



**PUTUSAN**

**Nomor 281/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

hal ini bertindak untuk dan atas nama Pemberi Kuasa :

- 1. SRI DEFI NURHASANAH**, NIK 3172044404970005, tempat/tanggal lahir Jakarta/04 April 1997, jenis kelamin Perempuan, agama Islam, kewarganegaraan Indonesia, alamat Jl. Kelapa Dua, RT.015/003, Kel. Cilincing, Kec. Cilincing, Jakarta Utara, selanjutnya disebut sebagai Penggugat I;
- 2. SANDI**, NIK 3172041203920010, tempat/tanggal lahir Jakarta/12 Maret 1992, jenis kelamin Laki-laki, agama Islam, kewarganegaraan Indonesia, alamat Kali Baru Barat RT. 008/005, Kel. Kali baru, Kec. Cilincing, Jakarta Utara, selanjutnya disebut sebagai Penggugat II

Penggugat I dan Penggugat II dalam hal ini memberikan kuasa kepada Paulus Sihalohe, S.H., dan kawan-kawan, Para Advokat pada Lembaga Bantuan Hukum Federasi Buruh Transportasi Pelabuhan Indonesia (LBH FBTP) yang beralamat di Jl. Jampia Raya Lorong 20 No,123D, Kel. Koja, Jakarta Utara, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 16 Mei 2024, untuk selanjutnya disebut sebagai Para Penggugat ;

**Lawan**

**PT ORSON INDONESIA**, berkedudukan di Jalan Madiun blok C 2 Nomor.21-22 KBN Maruda, Jakarta Utara, yang diwakili oleh Kalidas K Nathani @Romi selaku Presiden Direktur, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Sandhy Ramadiansyah, S.H. dan Kawan-kawan, Para Advokat dari Ramadiansyah & Co beralamat di Emerald Terrace, Jl. Wibawa Mukti II, Blok H 18, Kota Bekasi – Jawa Barat, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 5 November 2024, sebagai Tergugat;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;  
Membaca berkas perkara yang bersangkutan;  
Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;  
Memperhatikan bukti – bukti yang diajukan kedua belah pihak;

## TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang bahwa Para Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 20 September 2024 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 24 Oktober 2024 dalam Nomor Registrasi 281/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Para Penggugat adalah Pekerja dari PT. Orson Indonesia (Tergugat) dan usaha Tergugat bergerak dibidang Produksi Sabun yang Para Penggugat bekerja dengan Tergugat berlokasi di Jalan Madiun blok C 2 Nomor.21-22 KBN Maruda, Jakarta Utara;
2. Bahwa masing – masing Para Penggugat telah bekerja pada Tergugat dengan masa kerja , yaitu:
  - i. Nama : SRI DEVI NURHASANAH  
Bekerja sejak : 1 Oktober 2014  
Sampai dengan : Sekarang  
Jabatan terakhir : Packer Departemen Produksi  
Upah Pokok Terakhir : Rp.3.516.071,-
  - ii. Nama : SANDI  
Bekerja sejak : 25 Mei 2011  
Sampai dengan : Sekarang  
Jabatan terakhir : Operator Departemen Produksi  
Upah Pokok Terakhir : Rp.3.516.071,-
3. Bahwa Para Penggugat adalah Para Pekerja yang bekerja kepada Tergugat dengan kemampuan (*skill*) dan dedikasi yang tinggi, di Perusahaan Tergugat;
4. Bahwa Para Penggugat merupakan anggota serikat buruh pada Pengurus Komisariat Serikat Buruh Aneka Industri Federasi Buruh Transportasi Pelabuhan Indonesia (PK SBAI-FBTPI) PT. Orson Indonesia;
5. Bahwa Para Penggugat secara tiba-tiba mendapatkan surat Pemutusan Hubungan Kerja pada tanggal 23 Maret 2023 dari Tergugat dengan alasan

Halaman 2 dari 29 hal. Putusan Nomor 281/Pdt.Sus-PHI /2024/PN Jkt.Pst



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Para Penggugat telah melakukan tindakan Indisipliner di Perusahaan Tergugat;

6. Bahwa secara fakta Para Penggugat telah mematuhi Peraturan Perusahaan dengan memperbaiki absen Para Penggugat di Perusahaan Tergugat setelah Para Penggugat menerima Surat Peringatan pertama dari Tergugat;

7. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Para Penggugat yang dilakukan oleh Tergugat, seharusnya Para Penggugat diberikan dahulu Surat Peringatan I, Surat Peringatan II sampai Surat Peringatan III apabila Para Penggugat telah melakukan kesalahan, bahwa ini jelas Tergugat melakukan pelanggaran Hukum tentang Ketenagakerjaan;

8. Bahwa atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak tersebut, Para Penggugat masih tetap bekerja pada Perusahaan Tergugat dibuktikan dengan daftar kehadiran manual yang ditandatangani oleh Supervisor divisi Produksi;

9. Bahwa secara fakta Para Penggugat adalah para pekerja yang baik dan patuh terhadap pimpinan, bahwa Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak kepada Para Penggugat tidak beralasan hukum, karena Para Penggugat tidak ada kesalahan;

10. Bahwa Para Penggugat tetap sah sebagai Para Pekerja Tergugat, namun Tergugat tetap dalilnya menyatakan bahwa Para Penggugat sudah di Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak terhadap Para Penggugat yang dilakukan oleh Tergugat, tidak beralasan hukum dan batal demi hukum;

11. Bahwa dalam proses Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dialami Para Penggugat, Kuasa Para Penggugat yaitu SBAI-FBTPI pada tanggal 28 Maret 2023 telah mengundang Tergugat untuk melakukan Perundingan Bipartit yang dilaksanakan pada tanggal 30 Maret 2023;

12. Bahwa perundingan bipartit yang diadakan pada tanggal 30 Maret 2023 dan dihadiri oleh perwakilan Penggugat dan Tergugat tidak ada titik temu dan didalam Risalah Bipartit perselisihan PHK, pihak kuasa Para Penggugat menyatakan akan melanjutkan proses Mediasi di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara;

Halaman 3 dari 29 hal. Putusan Nomor 281/Pdt.Sus-PHI /2024/PN Jkt.Pst

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

**13.** Bahwa, karena tidak ada titik temu pada Perundingan Bipartit serta tidak adanya itikad baik dari Tergugat terkait perselisihan PHK sepihak yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat untuk menyelesaikan permasalahan ini secara Bipartit, maka akhirnya Para Penggugat mengadukan permasalahan ini ke Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara;

**14.** Bahwa selanjutnya Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Jakarta Utara melakukan Mediasi atau Tripartit antara Penggugat dengan Tergugat, tetapi dalam mediasi antara Penggugat dengan Tergugat juga tidak ada titik temu, maka Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Jakarta Utara melalui Mediator mengeluarkan Surat Anjuran, Nomor : 4601/KT.03.03 tertanggal 21 Juni 2023;

**15.** Bahwa karena tidak tercapainya kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat baik ditingkat bipartite maupun mediasi, maka berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Penggugat sangat beralasan berkepentingan hukum mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, dalam hal ini karena Tergugat berada di wilayah Provinsi DKI Jakarta maka Penggugat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang mempunyai kewenangan memeriksa dan memutus perkara aquo;

**16.** Bahwa oleh karena prosedur yang ditetapkan oleh undang-undang mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah ditempuh oleh Penggugat, maka Penggugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara ini menerima gugatan Penggugat dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

**17.** Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat tidak berdasar dan tidak memenuhi ketentuan Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka adalah layak bila Penggugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara A Quo menghukum Tergugat untuk mempekerjakan kembali kepada Para Penggugat dengan Jabatan dan Level, masa kerja dan Tunjangan lainnya yang melekat pada Para Penggugat seperti semula;

Halaman 4 dari 29 hal. Putusan Nomor 281/Pdt.Sus-PHI /2024/PN Jkt.Pst

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

**18.** Bahwa karena bukan kesalahan Para Penggugat sesuai dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Pasal 157A ayat (1) Selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya; ayat (2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap membayar Upah beserta hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/Buruh; ayat (3) Pelaksanaan Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sampai dengan selesainya proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai tingkatannya, bahwasanya Tergugat lebih memilih memutuskan PHK Sepihak dari pada Skorsing untuk tidak memenuhi pasal 157A ayat 2, maka Para Penggugat memohon kepada majlis Hakim agar menghukum Tergugat untuk membayar upah proses / Upah yang tidak dibayarkan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat, selama 9 (sembilan) bulan upah yaitu bulan April 2023 s/d Desember 2023 kepada masing-masing Para Penggugat yaitu sebesar Rp. 80.322.390,- (*delapan puluh juta tiga ratus dua puluh dua ribu tiga ratus sembilan puluh rupiah*) dengan perincian sebagai berikut:

**a.** Penggugat I

Rp.4.462.355,- X 9 bulan = Rp. Rp.40.161.195,-

**b.** Penggugat II

Rp.4.462.355,- X 9 bulan = Rp. Rp.40.161.195,-

**19.** Bahwa agar ada kepastian hukum untuk menjalankan putusan ini, maka Para Penggugat mohon kepada majelis hakim perkara aquo untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (dwangsom) kepada masing - masing Para Penggugat sebesar Rp.5.000.000 (lima juta rupiah) perhari, setiap kali Tergugat lalai melaksanakan putusan ini;

Sehubungan dengan alasan-alasan tersebut di atas, PARA PENGGUGAT memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat c.q Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini untuk dapat memeriksa dan memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat tertanggal tanggal 23 Maret 2023 adalah batal demi hukum;

Halaman 5 dari 29 hal. Putusan Nomor 281/Pdt.Sus-PHI /2024/PN Jkt.Pst

**Disclaimer**

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



3. Menghukum Tergugat untuk mempekerjakan kembali kepada Para Penggugat dengan Jabatan dan Level, masa kerja dan Tunjangan lainnya yang melekat pada Para Penggugat seperti semula;

4. menghukum Tergugat untuk membayar upah proses / Upah yang tidak dibayarkan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat, selama 9 (sembilan) bulan upah yaitu bulan April 2023 s/d Desember 2023 kepada masing-masing Para Penggugat yaitu sebesar Rp. 80.322.390,- (*delapan puluh juta tiga ratus dua puluh dua ribu tiga ratus sembilan puluh rupiah*) dengan perincian sebagai berikut:

a. Penggugat I

Rp.4.462.355,- X 9 bulan = Rp. Rp.40.161.195,-

b. Penggugat II

Rp.4.462.355,- X 9 bulan = Rp. Rp.40.161.195,-

5. Menghukum Tergugat membayar uang paksa (dwangsom) kepada masing - masing Para Penggugat sebesar Rp.5.000.000 (lima juta rupiah) perhari, setiap kali Tergugat lalai melaksanakan putusan ini;

6. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara;

ATAU

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (Ex Aequo Et Bono).

Menimbang bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Para Penggugat dan Tergugat masing – masing menghadap kuasanya tersebut;

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

Menimbang bahwa kepada Tergugat dimintakan persetujuan untuk melaksanakan persidangan secara elektronik;

Menimbang bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat menyatakan bersedia untuk melakukan persidangan secara elektronik;

Menimbang bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat ;

Menimbang bahwa terhadap gugatan Para Penggugat tersebut Tergugat mengajukan Jawaban yang mana pada pokoknya pihak Tergugat SECARA TEGAS MENOLAK SELURUH DALIL PARA PENGGUGAT kecuali terhadap hal-hal yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat dalam





Jawaban ini sebagaimana diuraikan pihak Tergugat sebagai berikut:

**A. PARA PENGGUGAT MELAKUKAN TINDAKAN INDISCIPLINER SECARA BERULANG**

**1.1.** Bahwa benar Para Penggugat merupakan pekerja pada perusahaan Tergugat yakni PT Orson Indonesia yang beralamat di Jalan Madiun Blok C 2 Nomor 21-22 KBN Marunda, Jakarta Utara sebagaimana diuraikan Para Penggugat dalam Butir 1 Gugatan Para Penggugat, dengan keterangan sebagai berikut :

- a.** Penggugat I bekerja di Perusahaan Tergugat sebagai *Ladies Packer* sejak 05 Januari 2015
- b.** Penggugat II bekerja di Perusahaan Tergugat sebagai Operator Mixer sejak 01 Mei 2012

**1.2.** BAHWA TERGUGAT MENOLAK DENGAN TEGAS DALIL PARA PENGGUGAT SEBAGAIMANA DIMAKSUD DIDALAM ANGKA 5 DALAM GUGATAN A *QUO, de facto* Penggugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja setelah Tergugat mengamati kinerja dan perilaku dari Para Penggugat di Lokasi Kerja dan Tergugat telah menjalani prosedur Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana yang diatur didalam Peraturan Perusahaan;

**1.3.** Bahwa perlu disampaikan oleh Tergugat, Para Penggugat dalam hal ini sama sekali tidak mematuhi Peraturan Perusahaan yang telah disepakati dan berlaku untuk seluruh karyawan di Perusahaan Tergugat tanpa terkecuali, namun Para Penggugat dengan sadar tidak mematuhi Peraturan Perusahaan termaksud yakni dengan seringnya tidak hadir di lokasi kerja tanpa adanya alasan yang jelas, dan kejadian ini terjadi berulang – ulang, *sehingga hal ini tentunya mengganggu keharmonisan dan kenyamanan dari para pekerja lainnya di Perusahaan Tergugat, dan tentunya bagaimana mungkin hubungan kerja yang sudah ada dapat dilanjutkan oleh Tergugat;*

**1.4.** Bahwa melanjutkan ungkapan sebagaimana dimaksud didalam angka 1.3. perlu Tergugat tegaskan bahwasanya telah terjadi suatu hubungan tidak harmonis antara Para Penggugat dan Tergugat, yang mana tindakan Para Penggugat yang dengan sadar melakukan tindakan indisipliner walaupun sudah diperingatkan oleh



Tergugat melalui atasannya, namun hal ini tidak dimanfaatkan dengan baik oleh Para Penggugat untuk memperbaiki kinerja ataupun sikap didalam mematuhi aturan Perusahaan, bahkan Para Penggugat semakin sering melakukan tindakan – tindakan indisipliner sehingga hal ini semakin mengakibatkan hubungan antara Para Penggugat dan Tergugat menjadi semakin tidak harmonis bahkan melibatkan karyawan lainnya baik secara langsung dan atau tidak langsung, yang mana menurut Tergugat bilamana hal ini terus dilanjutkan dan tidak ada Tindakan dari Tergugat, maka akan mengakibatkan hal yang berdampak negatif pada kinerja Perusahaan;

**B. HUBUNGAN KERJA ANTARA PARA PENGGUGAT DAN TERGUGAT  
TELAH BERAKHIR**

**1.5.** Bahwa secara nyata dan jelas didalam Peraturan Perusahaan Tergugat khususnya didalam Pasal 23 angka 2 huruf d tentang kewajiban Dasar jo. Pasal 23 angka 3 tentang Kewajiban Karyawan melaksanakan tata tertib / Disiplin Kerja, seluruh karyawan tanpa terkecuali yang dalam hal ini termasuk pula Para Penggugat wajib untuk mentaati ketentuan yang berlaku di Perusahaan, antara lain berbunyi sebagai berikut :

*Pasal 23 angka 2 huruf d*

*d. Karyawan Wajib mentaati peraturan / ketentuan yang berlaku di Perusahaan antara lain :*

- i. Waktu kerja dan tata tertib kehadiran*
- ii. Kesehatan dan keselamatan kerja*
- iii. Keamanan dan pencegahan kebakaran*
- iv. Kerapihan dan kebersihan*
- v. Administrasi dan prosedur kerja*

*Pasal 23 angka 3 huruf a*

*3. Setiap Karyawan diwajibkan melaksanakan tata tertib/disiplin kerja sebagai berikut:*

- a). Absensi, dengan menggunakan mesin absensi / finger scan, baik sewaktu masuk kerja maupun waktu pulang kerja sesuai dengan ketentuan Perusahaan yang berlaku*





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

**1.6.** Bahwa Tergugat MENOLAK DENGAN TEGAS DALIL yang disampaikan oleh Para Penggugat didalam angka 5 gugatan *a quo*, Tergugat telah menjalankan proses pendisiplinan sebagaimana yang telah diatur didalam Peraturan Perusahaan, yakni dengan cara sebagai berikut :

**a.** Telah memberikan peringatan lisan terhadap Para Penggugat;

**b.** Memberikan Surat Peringatan I kepada Para Penggugat, yakni

i. Surat Peringatan I kepada Penggugat I tertanggal 25 Oktober 2022 yang berlaku hingga 25 Januari 2023.

ii. Surat Peringatan I kepada Penggugat II tertanggal 25 Oktober 2022 yang berlaku hingga 25 Januari 2023.

**c.** Memberikan Surat Peringatan III kepada Para Penggugat, yakni :

i. Surat Peringatan III kepada Penggugat I tertanggal 01 Desember 2022 yang berlaku hingga tanggal 01 Juni 2023.

ii. Surat Peringatan III kepada Penggugat II tertanggal 01 Desember 2022 yang berlaku hingga tanggal 01 Juni 2023.

**1.7.** Bahwa sebagaimana yang dijabarkan diatas, maka dengan diberikannya Surat Peringatan III seharusnya Para Penggugat lebih mawas diri dan memahami kewajibannya selaku Karyawan untuk mematuhi Peraturan Perusahaan, namun *de facto* Para Penggugat kembali lagi tidak mematuhi Peraturan Perusahaan, sehingga menurut Tergugat sudah cukup memberikan kesempatan dan pembinaan sehingga Tergugat dengan berat hati mengambil keputusan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud, sebagai berikut :

**a.** Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 004/OI/HRGA/INT/III/2023 tertanggal 23 Maret 2023 atas nama Penggugat I



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

b. Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 047/OI/HRGA/INT/III/2023 tertanggal 23 Maret 2023 atas nama Penggugat II

1.8. Bahwa Tergugat MENOLAK DENGAN TEGAS DALIL yang disampaikan oleh Para Penggugat khususnya didalam angka 7 gugatan *a quo*, perlu disampaikan bahwasanya didalam PP khususnya didalam Pasal 25 angka 5 jo Pasal 28 angka 2 yang berbunyi sebagai berikut :

*Pasal 25*

*Sanksi Terhadap Pelanggaran Tata Tertib / Disiplin Kerja*

1. Surat Teguran
2. ....
3. ....
4. ....
5. Surat Peringatan III

*Surat Peringatan (SP) III akan dikeluarkan apabila Karyawan melakukan:*

- a) Pengulangan atau peningkatan pelanggaran yang termasuk dalam kategori Surat Peringatan II tersebut selama masa berlaku.
- b) Mangkir 4 (empat) kali dalam sebulan (secara tidak berturut-turut ataupun berturut-turut).
- c) .....

*Pasal 28*

*PHK Oleh Perusahaan*

1. ....
2. PHK karena Pelanggaran Peraturan / tata tertib (kesalahan yang bukan dikategorikan kesalahan berat/pidana).

DENGAN MERUJUK KEPADA PERATURAN PERUSAHAAN, MAKA TELAH JELAS DAN NYATA TERGUGAT TELAH MELAKUKAN SESUAI PROSEDUR SEBAGAIMANA DIMAKSUD DIDALAM PERATURAN PERUSAHAAN TERKAIT DENGAN PEMUTUSAN

Halaman 10 dari 29 hal. Putusan Nomor 281/Pdt.Sus-PHI /2024/PN Jkt.Pst



HUBUNGAN KERJA, dan terkait dengan penerbitan Surat Peringatan kepada Para Penggugat, maka dengan merujuk kepada Pasal 161 ayat 2 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di bagian Penjelasan berbunyi sebagai berikut :

Ayat (2)

*Masing-masing surat peringatan dapat diterbitkan secara berurutan atau tidak, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.*

DAN DE FACTO DIDALAM PP TERGUGAT TIDAK ADA PERATURAN DAN ATAU URUTAN BAHWASANYA SURAT PERINGATAN WAJIB UNTUK DITERBITKAN SECARA BERURUTAN. DAN OLEH KARENANYA, MAKA SAH SECARA HUKUM MAJELIS HAKIM MENOLAK DALIL PARA PENGGUGAT;

**1.9.** Bahwa Tergugat MENOLAK DENGAN TEGAS DALIL yang disampaikan oleh Para Penggugat khususnya dalam angka 8 Gugatan a quo, bahwasanya sesuai dengan PP dalam hal ini Pasal 23 angka 3 mengenai Tata Tertib / Disiplin Kerja mengatur sebagai berikut :

**3.** *Setiap Karyawan diwajibkan melaksanakan tata tertib/disiplin kerja sebagai berikut:*

- a)** *Absensi, dengan menggunakan mesin absensi / finger scan, baik sewaktu masuk kerja maupun waktu pulang kerja sesuai dengan ketentuan Perusahaan yang berlaku*
- b)** *Berada ditempat kerja masing-masing, sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.*
- c)** *Melaksanakan dan mematuhi seluruh petunjuk atau instruksi yang diberikan oleh atasannya atau pimpinan Perusahaan yang berwenang untuk memberikan petunjuk atau instruksi tersebut.*
- d)** *Melaksanakan tugas pekerjaannya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.*
- e)** *Memakai ID Card yang sudah diberikan selama berada di dalam lingkungan Perusahaan, sesuai SOP mengenai ID Card.*



- f) Menjaga serta memelihara dengan baik semua milik Perusahaan dan segera melaporkan kepada pimpinan Perusahaan / atasannya, apabila mengetahui hal-hal yang dapat menimbulkan bahaya atau kerugian Perusahaan.
- g) Memelihara dan memegang teguh rahasia Perusahaan terhadap siapapun mengenai segala hal yang diketahuinya tentang Perusahaan.
- h) Melaporkan kepada pimpinan Perusahaan apabila ada perubahan-perubahan akan status dirinya, susunan keluarganya, perubahan alamat dan sebagainya.
- i) Memeriksa semua alat-alat kerja masing-masing sebelum mulai bekerja atau saat akan meninggalkan pekerjaannya sehingga benar-benar tidak akan menimbulkan kerusakan/bahaya yang dapat mengganggu/membahayakan Karyawan atau merugikan Perusahaan.

DENGAN MERUJUK KEPADA PASAL DIATAS YANG KHUSUSNYA DIDALAM ANGKA 1, MAKA TERANG DAN BENDERANG, BAHWASANYA DALIL YANG DIKEMUKAKAN OLEH PARA PENGGUGAT TELAH TERBANTAHKAN SECARA SENDIRI, YANG MANA DAFTAR KEHADIRAN MANUAL YANG DIDALILKAN OLEH PARA PENGGUGAT DALAM HAL INI TENTUNYA TIDAK SESUAI DENGAN PP YANG TELAH ADA, OLEH KARENA ITU DALIL PARA PENGGUGAT TERSEBUT ADALAH SANGATLAH MENGADA-ADA DAN TIDAK BERDASARKAN HUKUM YANG JELAS SEHINGGA SUDAH SEMESTINYA TIDAK DIJADIKAN BAHAN PERTIMBANGAN OLEH MAJELIS HAKIM YANG MULIA YANG MEMERIKSA, MENGADILI DAN MEMUTUS PERKARA A QUO.

Bahwa Tergugat tidak mengerti atas dasar apa yang dipergunakan oleh Para Penggugat khususnya didalam angka 9 Gugatan A quo, yang mendalilkan bahwasanya Pekerja merupakan pekerja yang baik dan patuh terhadap pimpinan, apakah bukan hal yang wajar bahwasanya karyawan mempunyai kewajiban untuk mentaati perintah petunjuk dan bimbingan, dan hal ini pun diatur didalam PP khususnya didalam Pasal 23 angka 2 huruf F, dan bilamana merujuk



kepada dalil Para Penggugat, maka sangatlah tidak mungkin Tergugat mengambil langkah pemutusan hubungan kerja bilamana Para Penggugat tidak melakukan kesalahan berat yang berujung kepada Pemutusan Hubungan Kerja, dan oleh karena itu menurut TERGUGAT DALIL YANG DISAMPAIKAN OLEH PARA PENGGUGAT TERLALU MEMAKSAKAN KEHENDAK DAN TIDAK BERDASAR, DAN SUDAH SEPANTASNYA DALIL TERMAKSUD TIDAK DIJADIKAN BAHAN PERTIMBANGAN OLEH MAJELIS HAKIM YANG MEMERIKSA, MENGADILI DAN MEMUTUS PERKARAA QUO.

**1.10.** Bahwa memang benar telah dilakukan upaya Bipartit yang diselenggarakan di tanggal 30 Maret 2023 antara Para Penggugat dan Tergugat sebagaimana dinyatakan didalam Gugatan *a quo*;

Namun yang didapatkan oleh Tergugat adalah sikap yang ditunjukkan oleh Para Penggugat adalah akan mengadukan permasalahan ini ke Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara, dan membuat seakan – akan Tergugat telah melakukan tindakan yang melanggar hukum yang *de facto* Tergugat telah melaksanakan sesuai prosedur yang berlaku.

**C. PROSES TRIPARTIT (MEDIASI) TELAH DILAKUKAN DENGAN TIDAK SEIMBANG DAN CACAT HUKUM**

**1.11.** Bahwa dengan tidak ditemukannya kesepakatan sebagaimana dimaksud didalam Angka 1.9 diatas, maka perselisihan ini dilimpahkan ke Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara dan telah mengeluarkan anjuran dengan Nomor 4601/KT.03.03 tertanggal 23 Juni 2023 dan atas anjuran termaksud Tergugat telah melayangkan penolakan. Adapun hal tersebut dikarenakan anjuran tersebut sangatlah tidak berdasar hukum yang jelas dan juga sangatlah tidak seimbang atau berat sebelah tanpa mempertimbangkan kerugian di Pihak Tergugat yang telah melakukan pembinaan sesuai dengan Amanat Undang – undang yang berlaku.

**1.12.** Bahwa perlu disampaikan, bahwasanya dengan tidak adanya keharmonisan antara Para Penggugat dan Tergugat dan *de facto* Para Penggugat telah melakukan tindakan indisipliner yang



berulang dengan sadar walaupun Tergugat telah berupaya melakukan tindakan pembinaan kepada Para Penggugat sesuai dengan Amanat Undang – undang yang berlaku, yang tentunya dengan tindakan indisipliner yang dilakukan oleh Para Penggugat menyebabkan kerugian baik materil maupun immateril bagi Perusahaan, seyogyanya dari Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara didalam memberikan anjuran melihat dari kedua sisi baik dari sisi Pekerja maupun dari sisi Pengusaha

OLEH KARENANYA SUDAH SEMESTINYA TIDAK DIJADIKAN BAHAN PERTIMBANGAN OLEH MAJELIS HAKIM YANG MULIA YANG MEMERIKSA, MENGADILI DAN MEMUTUS PERKARA A QUO.

**D. PERMINTAAN UPAH PROSES PARA PENGGUGAT ADALAH SUATU HAL YANG TIDAK RELEVAN**

**1.13.** Bahwa terkait dengan Upah Proses dari Para Penggugat sebagaimana diuraikan didalam angka 18 Gugatan *a quo*, maka menurut kami sangatlah tidak tepat dan tidak relevan, sehingga kami merasa berkeberatan atas hal termaksud, Dalil yang disampaikan oleh Para Penggugat tidak beralasan dan tidak berdasar mengingat hanya mendasarkan kepada asumsi yang disampaikan oleh Para Penggugat, yang mana secara jelas dan tegas bahwasanya Hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat telah berakhir pada tanggal 23 Maret 2023, namun Para Penggugat memaksakan dalil yang tidak berdasar untuk melakukan pembayaran upah selama 9 (sembilan) bulan dengan periode dari bulan april 2023 – Desember 2023.

OLEH KARENA ITU DALIL PARA PENGGUGAT TERSEBUT ADALAH SANGATLAH MENGADA-ADA DAN TIDAK BERDASARKAN HUKUM YANG JELAS SEHINGGA SUDAH SEMESTINYA TIDAK DIJADIKAN BAHAN PERTIMBANGAN OLEH MAJELIS HAKIM YANG MULIA YANG MEMERIKSA, MENGADILI DAN MEMUTUS PERKARA A QUO.

**1.14.** Bahwa perlu kiranya Tergugat sampaikan kepada Majelis, bahwasanya Tergugat telah membayarkan Gaji Para Penggugat di





bulan Maret secara Penuh berikut dengan Tunjangan Hari Raya tahun 2023, sehingga dapat disampaikan disini adalah Tergugat masih mempunyai hati dan tidak melakukan tindakan sewenang – wenang didalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja.

**E. TUNTUTAN UANG PAKSA (DWANGSOM) PARA PENGGUGAT TIDAK RELEVAN DAN TIDAK BERALASAN**

**1.15.** Bahwa pihak Tergugat menolak tuntutan Para Penggugat pada petitum gugatannya tersebut yang meminta agar pihak Tergugat membayar denda atau uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp 5.000.000,- (lima juta Rupiah) kepada masing-masing Penggugat per hari setiap kali terlambat menjalankan putusan. Hal ini dikarenakan permintaan Para Penggugat tersebut sungguh sangat tidak relevan serta tidak mempunyai dasar hukum yang cukup. Selain itu, Para Penggugat tersebut juga tidak menyebutkan dasar atau penjelasan dari tuntutan tersebut pada posita gugatannya, hal mana secara tiba-tiba muncul begitu saja di petitum gugatannya tersebut.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas yang didukung oleh bukti-bukti yang kuat, maka sudilah Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo* untuk dapat menjatuhkan putusan dengan amar putusan sebagai berikut:

**DALAM POKOK PERKARA**

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja Para Penggugat dengan pihak Tergugat telah berakhir atau putus sejak putusan hubungan kerja ditetapkan;
3. Menghukum Para Penggugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul dan/atau kemungkinan akan timbul dalam perkara ini;

Atau

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

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

Menimbang bahwa untuk meneguhkan dalil-dalil gugatannya, Penggugat mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan diberi tanda P-1 sampai dengan P-17, dan setelah dicocokkan ternyata sebagian sesuai aslinya dan sebagian lainnya tidak dapat ditunjukkan aslinya melainkan hanya berupa



Fotokopi dari print out yaitu sebagai berikut ;

1. Fotokopi sesuai dengan asli Surat Keputusan Pengangkatan Karyawan No: 059/MGT-01/HRD/IX/2016 Tetap atas nama Sri Defi Nurhasanah, diberi tanda bukti P – 1;
2. Fotokopi sesuai dengan asli Certificate Of Employment No.061/COE/01/HRGA/III/2023 atas nama Sandi, diberi tanda bukti P – 2;
3. Fotokopi dari fotokopi Surat Pemutusan Hubungan Kerja No.044/01/HRGA/INT/III/2023 atas nama Sri Defi Nurhasanah, diberi tanda bukti P – 3;
4. Fotokopi dari fotokopi Surat Pemutusan Hubungan Kerja No.047/01/HRGA/INT/III/2023 atas nama Sandy, diberi tanda bukti P – 4;
5. Fotokopi dari print out Slip Gaji April 2023 atas nama Sri Defi Nurhasanah, diberi tanda bukti P – 5;
6. Fotokopi dari fotokopi Slip Gaji Maret 2023 atas nama Sandi, diberi tanda bukti P – 6;
7. Fotokopi dari fotokopi Hasil pemeriksaan USG atas nama Sri Defi Nurhasanah di Klinik Hilda Alnaira, diberi tanda bukti P – 7;
8. Fotokopi dari fotokopi Hasil pemeriksaan laboratorium atas nama Sri Defi Nurhasanah di Puskesmas Kec. Cilincing, diberi tanda bukti P – 8;
9. Fotokopi dari fotokopi Surat Istirahat Dokter di rumah sakit islam jakarta sukapura atas nama Sri Defi Nurhasanah, diberi tanda bukti P – 9;
10. Fotokopi dari fotokopi Surat Keterangan Hamil di rumah sakit islam jakarta Sukapura atas nama Sri Defi Nurhasanah, diberi tanda bukti P – 10;
11. Fotokopi dari fotokopi Surat Keterangan Cuti Pasien Hamil di rumah sakit islam jakarta Sukapura atas nama Sri Defi Nurhasanah, diberi tanda bukti P – 11;
12. Fotokopi dari fotokopi Surat Keterangan kelahiran di rumah sakit islam jakarta Sukapura atas nama Sri Defi Nurhasanah, diberi tanda bukti P – 12;
13. Fotokopi sesuai dengan asli Absen manual para pekerja di PT. Orson Indonesia tertanggal 31 Maret 2023 sampai dengan 04 April 2023, diberi tanda bukti P – 13;
14. Fotokopi sesuai dengan asli Absen manual para pekerja di PT. Orson Indonesia tertanggal 05 April 2023 sampai dengan 14 April 2023, diberi tanda bukti P – 14;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

15. Fotokopi sesuai dengan asli Absen manual para pekerja di PT. Orson Indonesia tertanggal 15 April 2023 sampai dengan 20 April 2023, diberi tanda bukti P – 15;
16. Fotokopi dari fotokopi Peraturan Perusahaan PT. Orson Indonesia, diberi tanda bukti P – 16;
17. Fotokopi sesuai dengan asli Surat Keterangan Sakit dari Klinik Umum Yadi Medika atas nama Sandi, diberi tanda bukti P – 17;

Menimbang bahwa selain mengajukan bukti Surat, Para Penggugat juga menghadirkan 1(Satu) orang saksi yang bernama Sari Triana, setelah disumpah dalam persidangan memberikan keterangan sebagai berikut;

- Bahwa saksi kenal dengan Para Penggugat dan Tergugat;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Penggugat I setiap tidak masuk kerja selalu izin kepada atasannya melalui pesan whassapps;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Penggugat I tidak masuk bekerja karena alasan yang jelas yaitu untuk melakukan kontrol kesehatan janin Penggugat I ke Dokter;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa pada saat dilakukan PHK, Para Penggugat melakukan upaya hukum yaitu bipartit dan tripartit dengan tetap melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja pada perusahaan Tergugat;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil-dalil bantahannya, Tergugat mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan diberi tanda T-1 sampai dengan T-8, dan setelah dicocokkan oleh Majelis Hakim ternyata sebagian sesuai aslinya dan sebagian lainnya tidak dapat ditunjukkan aslinya melainkan hanya berupa Fotokopi dari fotokopi yaitu sebagai berikut ;

1. Fotokopi dari fotokopi Peraturan Perusahaan Tergugat periode 2020 - 2022, diberi tanda bukti T – 1A;
2. Fotokopi dari fotokopi Peraturan Perusahaan Tergugat Periode 2023 - 2025, diberi tanda bukti T – 1B;
3. Fotokopi sesuai dengan asli Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atas nama Sri Devi Nurhasanah (Penggugat 1), diberi tanda bukti T – 2A;
4. Fotokopi sesuai dengan asli Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atas nama Sandi (Penggugat II), diberi tanda bukti T – 2B;
5. Fotokopi sesuai dengan asli Surat Peringatan Pertama atas nama Sri Devi Nurhasanah (Penggugat 1), diberi tanda bukti T – 3A;
6. Fotokopi sesuai dengan asli Surat Peringatan Ketiga atas nama Sri Devi Nurhasanah (Penggugat 1), diberi tanda bukti T – 3B;

Halaman 17 dari 29 hal. Putusan Nomor 281/Pdt.Sus-PHI /2024/PN Jkt.Pst

#### Disclaimer

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



7. Fotokopi sesuai dengan asli Surat Peringatan Pertama atas nama Sandi (Penggugat II), diberi tanda bukti T – 4A;
8. Fotokopi sesuai dengan asli Surat Peringatan Ketiga atas nama Sandi (Penggugat II), diberi tanda bukti T – 4B;
9. Fotokopi dari fotokopi Surat Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Sri Devi Nurhasanah (Penggugat 1), diberi tanda bukti T – 5A;
10. Fotokopi dari fotokopi Surat Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Sandi (Penggugat II), diberi tanda bukti T – 5B;
11. Fotokopi sesuai dengan aslinya Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara Nomor 4601/KT.03.03 tertanggal 23 Juni 2023, diberi tanda bukti T – 6;
12. Fotokopi sesuai dengan aslinya Penolakan dari PT. Orson Indonesia atas Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara Nomor 4601/KT.03.03 tertanggal 23 Juni 2023, diberi tanda bukti T – 7;
13. Fotokopi dari print out Bukti Pembayaran atas selisih Gaji pada bulan Maret 2023 dan THR yang dibayarkan oleh Pihak PT. Orson Indonesia kepada Para Penggugat, diberi tanda bukti T – 8;

Menimbang bahwa selain mengajukan bukti surat Tergugat juga menghadirkan 1(Satu) orang saksi yang bernama Noorasa Wisoso, kemudian setelah disumpah dalam persidangan Para saksi memberikan keterangan sebagai berikut:

- Bahwa saksi kenal dengan Para Penggugat dan Tergugat;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa saksi mengetahui jika Penggugat I sedang dalam keadaan Hamil;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa saksi baru mengetahui jika pekerja yang sedang dalam keadaan hamil tidak dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja;

Menimbang bahwa setelah pemeriksaan perkara selesai, selanjutnya dipersidangan Para Penggugat dan Tergugat mengajukan kesimpulan pada tanggal 30 Januari 2025

Menimbang bahwa kedua belah pihak menyatakan tidak ada lagi hal yang akan diajukan didalam perkara ini dan selanjutnya memohon untuk putusan;

Menimbang bahwa selanjutnya segala sesuatu yang terjadi dalam



persidangan yang tercatat dalam Berita Acara dan guna menyingkat putusan, Berita Acara tersebut harus dianggap sudah termuat dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari putusan ini;

#### **TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**

Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan Para Penggugat sebagaimana diuraikan di atas;

Menimbang bahwa Tergugat mengajukan jawaban atas gugatan yang diajukan Para Penggugat yang mana pada pokoknya pihak Tergugat secara tegas menolak seluruh dalil para penggugat kecuali terhadap hal-hal yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat;

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

Menimbang bahwa dalam persidangan Penggugat mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 s.d P-17 dan menghadirkan 1(Satu) orang saksi yang bernama Sari Triana, sedangkan Tergugat mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-1 s.d T-8 dan menghadirkan 1(Satu) orang saksi yang bernama Noorasa Wisoso;

Menimbang bahwa setelah membaca jawab-jawab antara Para Penggugat dengan Tergugat serta bukti-bukti yang diajukan Para Pihak, dapat disimpulkan bahwa perselisihan dalam perkara a quo adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja, dimana Para Penggugat telah diputuskan hubungan kerjanya oleh Tergugat pada tanggal 23 Maret 2023 karena dianggap melakukan tindakan indisipliner, padahal menurut Para Penggugat faktanya Para Penggugat telah mematuhi Peraturan Perusahaan dengan memperbaiki absen Para Penggugat setelah Para Penggugat menerima Surat Peringatan Pertama, sehingga Para Penggugat minta untuk dipekerjakan kembali dan membayar upah yang belum dibayar selama 9(sembilan) bulan, disisi lain Tergugat menolak dengan tegas gugatan Para Penggugat karena pemutusan hubungan kerja dilakukan setelah Tergugat mengamati kinerja dan perilaku Para Penggugat dilokasi kerja dan Tergugat telah menjalani prosedur pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan;

Menimbang bahwa dari pokok permasalahan tersebut, maka yang harus



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dijawab adalah apakah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku? Lalu apa implikasi hukumnya?;

Menimbang bahwa untuk menjawab permasalahan tersebut Majelis Hakim akan memutuskan dengan mempertimbangkan bukti – bukti yang diajukan oleh Para Pihak yang relevan dalam perkara a quo dihubungkan dengan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku;

Menimbang bahwa sebelum Majelis Hakim memeriksa pokok perselisihan a quo terlebih dahulu Majelis Hakim akan memeriksa formalitas gugatan dan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam surat gugatannya melampirkan Anjuran Mediator dari Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur No. 137/-1.835.3 tanggal 25 Januari 2021, maka sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 83 ayat (1) UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta pusat secara formil menerima gugatan dan berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara a quo;

Menimbang bahwa Para Penggugat dalam posita angka 1(satu) dan 2(dua) mendalilkan bahwa Para Penggugat adalah Pekerja dari PT. Orson Indonesia (Tergugat) dan usaha Tergugat bergerak dibidang Produksi Sabun yang Para Penggugat bekerja dengan Tergugat berlokasi di Jalan Madiun blok C 2 Nomor.21-22 KBN Maruda, Jakarta Utara, dengan masa kerja sebagai berikut:

I. Nama : SRI DEVI NURHASANAH

Bekerja sejak : 1 Oktober 2014

Sampai dengan : Sekarang

Jabatan terakhir : Packer Departemen Produksi

Upah Pokok Terakhir : Rp.3.516.071,-

II. Nama : SANDI

Bekerja sejak : 25 Mei 2011

Sampai dengan : Sekarang

Jabatan terakhir : Operator Departemen Produksi

Halaman 20 dari 29 hal. Putusan Nomor 281/Pdt.Sus-PHI /2024/PN Jkt.Pst





Upah Pokok Terakhir : Rp.3.516.071,-

Menimbang bahwa Tergugat dalam jawabannya pada huruf A angka 1.1. telah membenarkan dalil Para Penggugat tersebut dengan keterangan sebagai berikut:

- I. Penggugat I bekerja di Perusahaan Tergugat sebagai *Ladies Packer* sejak 05 Januari 2015;
- II. Penggugat II bekerja di Perusahaan Tergugat sebagai Operator Mixer sejak 01 Mei 2012;

Menimbang bahwa oleh karena dalil Para Penggugat telah dibenarkan oleh Tergugat, maka mengacu pada ketentuan Pasal 174 dan 176 HIR jo Pasal 1925 KUHPerdara, dibenarkannya dalil Penggugat merupakan bentuk pengakuan oleh Tergugat akan kebenaran dalil tersebut, hal mana pengakuan Tergugat tersebut merupakan bukti yang sempurna sepanjang berkaitan dengan status hubungan kerja, jabatan dan upah terakhir Para Penggugat;

Menimbang bahwa terkait kapan dimulainya hubungan kerja Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang bahwa oleh karena adanya bukti surat P-1 berupa Surat Keputusan Pengangkatan Karyawan No: 059/MGT-01/HRD/IX/2016 atas nama Sri Defi Nurhasanah, dimana dalam bukti surat tersebut disebutkan Penggugat I diangkat menjadi Karyawan tetap terhitung sejak tanggal 01 Oktober 2014, sedangkan bukti surat T-2A berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atas nama Sri Devi Nurhasanah (Penggugat 1), pada pokoknya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut jangka waktunya terhitung sejak tanggal 05 Januari 2015 dan berakhir dengan sendirinya pada tanggal 05 Januari 2016, maka Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja antara Penggugat I dengan Tergugat adalah sejak tanggal 01 Oktober 2014;

Menimbang bahwa demikian juga terhadap hubungan kerja antara Penggugat II dengan Tergugat setelah memeriksa bukti surat P-2 berupa Certificate Of Employment No.061/COE/01/HRGA/III/2023 atas nama Sandi, dan bukti surat T-2B berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atas nama Sandi (Penggugat II), diperoleh fakta hubungan kerja Penggugat II dengan Tergugat sejak 1 Maret 2011 sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Penggugat II berlaku 01 Mei 2012 sampai dengan 01 Agustus, karenanya Majelis Hakim berketetapan hubungan kerja antara Penggugat II dengan Tergugat dimulai sejak tanggal 1 Maret 2011;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku beserta implikasi hukumnya bagi Para Pihak;

Menimbang bahwa memperhatikan bukti surat P-3 sama dengan bukti surat P-5A berupa Surat Pemutusan Hubungan Kerja No.044/01/HRGA/INT/III/2023 atas nama Sri Defi Nurhasanah, diperoleh fakta Tergugat telah memutuskan hubungan kerja kepada Penggugat I pada tanggal 23 Maret 2023 dengan alasan Penggugat I telah tidak masuk kerja ( alfa) 10 hari dan IDP 9 hari sepanjang tahun 2022;

Menimbang bahwa memperhatikan bukti surat P-4 sama dengan bukti surat T-5B berupa Surat Pemutusan Hubungan Kerja No.047/01/HRGA/INT/III/2023 atas nama Sandy, diperoleh fakta Tergugat telah memutuskan hubungan kerja kepada Penggugat II pada tanggal 23 Maret 2023 dengan alasan Penggugat II telah tidak masuk kerja (alfa) 14 hari sepanjang tahun 2022;

Menimbang bahwa memperhatikan bukti surat T-3A berupa Surat Peringatan Pertama atas nama Sri Devi Nurhasanah (Penggugat 1), bukti surat P-3B berupa Surat Peringatan Ketiga atas nama Sri Devi Nurhasanah (Penggugat 1), bukti surat P-4A berupa Peringatan Pertama atas nama Sandi (Penggugat II), bukti surat T-4B berupa Surat Peringatan Ketiga atas nama Sandi (Penggugat II), diperoleh fakta hukum bahwa Para Penggugat pada tanggal 25 Oktober 2022 diberikan Surat Peringatan I dengan alasan jumlah alfa dalam absensi, kemudian pada tanggal 1 Desember 2022 diberikan Surat Peringatan III dengan alasan Penggugat I alfa sebanyak 10 hari sepanjang tahun 2022 dan Penggugat II karena alfa sebanyak 14 hari kerja sepanjang tahun 2022 dan dalam Surat Peringatan ke III tersebut Para Penggugat tidak menandatangani;

Menimbang bahwa sebagaimana diatur dalam pasal 52 ayat(1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyebutkan Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/ Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut;

Halaman 22 dari 29 hal. Putusan Nomor 281/Pdt.Sus-PHI /2024/PN Jkt.Pst



Menimbang bahwa didalam penjelasannya pasal 52 ayat(1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 disebutkan sebagai berikut:

Surat peringatan diterbitkan secara berurutan yaitu:

- a. surat peringatan pertama berlaku untuk jangka waktu 6 (enam) bulan.
- b. Apabila Pekerja/ Buruh melakukan kembali pelanggaran ketentuan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama masih dalam tenggang waktu 6 (enam) bulan maka Pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan kedua, yang juga mempunyai jangka waktu berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya peringatan kedua.
- c. Apabila Pekerja/ Buruh masih melakukan pelanggaran ketentuan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama, Pengusaha dapat menerbitkan peringatan ketiga (terakhir) yang berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya peringatan ketiga.

Apabila dalam kurun waktu peringatan ketiga Pekerja/ Buruh kembali melakukan pelanggaran Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja.

Menimbang bahwa dengan demikian sebenarnya langkah Tergugat memberikan Surat Peringatan I(pertama) kepada Para Penggugat karena sering tidak masuk kerja adalah langkah yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku, dan seharusnya apabila dalam jangka waktu 6(enam) bulan Para Penggugat masih sering tidak masuk diberikan Surat Peringatan lanjutan yaitu Surat Peringatan ke II(kedua) dengan tetap memberitahukan kesalahan Para Penggugat, kemudian apabila dalam jangka waktu belum berakhirnya Surat Peringatan ke II(kedua) ternyata Para Penggugat masih melakukan pelanggaran baru diberikan Surat Peringatan ke III(ketiga), dan apabila dalam kurun waktu peringatan ke III(ketiga) Para Penggugat kembali melakukan pelanggaran, maka Tergugat dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang bahwa karena ternyata Tergugat setelah memberikan Surat Peringatan I(pertama) langsung memberikan Surat Peringatan III(ketiga) tanpa ditandatangani oleh Para Penggugat dan tidak diketemukan bukti setelah diberikan Surat Peringatan ke III(ketiga) Para Penggugat melakukan kesalahan, maka dalam proses pemutusan hubungan kerja antara Tergugat dengan Para



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat tidak sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku, sehingga pemutusan hubungan kerja pada tanggal 23 Maret 2023 tidak beralasan hukum, karenanya Pemutusan Hubungan Kerja tersebut batal demi hukum;

Menimbang bahwa dengan demikian petitum Para Penggugat angka 2(dua) agar Majelis Hakim menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat tertanggal 23 Maret 2023 adalah batal demi hukum dapat dikabulkan;

Menimbang bahwa walaupun pemutusan hubungan kerja tanggal 23 Maret 2023 batal demi hukum, namun karena Tergugat juga sudah tidak menghendaki adanya hubungan kerja dengan Para Penggugat, dengan mendasari permintaan Para Penggugat dan Tergugat yang menghendaki putusan yang seadil – adilnya, Majelis Hakim berpendapat apabila hubungan kerja dipaksakan untuk diteruskan akan mengakibatkan tidak harmonisan antara Para Pihak yang akan menimbulkan kerugian dan tidak pastian bagi para pihak, karenanya untuk keadilan dan kepastian hukum alangkah lebih baiknya hubungan kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat diputuskan, dengan demikian Majelis Hakim menyatakan putus hubungan kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat sejak putusan ini dibacakan;

Menimbang bahwa dengan demikian petitum Para Penggugat angka 3(tiga) agar Menghukum tergugat untuk mempekerjakan kembali kepada Para Penggugat dengan jabatan dan level, masa kerja dan tunjangan lainnya yang melekat pada Para Penggugat seperti semula ditolak;

Menimbang bahwa oleh karena putusnya hubungan kerja untuk menghindari tidak harmonisan serta potensi kerugian bagi Para Pihak terutama Tergugat serta inisiatif awal pemutusan hubungan kerja dari Tergugat, sehingga adil apabila Para Penggugat diberikan hak – hak pemutusan hubungan kerja dipersamakan dengan alasan efisiensi Perusahaan untuk mencegah kerugian;

Menimbang, bahwa berdasarkan pasal 43 ayat(2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas :

- a. Uang pesangon sebesar 1(satu) kali ketentuan pasal 40 ayat(2);



- b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1(satu) kali ketentuan pasal 40 ayat(3), dan
- c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat(4)

Menimbang bahwa karena Penggugat I mulai bekerja di Tergugat sejak tanggal 1 Oktober 2014 dan diputuskan hubungan kerjanya sejak dibacakan putusan ini, maka masa kerjanya sudah mencapai 10 tahun lebih tetapi kurang dari 11 tahun, dan menerima upah terakhir sejumlah Rp3.516.071,00(*tiga juta lima ratus enam belas ribu tujuh puluh satu rupiah*), sehingga Penggugat berhak atas:

**a. Uang Pesangon**

1X9X Rp3.516.071,00 = Rp31.644.639,00

**b. Uang Penghargaan masa kerja**

1X4X Rp3.516.071,00 = Rp14.064.284,00 +

Jumlah =Rp45.708.923,00(*empat puluh lima juta tujuh ratus delapan ribu sembilan ratus dua puluh tiga rupiah*);

Menimbang bahwa karena Penggugat II mulai bekerja di Tergugat sejak tanggal 25 Mei 2011 dan diputuskan hubungan kerjanya sejak dibacakan putusan ini, maka masa kerjanya sudah mencapai 13 tahun lebih tetapi kurang dari 14 tahun, dan menerima upah terakhir sejumlah Rp3.516.071,00(*tiga juta lima ratus enam belas ribu tujuh puluh satu rupiah*), sehingga Penggugat berhak atas:

**a. Uang Pesangon**

1X9X Rp3.516.071,00 = Rp31.644.639,00

**b. Uang Penghargaan masa kerja**

1X5X Rp3.516.071,00 = Rp17.580.355,00 +

Jumlah =Rp49.224.994,00(*empat puluh sembilan juta dua ratus dua puluh empat ribu sembilan ratus sembilan puluh empat rupiah*);

Menimbang selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum Para Penggugat angka 4(empat); menghukum Tergugat untuk membayar upah proses / Upah yang tidak dibayarkan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat, selama 9 (sembilan) bulan upah yaitu bulan April 2023 s/d Desember 2023 kepada masing-masing Para Penggugat yaitu sebesar Rp. 80.322.390,-



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(delapan puluh juta tiga ratus dua puluh dua ribu tiga ratus sembilan puluh rupiah) dengan perincian sebagai berikut:

**a. Penggugat I**

Rp.4.462.355,- X 9 bulan = Rp. Rp.40.161.195,-

**b. Penggugat II**

**c. Rp.4.462.355,- X 9 bulan = Rp. Rp.40.161.195,-**

Menimbang bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja sejak dibacakannya putusan ini dan sejak tanggal 23 Maret 2023 Tergugat sudah tidak membayar upah Para Penggugat sedangkan Para Penggugat masih hadir ditempat kerja melaksanakan kewajibannya(vide bukti surat P-13 sampai dengan P-15), sehingga sebagaimana diatur dalam pasal 157A Peraturan Pengganti Undang- Undang Nomor 2 tahun 2022 yang telah disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 yang pada pokoknya menyatakan selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya, dengan demikian Tergugat berkewajiban membayar upah Para Penggugat selama dalam proses penyelesaian perselisihan, namun karena adanya Surat Edaran Mahkamah Agung(Sema) Nomor 3 tahun 2015 yang membatasi adanya upah selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama-lamanya 6 bulan, maka dengan berpedoman kepada SEMA, Majelis Hakim mengabulkan sebagian petitum Para Penggugat angka 4(empat) dengan memberikan upah proses 6 bulan upah Para Penggugat, dengan perincian sebagai berikut:

**1. Penggugat I 6X Rp3.516.071,00 =Rp21.096.426,00**

**2. Penggugat II 6X Rp3.516.071,00 =Rp21.096.426,00**

Menimbang bahwa dengan demikian keseluruhan hak – hak Para Penggugat akibat Pemutusan Hubungan Kerja adalah sebagai berikut:

**I. Penggugat I**

**a. Uang Pesangon dan Penghargaan masa kerja = Rp45.708.923,00**

**b. Upah proses =**

**Rp21.096.426,00 +**

**Jumlah = Rp66.805.349,00**

**(enam puluh enam juta delapan ratus lima ribu tiga ratus empat puluh sembilan rupiah)**





**II. Penggugat II**

a. Uang Pesangon dan Penghargaan  
masa kerja = Rp49.224.994,00

b. Upah proses =  
Rp21.096.426,00 +

Jumlah = Rp70.321.420,00

(tujuh puluh juta tiga ratus dua puluh satu ribu empat ratus dua puluh  
rupiah)

Menimbang bahwa terhadap petitum Para Penggugat angka 5(lima) agar menghukum Tergugat membayar uang paksa (dwangsom) kepada masing - masing Para Penggugat sebesar Rp.5.000.000 (lima juta rupiah) perhari, setiap kali Tergugat lalai melaksanakan putusan ini, Majelis Hakim berpendapat bahwa pada hakekatnya hukuman tersebut menurut pasal 606a Rv yang pada pokoknya adalah uang paksa tidak dapat diterapkan dalam suatu putusan yang mengandung diktum penghukuman membayar sejumlah uang, maka terhadap petitum Para Penggugat angka 5(lima) ditolak;

Menimbang bahwa terhadap bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat maupun yang diajukan Tergugat selain dari pada yang telah dipertimbangkan di atas, tidak ada relevansinya dengan substansi perkara *a quo*, maka bukti-bukti tersebut dikesampingkan, dan telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian dan menolak untuk selebihnya;

Menimbang bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara *a quo* dibawah Rp150.000.000.00(*seratus lima puluh juta rupiah*) maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, para pihak dibebaskan dari biaya perkara dan selanjutnya biaya perkara *a quo* dibebankan kepada Negara dengan besaran dan rincian biaya termuat dalam putusan ini;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo* Undang – Undang Nomor 6 tahun 2023 yang menetapkan Perpu No.2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

**MENGADILI**

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat kepada Para Penggugat tertanggal tanggal 23 Maret 2023 adalah batal demi hukum;

3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 20 Februari 2025;

4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang Penghargaan masa kerja dan upah Proses kepada Para Penggugat dengan rincian sebagai berikut;

## I. Penggugat I

a. Uang Pesangon dan Penghargaan masa kerja= Rp45.708.923,00

b. Upah proses = Rp21.096.426,00 +

Jumlah = Rp66.805.349,00

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

## II. Penggugat II

a. Uang Pesangon dan Penghargaan masa kerja= Rp49.224.994,00

b. Upah proses = Rp21.096.426,00 +

Jumlah = Rp70.321.420,00

(tujuh puluh juta tiga ratus dua puluh satu ribu empat ratus dua puluh rupiah)

5. Membebankan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Negara yang keseluruhannya berjumlah Rp74.000,00 (tujuh puluh empat ribu rupiah);

6. Menolak gugatan Para Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Demikianlah diputuskan dalam rapat Permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada hari Kamis, tanggal 13 Februari 2025, oleh kami I.Gusti Ngurah Partha Bhargawa, S.H., sebagai Hakim Ketua, Rokhana, S.H., M.H. dan Gotti Situmorang, S.sos. S.H., M.M., masing-masing sebagai Hakim Anggota. Putusan tersebut telah diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari Kamis tanggal 20 Februari 2024, dengan dihadiri oleh Frans Master Paulus, S.H.,M.H. sebagai Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga;

Hakim Anggota

Hakim Ketua Majelis



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

**Rokhana, S.H., M.H.**

**I Gusti Ngurah Partha Bhargawa, S.H.**

**Gotti Situmorang, S.Sos. S.H., M.M.**

**Panitera Pengganti**

**Frans Master Paulus, S.H.,M.H.**

*Halaman 29 dari 29 hal. Putusan Nomor 281/Pdt.Sus-PHI /2024/PN Jkt.Pst*

**Disclaimer**

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