskan dalam pokok perkara. Dengan demikian **eksepsi angka (1) Tergugat sudah sepatutnya ditolak;**

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi angka (2) Tergugat terkait gugatan Penggugat telah melebihi tenggang waktu 1 (satu) tahun sesuai Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), sehingga gugatan Penggugat telah daluarsa (*EXCEPTIO TEMPORIS*);

Menimbang, bahwa Pasal 82 Undang- undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI menyatakan : *“Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.”*

Menimbang, bahwa telah dilakukan judicial review terkait Pasal 159 dan Pasal 171 Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 melalui putusan MK No. 12/PUU-I/2003 serta terhadap Pasal 82 Undang- undang Nomor 2 Tahun 2004 melalui putusan MK No.114/PUU-XIII/2015, sehingga pasal – pasal tersebut

Halaman 26 dari 42 Putusan PHI Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sudah tidak memiliki kekuatan hukum mengikat dan bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang anak kalimat yang tercantum dalam amar putusan MK tersebut;

Menimbang, bahwa Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 telah dihapus dan tidak berlaku lagi dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG;

Menimbang, bahwa berdasar segala pertimbangan diatas, Majelis menyatakan bahwa gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja tidak lagi memiliki batasan daluarsa. Dengan demikian **eksepsi angka (2) Tergugat sudah sepatutnya ditolak** ;

Menimbang, bahwa eksepsi Tergugat angka (1) dan (2) ditolak, maka berdasar pertimbangan diatas, **Majelis memutuskan menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya**;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana yang diuraikan dalam duduk perkara putusan ini ;

Menimbang, bahwa pokok gugatan Penggugat adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan atas dalil yang disampaikan Penggugat, Tergugat menolaknya melalui jawabannya, yang kemudian ditanggapi oleh Penggugat dalam repliknya dan atas replik tersebut ditanggapi juga oleh Tergugat dalam dupliknya;

Menimbang, terhadap dalil-dalil yang digunakan oleh pihak Penggugat maupun pihak Tergugat dalam jawab menjawab, maka yang akan dipertimbangkan oleh Majelis yang ada relevansinya dengan pokok perkara, sedangkan yang tidak ada relevan dengan pokok perkara akan dikesampingkan;

Menimbang, bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat telah disangkal kebenarannya oleh Tergugat, maka Majelis menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak, dimana para Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil sangkalannya sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR Jo Pasal 1865 KUHPerdara;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan alat bukti surat yang bertanda P-1 sampai dengan P-12 serta mengajukan 2 (dua) orang saksi bernama Sdri. **Afrida Bunga Ardani** dan Sdri. **Tina Musyarrofah** ;

Halaman 27 dari 42 Putusan PHI Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

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

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil bantahannya Tergugat mengajukan alat bukti surat yang bertanda T-1 sampai dengan T-9 serta mengajukan 3 (tiga) orang saksi, bernama Sdr. **Andrew Tjoanda**, Sdr. **Tri Widiarto** dan Sdr. **Setyo Ari Wibowo** ;

Menimbang, bahwa terhadap sekalian alat bukti tersebut, baik yang diajukan dari pihak para Penggugat maupun pihak Tergugat, maka yang akan diperiksa dan dipertimbangkan hanyalah yang ada relevansi dengan perkara ini, sedangkan yang tidak ada relevansi dengan perkara ini akan dikesampingkan:

Menimbang, bahwa berdasarkan Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), pokok permasalahan a quo termasuk dalam kategori perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), sehingga secara hukum merupakan kewenangan pengadilan hubungan industrial guna memeriksa dan memutus perkara a quo ;

Menimbang, bahwa pengajuan gugatan Penggugat dilampiri dengan Surat Anjuran No.565/5786 tanggal 9 November 2022 yang dikeluarkan Disnakertrans Kota Yogyakarta, hal ini membuktikan bahwa pengajuan gugatan a quo telah lebih dahulu melalui proses mediasi, yang dengan demikian telah memenuhi ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG (selanjutnya disebut Undang- Undang Cipta Kerja) telah diundangkan pada tanggal 31 Maret 2023, serta peraturan pemerintah sebagai peraturan pelaksanaan UU Cipta Kerja untuk cluster ketenagakerjaan juga telah diterbitkan pada bulan Februari 2021, maka Majelis dalam memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial antara para Penggugat dengan Tergugat yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada PN Yogyakarta adalah mengacu pada Undang- Undang Nomor 06 Tahun 2023 beserta peraturan pelaksanaan yang berlaku;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal, maka sesuai dengan Pasal 174 -176 HIR jo Pasal 1923-1928 KUH Perdata telah ditetapkan bahwa "pengakuan" merupakan alat bukti yang sah menurut hukum dan tidak perlu dibuktikan lagi, sedangkan hal-hal yang secara tegas disangkal oleh salah satu pihak sehingga merupakan masalah yang harus

Halaman 28 dari 42 Putusan PHI Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dibuktikan. Maka demi kepastian hukum, harus dinyatakan bahwa pengakuan harus dianggap terbukti dan telah menjadi dalil tetap hal-hal sebagai berikut ;

1. **Bahwa benar terjadi hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat , dimana Penggugat adalah karyawan tetap Tergugat;**
2. **Bahwa benar telah terjadi demosi kepada Penggugat yang berakibat kepada perselisihan pemutusan hubungan kerja;**

Menimbang, bahwa dari uraian jawab- jawaban yang menjadi pokok perselisihan dalam perkara ini adalah **asumsi Penggugat yang telah didemosi oleh Tergugat karena mempertanyakan hak-haknya yang belum dibayar, sehingga tidak masuk kerja lagi karena menganggap telah diPHK dengan tidak dibayarnya iuran BPJS Ketenagakerjaan, sedangkan Tergugat berasumsi tidak pernah melakukan PHK, hanya setelah Penggugat didemosi, ternyata Penggugat tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari berturut- turut dan telah dipanggil 2 (dua) kali, sehingga dianggap mengundurkan diri karena mangkir ;**

Menimbang, bahwa setelah Majelis memperhatikan seluruh isi gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat yang diajukan kedua belah pihak, maka yang menjadi pokok persoalan dan fundamental yang harus dipertimbangkan adalah :

1. **Apakah demosi yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat telah sesuai dengan aturan yang berlaku ?**
2. **Bagaimana dengan tindakan mangkir yang dilakukan Penggugat berdasar hukum ketenagakerjaan beserta konsekuensinya?**

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis akan mempertimbangkan pokok persoalan yang pertama yaitu: “ **Apakah demosi yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat telah sesuai dengan aturan yang berlaku?**”

Menimbang, bahwa dalam gugatan Penggugat angka (5) menyatakan bahwa Penggugat diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat yakni dengan menonaktifkan BPJS Ketenagakerjaan karena Penggugat menanyakan hak-hak karyawan terkait upah yang belum dibayar, upah lembur dan uang bonus yang tidak dipenuhi oleh Tergugat, namun secara tiba-tiba Tergugat melakukan Demosi terhadap Penggugat secara sepihak sejak bulan Mei 2022 berdasarkan surat keputusan PT Anugerah Mulia Sentosa No: 054/AMS-HRDGA/SK/V/2022;

Menimbang, bahwa jawaban Tergugat angka (3) dan (4) mendalilkan bahwa jabatan Penggugat terakhir sebagai Supervisor Showroom, setelah adanya Surat Keputusan No. 054/AMS-HRDGA/SK/V/2022 tentang Demosi Karyawan,

Halaman 29 dari 42 Putusan PHI Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

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

memutuskan bahwa jabatan Penggugat yang semula Supervisor Showroom menjadi Staff Gudang, sehingga terhadap jabatan terakhir Penggugat adalah sebagai Staff Gudang dengan alasan demosi kepada Penggugat adalah karena penilaian kinerja yang tidak sesuai, dengan pelaksanaan tugas sebagai Supervisor tidak sesuai standard yang berlaku di perusahaan dan dengan didemosinya Penggugat upah yang diterima adalah sejumlah Rp.3.462.071,00;

Menimbang, bahwa demosi Penggugat oleh Tergugat dari posisi supervisor showroom menjadi staf gudang, maka Majelis berpendapat bahwa pada hakekatnya rekrutment, promosi, mutasi dan demosi adalah merupakan hak mutlak perusahaan. Demosi merupakan perpindahan pekerja/buruh dalam bentuk penurunan jabatan. Demosi dilakukan atas kewenangan dari perusahaan, yang berdasarkan alasan-alasan tertentu, seperti penilaian negatif oleh atasan karena prestasi kerja yang tidak/kurang memuaskan, pekerja/buruh yang disfungsi misalkan pekerja melakukan pelanggaran atau kesalahan atau tindakan yang merugikan perusahaan. Pertimbangan dalam hal penempatan pekerja/buruh yang di demosi harus dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu. Kebutuhan untuk dilakukannya demosi pekerja/buruh dapat disebabkan oleh penilaian yang obyektif adil dan transparan, pekerja/buruh tersebut dinilai tidak mampu memegang jabatan tersebut, dan juga pekerja/buruh melakukan pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan berulang kali yang berkaitan dengan menyalahgunakan jabatan untuk keperluan pribadi, ketidaksiplinan waktu kerja, membuang-buang waktu kerja sehingga menimbulkan proses kerja yang tidak efisien. Prosedur dilakukannya demosi, yakni sebagaimana kebijakan perusahaan tentu harus dikomunikasikan, disosialisasikan kepada pekerja atau buruh. Dengan demikian, pengaturan demosi ini dapat diatur sendiri di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Menimbang, bahwa meskipun dalam hukum ketenagakerjaan maupun peraturan perundang-undangan lain terkait dengan ketenagakerjaan tidak ada pengaturan yang jelas mengenai penurunan jabatan/Demosi, tetapi berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 32 Ayat (1) yang menyatakan **“penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan serta tanpa diskriminatif.”**

Menimbang, bahwa berdasar Formulir Penilaian Kinerja Karyawan (vide bukti T-3) nilai Penggugat yang mendapat score : 2,3 yang berarti nilainya dibawah tuntutan kerja serta rekomendasi Penilai adalah perlu dipertimbangkan untuk posisi

Halaman 30 dari 42 Putusan PHI Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Supervisor Store, perlu adanya pemosisian jabatan yang tepat kepada yang bersangkutan (Penggugat), maka menurut Majelis bahwa Tergugat telah melakukan evaluasi kinerja dan penilaian yang obyektif dan terbuka terhadap Penggugat;

Menimbang, berdasarkan keterangan saksi Sdr. **Setya Ari Wibowo** sebagai koordinator HRD yang menyatakan bahwa demosi diatur dalam Pasal 13 peraturan perusahaan, dimana mutasi, promosi dan demosi adalah hak perusahaan serta alasan demosi Penggugat adalah karena penilaian kinerja Penggugat yang tidak baik, serta faktor non teknis dan sikap perilaku, kesopanan serta komunikasi dari Penggugat yang tidak baik serta Penggugat telah pernah menerima demosi pada tahun 2018 karena kelalaian dan penyalahgunaan uang perusahaan serta telah sering dilakukan konseling, jadi sudah 2 kali didemosi ;

Menimbang, bahwa berdasar keterangan saksi Sdr. **Andrew Tjoanda**, sebagai atasan Penggugat yang menyatakan bahwa alasan Penggugat didemosi adalah karena kinerjanya yang rendah, dimana nilainya adalah dibawah standar minimal 3 yaitu hanya : 2,3. Selain itu Penggugat telah memprovokasi kepada anggotanya serta melakukan komunikasi yang tidak baik di lingkungan perusahaan serta toko- toko yang bukan menjadi area tanggungjawabnya;

Menimbang, bahwa berdasar Surat Keputusan No. 054/AMS-HRDGA/SK/V/2022 yang dikeluarkan tanggal 27 Mei 2022 tentang Demosi Karyawan (vide bukti P-3 yang berkesesuaian dengan T-1) yang menyatakan bahwa Tergugat memberi demosi kepada Penggugat sejak tanggal 30 Mei 2022 dengan 3 alasan intinya yaitu:

1. Sesuai Pasal 13 tentang Demosi Karyawan yang memuat perusahaan dapat mencabut jabatan dari karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, kedisiplinan atau tidak berpestasi.
2. Melakukan tindakan ajakan kepada karyawan untuk melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan peraturan perusahaan.
3. Bersikap dan berkomunikasi dengan tidak baik di lingkungan perusahaan dalam tugasnya sebagai supervisor showroom;

Menimbang, bahwa berdasar ketentuan hukum ketenagakerjaan bahwa upah/gaji adalah terdiri dari upah/gaji pokok dan tunjangan tetap, jika memperhatikan upah Penggugat terakhir sebelum didemosi dengan gaji pokok sebesar Rp.3.020.071,00 dan tunjangan tetap berupa Tunjangan Masa Kerja Rp.312.000,00 (vide bukti P-1), dibandingkan upah Penggugat setelah didemosi dengan gaji pokok sebesar Rp.3.020.071,00 dan tunjangan tetap berupa Tunjangan Masa Kerja sebesar Rp.312.000,00 (vide bukti T-6), sedangkan komponen yang

Halaman 31 dari 42 Putusan PHI Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berubah adalah tunjangan tidak tetap yaitu tunjangan makan, tunjangan kehadiran, tunjangan kecantikan serta tunjangan fungsional, hal ini menunjukkan bahwa upah/gaji Penggugat yang terdiri gaji pokok beserta tunjangan tetap berupa tunjangan masa kerja tidak mengalami penurunan (tetap) yaitu sebesar Rp.3.332.00,00 (tiga juta tiga ratus tiga puluh dua ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Penggugat telah mengajukan perundingan bipartit I tanggal 3 Juni 2022 dan II tanggal 7 Juni 2022 kepada Tergugat, (vide bukti P-5 dan P-7), namun Tergugat menolak untuk menghadiri (vide bukti P-8), hal sesuai keterangan saksi Sdr. **Setya Ari Wibowo** yang menyatakan bahwa penolakan dilakukan karena perusahaan masih menganggap Penggugat adalah karyawan Tergugat, sehingga permasalahan internal dapat dibicarakan tanpa kehadiran pihak luar;

Menimbang, bahwa Tergugat pada tanggal 13 Juni 2022 telah mengajukan surat permohonan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada Disnaker Kota Yogyakarta tentang permasalahan mangkir yang dilakukan Penggugat (vide bukti T-2);

Menimbang, bahwa berdasar surat Anjuran yang dikeluarkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta (vide bukti T-9) dalam bagian Pertimbangan Hukum huruf (b) yang menyatakan bahwa pada dasarnya rekrutment, mutasi, demosi dan pemutusan hubungan kerja adalah hak pengusaha sepanjang dilakukan sesuai serta tidak menyimpang dengan perundangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala pertimbangan diatas, maka demosi yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat dengan cara menurunkan jabatan Penggugat dari posisi Supervisor Showroom menjadi Staf Gudang dengan tidak mengurangi upah Penggugat, adalah merupakan hak Tergugat dan tidak menyalahi ketentuan/ aturan yang berlaku, sehingga **Majelis berkesimpulan bahwa demosi kepada Penggugat adalah sah dan telah sesuai aturan;**

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis akan mempertimbangkan pokok permasalahan kedua yaitu:” **Bagaimana dengan tindakan mangkir yang dilakukan Penggugat berdasar hukum ketenagakerjaan beserta konsekuensinya? “**

Menimbang, bahwa dalam posita angka (5) gugatan Penggugat mendalilkan bahwa Penggugat diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat yakni dengan menonaktifkan BPJS Ketenagakerjaan karena Penggugat menanyakan hak-hak karyawan terkait upah yang belum dibayar, upah lembur dan uang bonus

Halaman 32 dari 42 Putusan PHI Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang tidak dipenuhi oleh Tergugat, namun secara tiba-tiba Tergugat melakukan Demosi terhadap Penggugat secara sepihak sejak bulan Mei 2022 berdasarkan surat keputusan PT Anugerah Mulia Sentosa No: 054/AMS-HRDGA/SK/V/2022;

Menimbang, bahwa dalam jawaban angka (9) Tergugat mendalilkan bahwa pada tanggal 31 Mei 2022 sampai dengan 4 Juni 2022 Penggugat tidak masuk kerja karena sakit dengan izin dokter yang hanya sampai tanggal 2 Juni 2022. Bahwa tanggal 6 Juni 2022 sampai dengan 10 Juni 2022 Penggugat tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 5 (lima) hari berturut turut dan Tergugat memanggil secara tertulis dan patut dengan bersurat pada tanggal 06 Juni 2022 dan 09 Juni 2022, namun Penggugat tidak memberikan keterangan maupun konfirmasi. Bahwa berdasarkan ketentuan UU 6 Tahun 2023 Pasal 154A ayat (1) huruf j yaitu: pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:

“Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis”

Menimbang, bahwa keterangan saksi Sdr. . **Andrew Tjoanda** sebagai atasannya yang menyatakan bahwa semenjak Penggugat menerima surat demosi tanggal 30 Mei 2022, maka Penggugat tidak masuk kerja sampai saat ini tanpa ada pemberitahuan kepada saksi;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi Sdr. **Setyo Ari Wibowo** yang menyatakan tidak benar Tergugat memPHK Penggugat, namun justru Penggugat yang tidak masuk bekerja lebih dari 5 hari berturut sejak menerima surat demosi tanggal 30 Mei 2022, yaitu dari tanggal 31 Mei 2022 sampai dengan 4 Juni 2022 Penggugat tidak masuk kerja karena sakit dengan izin dokter yang hanya sampai tanggal 3 Juni 2022. Bahwa sejak tanggal 4 Juni 2022 sampai dengan saat ini tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan, sudah dipanggil 2 kali lewat surat namun Penggugat tidak datang. Sehingga perusahaan menganggap Penggugat telah mengundurkan diri, walaupun perusahaan masih membutuhkan bagian staf gudang yang seharusnya diisi Penggugat kosong;

Menimbang, bahwa surat panggilan kepada Penggugat sebanyak 2 kali yang dilakukan oleh Tergugat yaitu tanggal 6 dan 9 Juni 2022, karena Penggugat tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan sejak 6 Juni 2022, padahal dibutuhkan tenaganya untuk staf gudang yang kosong (vide bukti T-5A dan T-5B), dimana surat panggilan pertama telah diterima langsung oleh Penggugat (vide bukti T-5C);

Halaman 33 dari 42 Putusan PHI Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Penggugat telah melalui Kuasanya pada tanggal 13 Juni 2022 telah mengirim surat jawaban terkait pemanggilan II Penggugat oleh Tergugat (vide bukti P-10), yang pada intinya Penggugat berkeberatan didemosi oleh Tergugat, dan telah meminta dimediasi kepada Disnaker Yogyakarta, tanpa menjelaskan alasan mengapa Penggugat tidak masuk kerja lagi, maka Majelis berpendapat tindakan yang dilakukan Penggugat tidak masuk kerja lagi tanpa pemberitahuan karena tidak menerima didemosi adalah tidak dapat dibenarkan dan akan memiliki segala konsekuensinya berdasar hukum ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa dalam surat Anjuran Disnakertrans Kota Yogyakarta dalam bagian Kesimpulan Mediator hurub (b) (vide bukti T-9) menyatakan, bahwa pemutusan hubungan kerja terjadi karena karyawan didemosi dari jabatan Supervisor Showroom ke Staf Gudang tetapi pekerja tidak menjalankan perintah demosi dan karyawan mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dengan bukti yang sah, maka perusahaan dapat melakukan proses PHK-nya yang dikualifikasikan mengundurkan diri;

Menimbang, bahwa Pasal 154A ayat (1.j) Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang berbunyi :

“(1) Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:

j. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2(dua) kali secara patut dan tertulis”.

Junto Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi :

“Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan*
- b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama”;*

Halaman 34 dari 42 Putusan PHI Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

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

Menimbang, bahwa berdasar Pasal 61 ayat (1.d) Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menyatakan:

“Perjanjian Kerja berakhir apabila:

(d) adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; ...” ,

maka berdasar ketentuan ini Majelis berwenang memutuskan mengakhiri perjanjian kerja atau hubungan kerja yang telah dibuat oleh para pihak;

Menimbang, bahwa Penggugat telah terbukti sejak tanggal 6 Juni 2022 mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis pada tanggal 6 dan 9 Juni 2022, maka **Majelis memutuskan pemutusan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat karena Penggugat mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil 2 (dua) kali secara patut dan tertulis, sesuai Pasal 154A ayat (1.j) Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja juncto Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sejak tanggal 6 Juni 2022 ;**

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 157 ayat (1) Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja pada cluster ketenagakerjaan juncto Pasal 66 ayat (1) PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN yang menyatakan :

“ Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas:

a. Upah pokok, dan

b. Tunjangan tetap yang diberikan kepada Pekerja/ Buruh dan keluarganya;

Menimbang, bahwa bukti upah Penggugat yang disampaikan Penggugat adalah selama menjabat Supervisor Showroom sebelum didemosi (vide bukti P-1), sedangkan upah Penggugat sebagai Staf Gudang setelah didemosi oleh Tergugat adalah sebagaimana surat keterangan compensation (vide bukti T-6)., menunjukkan nilai yang sama yaitu upah pokok sebesar Rp.3.020.000,00 dan tunjangan tetap berupa Tunjangan Masa Kerja (TMK) sebesar Rp.312.000,00 , sehingga upah Penggugat adalah Rp.3.332.000,00 yang akan dijadikan upah dasar perhitungan apabila ada hak- hak Penggugat yaitu uang pisah dan uang penggantian hak;

Halaman 35 dari 42 Putusan PHI Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa dalam ketentuan peraturan perusahaan Tergugat yang telah mengatur uang kompensasi bagi pekerja yang mangkir (vide bukti T-7), berupa 1 bulan upah ditambah uang pisah bagi masa kerja lebih 10 tahun adalah Rp.500.000,00 dan menimbang keterangan saksi Sdr. **Setya Ari Wibowo** yang menyatakan ada kesalahan pengetikan upah pokok Penggugat tertulis Rp.3.090.000,00 seharusnya adalah Rp.3.020.000,00, sehingga upahnya yang benar adalah Rp.3.332.000,00;

Menimbang, berdasar pertimbangan diatas Penggugat berhak menerima uang pisah sebesar Rp.3.332.000,00 + Rp.500.000,00 = **Rp.3.832.000,00** (*tiga juta delapan ratus tiga puluh dua ribu rupiah*);

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis akan mempertimbangkan dan memutuskan petitum Penggugat satu persatu secara keseluruhan;

Menimbang, bahwa Pasal 100 UU PPHI yaitu: "Dalam mengambil putusan, Majelis mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan.;

Menimbang, bahwa **petitum-1 Penggugat** yaitu mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya, maka Majelis akan memutuskan petitum-1 setelah memutuskan petitum Penggugat lainnya terlebih dahulu;

Menimbang, bahwa **petitum-2 Penggugat** menuntut menurut hukum antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja sejak putusan ini dibacakan, maka menimbang Majelis telah memutuskan pemutusan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat karena Penggugat mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil 2 (dua) kali secara patut dan tertulis, sesuai Pasal 154A ayat (1.j) Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja juncto Pasal 55 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sejak tanggal 6 Juni 2022, maka beralasan hukum **Majelis memutuskan petitum-2 Penggugat untuk ditolak**;

Menimbang, **bahwa petitum-3 Penggugat** menuntut dan memerintahkan Tergugat membayar upah yang belum dibayar, upah lembur yang belum dibayar dan Uang bonus sejumlah Rp.5.147.349,53,- (Lima juta seratus empat puluh tujuh ribu tiga ratus empat puluh sembilan ribu lima puluh tiga rupiah), maka Majelis akan mempertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasar jawaban Tergugat angka (8) yang mendalilkan bahwa upah lembur tanggal 1 dan 2 Mei 2022 dan insentif Penggugat sudah dibayar dengan total Rp.1.000.000,00, serta keterangan saksi Sdr. **Setyo Ari Wibowo**, selaku Kabag HRD Tergugat menyatakan bahwa upah lembur dan

Halaman 36 dari 42 Putusan PHI Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

insentif telah dibayarkan langsung kepada Penggugat dengan perincian upah lembur sebesar Rp.490.000,00 dan insentif sebesar Rp.510.000,00 dengan disaksikan atasan Penggugat bernama Sdr. Andrew Tjoanda dimana Penggugat telah menandatangani kuitansi penerimaan uang tersebut;

Menimbang, bahwa berupa copy dari asli rincian perhitungan lembur dan insentif karyawan periode masa kerja 26 April – 25 Mei 2022 a.n Penggugat beserta kuitansi tanggal 27 Mei 2022 (vide bukti T-8) yang menunjukkan bahwa Penggugat telah menerima pembayaran uang insentif dan uang lembur selama periode 26 April – 25 Mei 2022 sebesar 1 juta rupiah;

Menimbang, bahwa Penggugat ada mendalilkan pada posita angka (10.1) bekerja pada saat cuti bersama tanggal 29 April 2022- 6 Mei 2022 sehingga harus diberikan upah lembur, maka berdasar Surat Edaran Menaker RI No. M/3/HK.04/IV/2022 tentang Pelaksanaan Cuti Bersama Pada Perusahaan angka 4 menyatakan :

“Pekerja/buruh yang bekerja pada hari cuti bersama, hak cuti tahunannya tidak berkurang dan kepadanya dibayarkan upah seperti hari kerja biasa.”

Menimbang, bahwa berdasar pertimbangan diatas Majelis berkesimpulan bahwa tuntutan upah lembur Penggugat selama bekerja saat cuti bersama tidak termasuk kategori lembur sehingga beralasan hukum untuk ditolak, sedangkan upah lembur Penggugat saat bekerja pada Hari Raya Idul Fitri beserta insentif telah dibayar oleh Tergugat ;

Menimbang, bahwa posita angka (10.1) Penggugat mendalilkan kerja lembur tanggal 26 Mei 2022 (hari libur resmi Kenaikan Isa Almasih) yang tidak dibantah oleh Tergugat, maka sesuai Pasal 31 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh saat hari libur resmi wajib membayar Upah Kerja Lembur, apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi wajib membayar upah lembur sebagai berikut:

Upah lembur perjam = upah sebulan/ 173
= Rp.3.332.000,00 / 173
= Rp.19.260,00

Upah lembur hari libur = (7 x 2 x upah lembur perjam) + (1x3 x upah lembur perjam)
= (14 x Rp.19.260,00) + (3 x Rp.19.260,00)
= Rp.327.420,00

Menimbang, bahwa Penggugat ada mendalilkan pada posita angka (10.2) telah bekerja selama 3 (hari) yang belum dibayar tanggal 27,28 dan 29 Mei 2022

Halaman 37 dari 42 Putusan PHI Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang tidak dibantah oleh Tergugat, maka Majelis akan menghitung upah yang belum dibayar Tergugat kepada Penggugat sbb:

Upah harian = upah sebulan : 25
= Rp.3.332.000,00 : 25
= Rp.133.280,00

Upah yang belum dibayar = 3 x Rp.133.280,00
= Rp.399.840,00

Sehingga jumlah upah lembur hari libur dan upah yang belum dibayar kepada Penggugat sebesar : Rp.327.420,00 + Rp399.840,00 = **Rp.727.260,00**

(tujuh ratus dua puluh tujuh ribu dua ratus enam puluh rupiah)

Menimbang, bahwa berdasar pertimbangan tersebut diatas, **Majelis memutuskan petitum-3 Penggugat dapat dikabulkan sebagian;**

Menimbang, bahwa dalam **petitum-4 Penggugat**, menuntut dan memerintahkan Tergugat membayar upah proses sejumlah Rp.26.382.744,00 (Dua puluh Enam juta tiga ratus delapan puluh dua ribu tujuh ratus empat puluh empat rupiah), maka Majelis akan mempertimbangkan sebagai berikut ;

Menimbang, bahwa Pasal 157 A ayat (1) Uhdang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menyatakan :

"Selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.";

Menimbang, bahwa Pasal 93 ayat (1) Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan :

" Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan";

Menimbang, bahwa faktanya Penggugat tidak melaksanakan kewajibannya sebagai karyawan dengan tidak pernah masuk kerja lagi sejak tanggal 6 Juni 2022 sampai saat putusan ini dibacakan, walaupun telah dipanggil 2(dua) kali oleh Tergugat secara patut, sedangkan Tergugat tidak pernah melarang Penggugat untuk masuk kerja, sehingga Majelis telah memutuskan sejak 6 Juni 2022 hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir karena Penggugat mangkir bekerja. Oleh karena itu, beralasan hukum **Majelis memutuskan menolak petitum -4 Penggugat ;**

Menimbang, bahwa petitum-5 Penggugat yang menuntut dan memerintahkan Tergugat membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada Penggugat total sejumlah Rp.58.921.461,00 (Lima puluh delapan juta sembilan ratus dua puluh satu ribu

Halaman 38 dari 42 Putusan PHI Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

empat ratus enam puluh satu rupiah), maka Majelis akan mempertimbangkan sebagai berikut ;

Menimbang, bahwa Penggugat diPHK karena alasan mangkir, sehingga Penggugat tidak berhak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, namun berhak mendapatkan uang pisah dan penggantian hak, sebagaimana pertimbangan Majelis sebelumnya telah diputuskan Penggugat berhak menerima uang pisah sebesar : **Rp.3.832,000,00** (*tiga juta delapan ratus tiga puluh dua ribu rupiah*);

Menimbang, bahwa dalam posita angka (14.3) Penggugat mendalilkan cuti tahunan masih tersisa 10 hari yang tidak sinkron dengan bukti formulir cuti yang dibuat Penggugat menyatakan sisa cuti masih 9 hari (*vide bukti P-9*), namun formulir tersebut tidak ditandatangani oleh atasan dan bagian HRD, maka bukti surat tersebut diragukan kebenarannya dan tidak valid. Oleh karena Tergugat dapat membuktikan bahwa cuti tahunan Penggugat masih 8 hari (*vide buti T-7*) dan data cuti pada perusahaan dinilai lebih valid, sehingga uang penggantian hak Penggugat berdasar sisa cuti tahunan 8 hari adalah sbb:

$$\begin{aligned} &: 8 \times \text{upah sehari} = 8 \times \text{Rp.133.280,00} \\ &= \text{Rp.1.066.240,00} \end{aligned}$$

(*satu juta enam puluh enam ribu dua ratus empat puluh rupiah*)

Menimbang, bahwa berdasar pertimbangan tersebut maka **Majelis memutuskan petitum-5 Penggugat dapat dikabulkan sebagian;**

Menimbang, bahwa dalam petitum-6 Penggugat menuntut putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*), meskipun ada upaya hukum dan/atau perlawanan (*verzet*) Tergugat, maka menimbang berdasarkan Pasal 180 ayat (1) HIR. Jo.SEMA RI No.3 Tahun 2000 Surat Edaran Mahkamah Agung Jo. Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2001 tentang putusan serta merta (*Uit voerbarr bij voorraad*) mengenai tuntutan dalam gugatan Penggugat karena dalam perkara ini terhadap putusan ini masih ada upaya hukum *Verzet*, kasasi sehingga putusan ini belum *inkracht* atau mempunyai kekuatan hukum tetap, maka menurut Majelis belum cukup alasan menurut hukum untuk mengabulkan permohonan ini sehingga **petitum-6 Penggugat haruslah dinyatakan ditolak.;**

Menimbang, bahwa **petitum-7 Penggugat** yang menyatakan biaya perkara ditanggung negara, maka menimbang nilai gugatan Penggugat adalah dibawah Rp.150.000.000,00 (*seratus lima puluh juta rupiah*), maka berdasarkan Pasal 50

Halaman 39 dari 42 Putusan PHI Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

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

Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya perkara yang timbul akan ditanggung oleh Negara yang akan ditentukan dalam amar putusan, dengan demikian **Majelis memutuskan petitem-7 Penggugat dapat dikabulkan ;**

Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut di atas, gugatan Penggugat ada yang dikabulkan, dikabulkan sebagian dan sebagian lagi ditolak, dengan demikian terhadap petitem-1 Penggugat, maka Majelis berkesimpulan, bahwa gugatan **Penggugat dapat dikabulkan untuk sebagian dan menolak untuk selebihnya ;**

Memperhatikan ketentuan- ketentuan yang diatur dalam HIR, Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan ;

M E N G A D I L I :

DALAM EKSEPSI

Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya ;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena Penggugat mangkir, sesuai Pasal 154A ayat (1.j) Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja junto Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sejak tanggal 6 Juni 2022 ;
3. Menghukum Tergugat membayar uang pisah dan penggantian hak secara tunai kepada Penggugat sbb:
 - a. Uang pisah sebesar **Rp.3.832,000,00** (*tiga juta delapan ratus tiga puluh dua ribu rupiah*);
 - b. Uang penggantian hak sebesar **Rp.1.066.240,00** (*satu juta enam puluh enam ribu dua ratus empat puluh rupiah*)
4. Menghukum Tergugat membayar Penggugat upah lembur hari libur dan upah yang belum dibayar sebesar : Rp.327.420,00 + Rp.399.840,00 = **Rp.727.260,00** (*tujuh ratus dua puluh tujuh ribu dua ratus enam puluh rupiah*) ;
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya ;
6. Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar : **Rp.235.000,00** (*dua ratus tiga puluh lima ribu rupiah*) ;

Halaman 40 dari 42 Putusan PHI Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

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

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta, pada hari Jum'at, tanggal 15 Desember 2023, oleh kami, Agnes Hari Nugraheni, S.H., M.H. sebagai Hakim Ketua, Siti Umi Akhiroh, S.H., M.H. dan Heri Purnomo, S.Si., S.H., M.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk tanggal 24 Agustus 2023, putusan tersebut pada hari Kamis, tanggal 4 Januari 2024, diucapkan dalam persidangan secara elektronik terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh Nunung Diah Retno Saptining Trias, S.H., Panitera Pengganti pada pengadilan negeri tersebut dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi Pengadilan pada hari itu juga.

Hakim Anggota,

Ttd.

Siti Umi Akhiroh, S.H., M.H.

Ttd.

Heri Purnomo, S.Si., S.H., M.H.

Hakim Ketua,

Ttd.

Agnes Hari Nugraheni, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Ttd.

Nunung Diah Retno Saptining Trias, S.H.

Halaman 41 dari 42 Putusan PHI Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perincian biaya :

1. Materai	:	Rp.10.000,00;
2. Redaksi.....	:	Rp.10.000,00
3. Pendaftaran.....	:	Rp.-
4. Juru sumpah	:	Rp.-
5. Pemanggilan	:	Rp.140.000,00
6. Administrasi Penyelesaian Perkara (BAP2)	:	<u>Rp75.000,00;</u>
Jumlah	:	Rp.235.000,00; (dua ratus tiga puluh lima rupiah)