

P U T U S A N

Nomor 139/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bdg

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus yang memeriksa dan mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan Industrial pada tingkat pertama telah menjatuhkan Putusan sebagai berikut dalam perkara antara:

PT. NIPPISUN INDONESIA, yang berkedudukan di Kawasan Industri MM2100, Jl. Sulawesi Blok I 1-1, Desa Gandamekar, Kec. Cikarang Barat, Kab. Bekasi 17520, dalam hal ini memberikan Kuasa kepada Yogi Ferdinan Prayogo, CHRM., dan kawan-kawan adalah Para Karyawan PT. Nippisun Indonesia, yang berkedudukan di Kawasan Industri MM2100, Jl. Sulawesi I 1-1, Desa Gandamekar. Kec Cikarang Barat, Kab. Bekasi Jawa Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 5 Agustus 2024, sebagai Penggugat;

Lawan

ADI PRIYANTO, yang beralamat di Kp. Kalijeruk, RT. 002, RW. 003, Desa Kalijaya, Kec. Cikarang Barat, Kab. Bekasi, dalam hal ini memberikan Kuasa Bunadi, S.H., dan kawan-kawan adalah Pengurus Dewan Pimpinan Cabang Gabungan Serikat Pekerja Manufaktur Independen Indonesia (DPC GSPMII) Kab/Kota Bekasi beserta Bidang Hukum dan Pembelaan pada DPC GSPMII Kab/Kota Bekasi, yang beralamat di Kp. Pekopen Timur, RT. 003, RW. 001, Desa Lambang Jaya, Kec. Tambun, Kab. Bekasi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 9 September 2024, sebagai Tergugat;

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 Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 5 Agustus 2024 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus pada tanggal 6 Agustus 2024 dalam Register

Nomor 139/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bdg, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

I. DALAM POKOK PERKARA

- (1) Bahwa Tergugat adalah Pekerja PT. Nippisun Indonesia sejak tanggal 14 April 1997 sampai dengan 13 November 2019 dengan posisi terakhir sebagai Operator Produksi dengan Upah Pokok sebesar Rp. 6.859.780;
- (2) Bahwa pada **tanggal 13 November 2019** sekitar pukul 08:30 WIB **Penggugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja**, selanjutnya ditulis “**PHK**” kepada Tergugat melalui surat nomor 005/NPI-PHK/XI/2019 tertanggal 13 November 2019 dengan **alasan PHK karena Pekerja melakukan pelanggaran serius sebagaimana ketentuan dalam pasal 44 Ayat (4) huruf a Perjanjian Kerja Bersama Periode Tahun 2018-2020** selanjutnya ditulis “**PKB**”;
- (3) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Tergugat pada tanggal 13 November 2019 berawal sebagai berikut.
- (4) Pada tanggal 26 Juli 2019 pada saat briefing rutin pagi di Office Produksi sekitar Pukul 08:30 WIB, tiba-tiba Tergugat yang bekerja di Factory 1 menyampaikan kepada Pekerja Office Produksi Factory 1 untuk tidak melakukan Kerja Lembur (*Over Time*) tanpa alasan yang jelas, hal mana dilakukan juga di bagian *loading* dan *colour matching* Factory 1. Setelah melakukan dan menyampaikan aksinya di Office Produksi dan *colour matching* Factory 1 sekitar pukul 16:10 WIB., Tergugat juga pergi menyampaikan kepada Pekerja di Factory 2 untuk tidak melakukan Kerja Lembur (*Over Time*) tanpa alasan yang jelas, akibat dari himbauan Tergugat beberapa Pekerja di Factory 2 tidak melakukan Kerja Lembur (*Over Time*) selepas mereka bekerja padahal permintaan Kerja Lembur (*Over Time*) dari Perusahaan sudah dijadwalkan dan disepakati oleh Pekerja;
- (5) Pada Periode tanggal 26 dan 29 Juli 2019 beberapa Pekerja menolak untuk melakukan Kerja Lembur (*Over Time*) yang telah disepakati, sehingga mengakibatkan hanya beberapa mesin yang memproduksi dan mengakibatkan kerugian Perusahaan;
- (6) Pada tanggal 30 Juli 2019 Jam 10:00 WIB pihak Perusahaan menyampaikan surat undangan untuk meeting kepada pengurus PUK GSPMII membahas permasalahan Pekerja tidak mau melakukan Kerja Lembur (*Over Time*);

- (7) Bahwa pada saat meeting dengan pengurus PUK GSPMII tanggal 30 Juli 2019, Pengurus PUK GSPMII menyampaikan hal tersebut dikarenakan Penawaran Kerja Lembur (*Over Time*) oleh Perusahaan tidak merata sehingga tidak semua Pekerja Factory mendapatkan Kerja Lembur (*Over Time*) terutama pada Pekerja di bagian QC/PC Factory I, Perusahaan menjelaskan mengenai kondisi order sedang turun tetapi Kerja Lembur (*Over Time*) itu tetap diberikan tergantung pada jenis pekerjaannya;
- (8) Bahwa Pada tanggal 2 Agustus 2019 untuk memenuhi keinginan PUK GSPMII yang mengharapkan semua bagian mendapatkan Kerja Lembur (*Over Time*) termasuk bagian QC/PC Factory I, maka Perusahaan melakukan mutasi terhadap 2 (dua) orang Pekerja bagian QC/PC di Factory 1 ke bagian QC/PC Factory 2 dengan alasan bahwa di Factory 2 lebih banyak pekerjaan yang bisa Kerja Lembur (*Over Time*);
- (9) Bahwa pada tanggal 12 September 2019 Perusahaan mengumumkan kepada seluruh Pekerja untuk menawarkan Kerja Lembur (*Over Time*) pada hari Sabtu tanggal 14 September 2019 di Factory 1 guna memenuhi kebutuhan order dari pelanggan;
- (10) Pada 13 September 2019 Pengurus PUK GSPMII bertemu dengan General Manager serta Factory Manager dan Administrasi HR Manager untuk membicarakan mengenai kondisi Perusahaan, yang mana perwakilan PUK GSPMII meminta Kerja Lembur (*Over Time*) pada 14 September 2019 tidak hanya diberlakukan di Factory 1 saja melainkan di Factory 2 juga, selanjutnya General Manager menjawab bahwa masalah Kerja Lembur (*Over Time*) bukan menjadi kewenangan General Manager, Kerja Lembur (*Over Time*) merupakan otoritas dari Presiden Direktur. Sehingga Pengurus PUK GSPMII meminta untuk dipertemukan dengan Presiden Direktur pada pukul 16:00 WIB;
- (11) Pada tanggal 13 September 2019 sebelum pukul 15.00 WIB **tiba-tiba mesin produksi dimatikan oleh Operator Mesin Produksi**, mereka meninggalkan pekerjaan dan berkumpul di Lobby pada saat Presiden Direktur, Manager Administrasi HR dan Factory Manager sedang mengadakan pertemuan dengan PUK GSPMII, **hal ini mengakibatkan produksi terhenti seketika sehingga mengakibatkan kerugian Perusahaan**. Dan sebagian Pekerja menyampaikan bahwa mereka tidak berniat untuk melakukan mogok kerja tersebut, **melainkan mereka dipaksa dan diintimidasi Tergugat untuk ikut aksi tersebut bahkan cara mereka melakukan intimidasi adalah dengan menyampaikan**

kepada Pekerja apabila mereka menolak ikut akan dikeluarkan dari PUK GSPMII;

- (12) Didalam pertemuan tanggal 13 September 2019 pukul 15.00 WIB tersebut Perusahaan menginformasikan bahwa Kerja Lembur (*Over Time*) hanya berlaku untuk Factory 1 saja sesuai dengan kebutuhan Perusahaan;
- (13) Setelah meeting tanggal 13 September 2019, **Tergugat berorasi** ditengah kerumunan Pekerja PT. Nippisun Indonesia **menyampaikan untuk meminta diberlakukan Kerja Lembur (*Over Time*) di Factory 2**, menyampaikan *bahwa General Manager buang badan, Presiden Direktur tidak apresiasif kepada Pekerja PT. Nippisun Indonesia, Perusahaan banyak hutang sehingga cost down, dan menyampaikan bahwa jika Karyawan mau apabila Perusahaan mentargetkan Produksi 2000 ton dalam 22 hari dan 1000 ton dalam 17 hari maka akan dibuat 2000 ton menjadi 44 hari dan 1000 ton menjadi 40 hari, mengatakan bahwa jika Perusahaan bangkrut tinggal menghitung saja pesangonnya;*
- (14) Pada tanggal 13 September 2019 sekitar jam 17.30 WIB mogok kerja berhenti, pada Pukul 16:30 WIB PUK GSPMII PT. Nippisun Indonesia membuat instruksi tertulis no. 75/PUK-GSPMII/NPI/B/IX/2019 tertanggal 13 September 2019 yang isinya menganjurkan kepada seluruh anggotanya untuk tidak melakukan Kerja Lembur (*Over Time*) yang diminta oleh Perusahaan baik hari Sabtu, Minggu, hari libur nasional sebagai mana diatur dalam kalender kerja serta lembur awal dan akhir jam kerja normal 3 (tiga) shift, apabila anggota PUK GSPMII melakukan Kerja Lembur (*Over Time*) maka dianggap mengundurkan diri dari keanggotaan PUK GSPMII, alasan PUK GSPMII menerbitkan instruksi organisasi didasari oleh:
- Hasil perundingan pada hari Jumat tanggal 13 September 2019 antara PUK GSPMII dengan Perusahaan tidak sesuai dengan harapan PUK GSPMII;
 - Menurut Perusahaan kerja lembur (*Over Time*) tidak diberikan karena Perusahaan banyak hutang sehingga tidak dapat membayar upah lembur;
 - Lembur (*Over Time*) ini dirasa oleh PUK GSPMII PT.Nippisun Indonesia adanya indikasi diskriminasi, mengadu domba, memecah belah sesama anggota.
 - Perintah lembur dengan cara tebang pilih adalah merupakan ketidakadilan;
 - Adanya pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Bersama;

- (15) Bahwa dampak dari instruksi Organisasi PUK GSPMII ini pada hari Sabtu tanggal 14 September 2019 tidak ada Pekerja yang melakukan Kerja Lembur (*Over Time*) sesuai dengan pengumuman Kerja Lembur (*Over Time*) tanggal 12 September 2019, bahkan Pekerja yang telah menyetujui untuk melakukan Kerja Lembur (*Over Time*) juga tidak hadir pada hari itu;
- (16) Bahwa pada tanggal 16 September 2019 pukul 17.00 WIB, untuk mencukupi kebutuhan produksi, Perusahaan menyesuaikan Jadwal Kerja periode bulan September 2019 dengan ketentuan tidak ada Kerja Lembur (*Over Time*);
- (17) Pada tanggal 16 September 2019 pukul 16.30 WIB pengurus PUK GSPMII melakukan pertemuan dengan Manager Produksi, Manager Administrasi HR dan Manager Technical dan menyampaikan bahwa pengurus PUK GSPMII sangat keberatan dengan ketentuan tidak ada Kerja Lembur (*Over Time*). Serta menyampaikan bahwa Perusahaan telah membuat keputusan yang salah karena tidak ada diskusi dengan PUK GSPMII, Perusahaan menjelaskan kepada PUK GSPMII bahwasannya jadwal kerja yang dikeluarkan oleh Perusahaan karena sesuai dengan situasi saat ini yang mana PUK GSPMII dan sebagian besar Pekerja menolak untuk dilakukan Kerja Lembur (*Over Time*);

Pada saat Pertemuan tanggal 16 September 2019 **untuk kedua kalinya dengan tiba-tiba tanpa pemberitahuan sebelumnya, sebagian besar Pekerja Factory 1 mematikan mesin produksi, meninggalkan pekerjaan dan berkumpul di lobby Factory I sedangkan Pekerja di Factory 2 meninggalkan pekerjaan dengan mesin masih beroperasi tanpa pengawasan yang berpotensi menyebabkan kerusakan mesin, tidak terkontrolnya hasil produksi (*loss product*), dan berpotensi terjadinya kebakaran serta berpotensi membahayakan keselamatan jiwa pekerja lainnya, produksi terhenti dengan seketika.** Dan setelah pertemuan selesai, **Tergugat kembali melakukan orasi dihadapan sebagian besar Pekerja.** Dan sebagian Pekerja menyampaikan bahwa mereka tidak berniat untuk melakukan mogok kerja tersebut, **melainkan mereka dipaksa dan diintimidasi Tergugat untuk ikut aksi tersebut bahkan cara mereka melakukan intimidasi adalah dengan menyampaikan kepada Pekerja apabila mereka menolak ikut akan dikeluarkan dari PUK GSPMII;**

Pada hari Senin tanggal 16 September 2019 sekitar jam 19.00 WIB pengurus PUK GSPMII mengirimkan surat nota keberatan kepada General

2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Majelis Hakim berpendapat, pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Penggugat terhadap Tergugat dalam perkara *a quo* tidak dapat dipertimbangkan, serta berdasar hukum dinyatakan batal demi hukum dengan segala akibat hukumnya, sehingga berdasarkan hal tersebut Majelis Hakim berpendapat terhadap petitum gugatan Penggugat angka 2, angka 3 dan angka 4 tidak dapat dipertimbangkan, karena tidak berdasar hukum, sehingga selayaknya dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa seluruh bukti dan keterangan saksi yang diajukan oleh Penggugat maupun seluruh bukti yang diajukan oleh Tergugat dalam perkara *a quo*, yang tidak dipertimbangkan secara satu persatu, haruslah dianggap telah menjadi pertimbangan seluruhnya dalam mengambil putusan dalam perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti lainnya, maka telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan, menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

DALAM REKONVENSI

Menimbang, bahwa bersamaan dalam jawabannya Tergugat mengajukan gugatan balik atau gugatan reconvensi terhadap Penggugat Konvensi yang selanjutnya disebut Tergugat Reconvensi, yang maksud dan tujuan gugatan Penggugat Reconvensi sebagaimana diuraikan diatas;

Menimbang, bahwa Penggugat Reconvensi pada pokoknya mohon agar Majelis Hakim yang memeriksa, dan mengadili gugatan perkara *a quo* menyatakan, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat Reconvensi terhadap Penggugat Reconvensi batal demi hukum, serta menghukum Tergugat Reconvensi untuk memanggil dan mempekerjakan kembali Penggugat Reconvensi pada posisi dan jabatan semula di PT. Nippisun Indonesia, dengan tetap membayarkan hak-hak Penggugat Reconvensi selama dilarang bekerja oleh Tergugat Reconvensi;

Menimbang, bahwa meskipun alasan gugatan di dalam konvensi dan reconvensi saling bertolak belakang, namun demikian dalam rangka memberi kesimpulan yang relevan dan komprehensif terhadap gugatan Penggugat Reconvensi, maka Majelis Hakim menyatakan seluruh pertimbangan yang dijadikan dasar untuk memeriksa serta memutus gugatan konvensi, secara mutatis mutandis dianggap telah termuat dan dijadikan pula sebagai dasar pertimbangan dalam memeriksa serta memutus gugatan reconvensi;

Menimbang, bahwa oleh karena dalam gugatan konvensi Majelis Hakim telah menyatakan, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi terhadap Penggugat Rekonvensi batal demi hukum, maka Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi dalam perkara *a quo* demi hukum dinyatakan belum pernah terputus, sehingga berdasarkan hal tersebut terhadap petitum gugatan Penggugat Rekonvensi angka 2 dan angka 3 dapat dipertimbangkan serta berdasar hukum dinyatakan dikabulkan dengan perbaikan sebagaimana dalam amar putusan;

Menimbang, bahwa oleh karena Majelis Hakim telah menyatakan, hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi dalam perkara *a quo* belum pernah terputus, maka demi memberikan kepastian hukum serta rasa keadilan bagi para pihak yang berselisih dalam perkara *a quo*, Majelis Hakim berpendapat, Tergugat Rekonvensi dihukum untuk memanggil dan mempekerjakan kembali Penggugat Rekonvensi pada posisi dan jabatan semula 14 (empat hari) sejak putusan dalam perkara *a quo* mempunyai kekuatan hukum tetap (*incracht*), dengan tetap membayarkan upah beserta hak lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat Rekonvensi untuk setiap bulannya, sehingga berdasarkan hal tersebut terhadap petitum gugatan Penggugat Rekonvensi angka 4 dapat dipertimbangkan serta berdasar hukum dinyatakan dikabulkan, dengan perbaikan sebagaimana dalam amar putusan;

Menimbang, bahwa meskipun Majelis Hakim telah menyatakan hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi dalam perkara *a quo* demi hukum dinyatakan belum pernah terputus, namun demikian oleh karena mogok kerja yang dilakukan oleh Penggugat Rekonvensi adalah menuntut agar perusahaan memberlakukan kerja lembur, yang mana menurut Majelis Hakim hal tersebut bukan merupakan tuntutan terhadap hak yang bersifat normatif yang telah dilanggar oleh perusahaan maka Majelis Hakim berpendapat, akan adil apabila Penggugat Rekonvensi diberikan sanksi berupa Surat Peringatan Ke-3 (SP-3) yang berlaku selama 6 (enam) bulan, sebagai bentuk pembinaan agar Penggugat Rekonvensi tidak mengulangi kesalahan yang sama;

Menimbang, bahwa oleh karena Majelis Hakim telah menyatakan hubungan kerja antara para pihak yang berselisih dalam perkara *a quo* belum pernah terputus, sedangkan berdasarkan bukti P-22 yang identik dengan bukti T-11 serta keterangan saksi Tergugat Rekonvensi yang bernama Suyanto Cahyo dan Mahesa Hendra Yanto terbukti Penggugat Rekonvensi tidak masuk

bekerja karena dilarang oleh Tergugat Rekonvensi, maka mengacu pada ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *Jo* Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Bab IV Ketenagakerjaan *Jis* Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan Majelis Hakim berpendapat, Tergugat Rekonvensi dihukum untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat Rekonvensi berupa upah yang belum dibayarkan oleh Tergugat Rekonvensi sejak bulan Desember 2019 s/d bulan Juni 2024 serta tunjangan hari raya keagamaan (THR) tahun 2020 s/d tahun 2024;

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 22 ayat (8) huruf a angka 4 PKB PT. Nippisun Indonesia substansinya telah mengatur, bagi pekerja yang telah mempunyai masa kerja 5 (lima) tahun lebih, maka berhak atas Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) sebesar $200\% \times$ upah yang biasa diterima setiap bulannya;

Menimbang, bahwa untuk memberikan kepastian hukum terhadap hak yang wajib dibayarkan secara tunai dan sekaligus oleh Tergugat Rekonvensi kepada Penggugat Rekonvensi, maka Majelis Hakim memberikan perincian sebagai berikut:

- Upah bulan Desember 2019 s/d bulan Juni 2024: $56 \times \text{Rp } 6.859.780 = \text{Rp } 384.147.680$.
- THR tahun 2020 s/d tahun 2024: $10 \times \text{Rp } 6.859.780 = \text{Rp } 68.597.800$

Dengan jumlah seluruhnya sebesar Rp 452.745.480 (Empat Ratus Lima Puluh Dua Juta Tujuh Ratus Empat Puluh Lima Ribu Empat Ratus Delapan Puluh Rupiah), sehingga berdasarkan hal tersebut terhadap petitum gugatan Penggugat Rekonvensi angka 5 dapat dipertimbangkan, serta berdasar hukum dinyatakan dikabulkan, dengan perbaikan sebagaimana dalam amar putusan;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti lainnya, maka telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan, mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

Menimbang, bahwa meskipun Majelis Hakim menyatakan, menolak gugatan Penggugat Kovensi/Tergugat Rekonvensi, namun oleh karena nilai gugatan dalam perkara *a quo* di bawah Rp 150.000.000 (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2

Tahun 2004, seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada negara, dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan;

Memperhatikan, ketentuan yang diatur dalam HIR, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI

DALAM KONVENSI

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

DALAM REKONVENSI

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi terhadap Penggugat Rekonvensi batal demi hukum;
3. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk memanggil dan mempekerjakan kembali Penggugat Rekonvensi pada posisi dan jabatan semula 14 (empat hari) sejak putusan dalam perkara *a quo* mempunyai kekuatan hukum tetap (*incracht*), dengan tetap membayarkan upah beserta hak lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat Rekonvensi untuk setiap bulannya;
4. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk menerbitkan sanksi berupa Surat Peringatan Ke-3 (SP-3) terhadap Penggugat Rekonvensi;
5. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar secara tunai dan sekaligus upah dan Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) kepada Penggugat Rekonvensi selama dilarang bekerja oleh Tergugat Rekonvensi dengan jumlah seluruhnya sebesar Rp 452.745.480 (Empat Ratus Lima Puluh Dua Juta Tujuh Ratus Empat Puluh Lima Ribu Empat Ratus Delapan Puluh Rupiah);

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

- Membebankan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada negara sejumlah Rp. 33.000,00 (Tiga Puluh Tiga Ribu Rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus, pada hari Senin tanggal 9 Desember 2024 oleh kami Dalyusra, S.H.,

M.H., sebagai Hakim Ketua, dengan Dr. Sugeng Prayitno, S.H., M.H., dan Dr. Suratno, S.Sos., S.H., M.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota. Putusan tersebut telah diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum, dengan dihadiri oleh Iar Sugiarsih, S.H., M.H., sebagai Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga.

Hakim Anggota:

Hakim Ketua,

Dr. Sugeng Prayitno, S.H., M.H.

Dalyusra, S.H., M.H.

Dr. Suratno, S.Sos., S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Iar Sugiarsih, S.H., M.H.

Perincian Biaya :	
Pendaftaran Gugatan	: Rp.
Administrasi	: Rp.
Panggilan	: Rp. 33.000
Redaksi	: Rp.
Materai	: Rp.
PNBP	: Rp. _____ +
Jumlah	: Rp. 33.000

