



**PUTUSAN**  
Nomor 339 K/Pdt.Sus-PHI/2016

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**  
**MAHKAMAH AGUNG**

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial pada tingkat kasasi telah memutuskan sebagai berikut dalam perkara:

**NUKE WAHYU WIDIYANTI**, bertempat tinggal di Perum Mutiara Bekasi Jaya, Blok L4 Nomor 18b, Kecamatan Cibirusah, Kabupaten Bekasi, dalam hal ini memberi kuasa kepada Sabar Ompu Sunggu, S.H., M.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, beralamat di Jalan Asem Baris Raya Nomor 7, Tebet, Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 14 Desember 2015;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

**L a w a n**

**PT SANGWOO INDONESIA**, yang diwakili oleh Direktur Utama Woo Han Sik, berkedudukan di Jalan Kruing II, Blok L-9, Nomor 10, Kawasan Indonesia Delta Silicon Lippo Cikarang, Kecamatan Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi, dalam hal ini memberi kuasa kepada Agus Rihat P.M. S.H., M.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, beralamat di CBD Bekasi Town Square (BETOS) Boulevard Raya C-12, Jalan Cut Mutia – Jalan Chairil Anwar, Kota Bekasi 17113, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 7 Januari 2016;

Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Termohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah badan hukum berbentuk Perseroan Terbatas yang tunduk pada hukum Negara Republik Indonesia yang berdiri pada tanggal 31 Oktober 2001, sesuai dengan Akta Pendirian Perseroan Terbatas Nomor 2 tanggal 31 Oktober 2001 yang dibuat di Cikarang, Kabupaten Bekasi, dihadapan Notaris Felicitas Sri Marniati, S.H.;
2. Bahwa PT Sang Wan Dinasindo adalah badan hukum berbentuk Perseroan Terbatas yang tunduk pada hukum Negara Republik Indonesia yang

Halaman 1 dari 22 hal. Put. Nomor 339 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

merupakan satu grup dengan Penggugat, yang berdiri pada tanggal 15 Maret 2000 sesuai dengan Akta Pendirian Perseroan Terbatas Nomor 14 tanggal 15 Maret 2000 yang dibuat di Tangerang, Notaris Mohammad Handoko Halim, S.H.;

3. Bahwa sekitar tahun 2000 Tergugat melamar pada PT Sang Wan Dinasindo satu grup dengan Penggugat, yang berdasarkan kualifikasi ditempatkan pada bagian administrasi;
4. Bahwa pimpinan manajemen melihat adanya kebutuhan Penggugat akan karyawan pada bagian administrasi GA, sehingga manajemen membuat kebijakan dengan melakukan mutasi terhadap Tergugat untuk bekerja pada Penggugat terhitung sejak tanggal 1 Juni 2002 sampai dengan tanggal 13 Maret 2014;
5. Bahwa Tergugat telah bekerja selama 11 (sebelas) tahun 9 (sembilan) bulan pada Penggugat dengan upah sebesar Rp3.770.000,00 (tiga juta tujuh ratus tujuh puluh ribu rupiah), tetapi Tergugat masih sering melakukan kesalahan sehingga atasan Tergugat sering menegur Tergugat;
6. Bahwa penilaian atas kinerja Tergugat, Penggugat mengeluarkan kebijakan untuk melakukan mutasi Tergugat kembali ke PT Sang Wan Dinasindo untuk bekerja di bagian staf produksi terhitung mulai tanggal 15 Maret 2014 sesuai dengan Surat Mutasi Karyawan Nomor 01/SWI/SK/03 - 2014 tanggal 13 Maret 2014;
7. Bahwa pagi harinya pada tanggal 14 Maret 2015 Tergugat datang melapor ke bagian HRD PT Sang Wan Dinasindo, namun siang harinya Tergugat pulang dengan alasan Tergugat hendak minta surat mutasi dari Penggugat;
8. Bahwa Tergugat sejak tanggal 15 Maret 2014, Tergugat tidak pernah datang lagi untuk bekerja meskipun PT Sang Wan Dinasindo grup Penggugat sudah melakukan 3 (tiga) kali panggilan, yaitu: panggilan 1 melalui Surat Panggilan Nomor 001/HRD - SWD/SP/III/2014 tanggal 20 Maret 2014, panggilan 2 melalui Surat Panggilan Nomor 002/HRD - SWD/ SP/III/2014 tanggal 22 Maret 2014 dan panggilan 3 melalui Surat Panggilan Nomor 003/HRD - SWD/SP/III/2014 tanggal 23 Maret 2014;
9. Bahwa Tergugat juga tidak datang untuk bekerja pada Penggugat, Tergugat hanya mengirimkan Surat Pernyataan yang ditandatangani Tergugat yang pada pokoknya Tergugat mohon diberhentikan;
10. Bahwa Tergugat telah melakukan upaya mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi dan telah diterbitkan Surat Anjuran tanggal 10 Maret 2015 oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi yang pada pokoknya sebagai

Halaman 2 dari 22 hal. Put. Nomor 339 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### Disclaimer

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



berikut:

- 1) Pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha PT Sangwoo Indonesia dengan pekerja Nuke Wahyu dilakukan terhitung sejak akhir bulan Februari 2015;
- 2) Agar pihak Pengusaha PT Sangwoo Indonesia memberikan kepada pekerja Sdr. Nuke Wahyu berupa:
  - a. Uang Pesangon sebesar 2 kali 9 bulan upah;
  - b. Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 5 bulan upah;
  - c. Uang Penggantian perumahan, pengobatan serta perawatan sebesar 15% dari jumlah uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja;
  - d. Upah selama tidak dipekerjakan sampai dengan bulan Februari 2015;
- 3) Besar Upah untuk menghitung Uang Pesangon, Uang Masa Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak beserta hak-hak lainnya tidak boleh lebih rendah dari Upah Minimum Kabupaten Bekasi berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/ Kep.1581-Bangsos tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2015;
11. Bahwa Penggugat telah menolak Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi karena pihak Disnaker tidak mempertimbangkan hal-hal yang telah disampaikan Penggugat, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi hanya mempertimbangkan pernyataan dari Tergugat. Adapun hal-hal penting yang telah disampaikan Penggugat yaitu:
  - a) Tergugat pada awalnya bekerja pada PT Sang Wan Dinasindo, melihat adanya kebutuhan karyawan pada Penggugat, yang merupakan grup PT Sang Wan Dinasindo sehingga Tergugat dimutasi ke Penggugat;
  - b) Tergugat menerima mutasi dari PT Sang Wan Dinasindo kepada Penggugat dan menjalani mutasi tersebut selama 11 (sebelas) tahun, 9 (sembilan) bulan;
  - c) Penggugat melakukan mutasi kembali Tergugat kepada PT Sang Wan Dinasindo yang merupakan grup Penggugat, dimana pada awalnya Tergugat bersedia dan melapor kepada pimpinan di PT Sang Wan Dinasindo;
  - d) Penggugat telah memanggil Tergugat agar bekerja kembali pada Penggugat, namun Tergugat tetap tidak masuk kerja dan memberikan Surat Pernyataan yang pada pokoknya minta diberhentikan;
  - e) Penggugat dengan Tergugat telah putus hubungan kerja karena Tergugat telah mengundurkan diri;
  - f) Tergugat telah bekerja pada perusahaan lain;



12. Bahwa Tergugat tidak masuk kerja 5 (lima) hari berturut-turut tanpa alasan/keterangan tertulis kepada perusahaan (Penggugat) sebagai bukti yang sah sehingga perbuatan Tergugat dianggap sebagai mangkir sesuai dengan ketentuan Pasal 33 ayat (1) Perjanjian Kerja Bersama Tergugat dengan Organisasi Karyawan Tergugat tahun 2014;
13. Bahwa PT Sang Wan Dinasindo grup Penggugat sudah melakukan 3 (tiga) kali panggilan secara patut terhadap Tergugat tetapi Tergugat tetap tidak masuk kerja, maka hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus karena Tergugat diskualifikasi mengundurkan diri sesuai ketentuan Pasal 33 ayat 2 Perjanjian Kerja Bersama Tergugat dengan Organisasi Karyawan Tergugat tahun 2014, yang berbunyi: "Apabila pekerja mangkir 5 (lima) hari berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis dan telah dipanggil secara patut oleh Pengusaha dan tertulis 2 (dua) kali oleh Pengusaha dapat diputus hubungan kerja karena didiskualifikasi mengundurkan diri";
14. Bahwa perbuatan Tergugat yang telah mangkir selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi bukti yang sah dan telah dipanggil 2 (dua) kali oleh Penggugat secara patut dan tertulis, maka berdasarkan ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja dapat diputus karena Tergugat didiskualifikasikan mengundurkan diri;
15. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka Tergugat akan menerima dari Penggugat berupa Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Uang Pisah yang berdasarkan Pasal 49 ayat (2) Perjanjian Kerja Bersama Tergugat dengan Organisasi Karyawan Tergugat Tahun 2014 sebesar 8 % (delapan persen) dari ketentuan Pasal 49 ayat (1) Perjanjian Kerja Bersama Tergugat dengan Organisasi Karyawan Tergugat Tahun 2014 yaitu  $Rp3.770.000,00 \times 3 \text{ bulan upah} \times 8\% = Rp904.800,00$  (sembilan ratus empat ribu delapan ratus rupiah);  
Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung agar memberikan putusan sebagai berikut:
  1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
  2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus karena Tergugat didiskualifikasi mengundurkan diri sebagaimana dimaksud Pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menyatakan Tergugat akan menerima dari Penggugat berupa Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Uang Pisah yang berdasarkan Pasal 49 ayat (2) Perjanjian Kerja Bersama Tergugat dengan Organisasi Karyawan Tergugat Tahun 2014 sebesar 8 % (delapan persen) dari ketentuan Pasal 49 ayat (1) yaitu sebesar Rp904.800,00;

4. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara;

Atau apabila Yang Mulia Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa terhadap gugatan tersebut, Tergugat mengajukan rekonsensi pada pokoknya sebagai berikut:

Bahwa dalam gugatan rekonsensi ini, Tergugat Konvensi bertindak sebagai Penggugat Rekonsensi dan Penggugat Konvensi disebut sebagai Tergugat Rekonsensi, dan selanjutnya Penggugat Rekonsensi menyampaikan dalil-dalil gugatannya, sebagai berikut:

A. Dalam Provisi:

1. Bahwa selama proses permohonan Pemutusan Hubungan Kerja belum berkekuatan hukum tetap, maka Tergugat Rekonsensi tetap mempunyai kewajiban membayar Upah/gaji Penggugat Rekonsensi dihitung sejak gugatan ini diajukan/didaftarkan sampai putusan Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);

2. Bahwa permohonan provisi ini diajukan karena kondisi Penggugat Rekonsensi saat ini sedang dalam kesulitan dan harus menafkahi kebutuhan hidup keluarganya, disebabkan sejak Penggugat Rekonsensi dimutasi pada tanggal 13 Maret 2014 sampai gugatan Rekonsensi ini diajukan, Tergugat Rekonsensi tidak membayarkan Upah/gaji Penggugat Rekonsensi, dengan perhitungan sejak tanggal 13 Maret 2014 s/d bulan Agustus 2015 = 18 (delapan belas) bulan Upah/gaji Penggugat Rekonsensi yang belum dibayar oleh Tergugat Rekonsensi, dengan perincian sebagai berikut:

- Rincian Upah/Gaji Penggugat Rekonsensi yang diterima setiap bulannya;

Gaji Pokok sesuai UMP Kabupaten Bekasi	: Rp3.266.000,00
Insentif	: Rp 250.000,00
Tunjangan Pulsa	: Rp 200.000,00
Uang Transport	: Rp 120.000,00
Tunjangan Jabatan	: Rp 50.000,00

Halaman 5 dari 22 hal. Put. Nomor 339 K/Pdt.Sus-PHI/2016





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Total : Rp3.886.000,00

(tiga juta delapan ratus delapan puluh enam ribu rupiah) upah/gaji yang diterima Penggugat Rekonvensi setiap bulannya;

- 18 (delapan belas) bulan x Rp3.886.000,00 = Rp69.948.000,00 (enam puluh sembilan juta sembilan ratus empat puluh delapan ribu rupiah);

3. Bahwa Penggugat Rekonvensi memohon Putusan Sela kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo*, agar memerintahkan Tergugat Rekonvensi membayar seluruh Upah/gaji yang belum diterima Penggugat Rekonvensi selama proses penyelesaian perselisihan, sesuai ketentuan Pasal 96 ayat (1) dan (2) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan sebagai berikut:

Ayat (1):

“Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar Upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan”;

Ayat (2):

“Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua”;

Bahwa oleh karena Tergugat Rekonvensi yang menginginkan Penggugat Rekonvensi untuk tidak bekerja di perusahaan Tergugat Rekonvensi, maka adalah layak dan patut demi hukum kami mohon Majelis Hakim yang mulia menjatuhkan Putusan Sela, agar memerintahkan Tergugat Rekonvensi membayar Upah/gaji Penggugat Rekonvensi selama proses penyelesaian perselisihan berjalan sampai gugatan ini diajukan sebesar Rp69.948.000,00 (enam puluh sembilan juta sembilan ratus empat puluh delapan ribu rupiah) secara tunai paling lambat 1 (satu) minggu sejak adanya Putusan Sela ini;

## B. Dalam Pokok Perkara:

1. Bahwa dalil-dalil yang sebelumnya telah diuraikan dalam jawaban dalam konvensi, menjadi satu kesatuan dalam dalil gugatan Penggugat dalam gugatan rekonvensi ini;
2. Bahwa Penggugat Rekonvensi telah bekerja di PT Sangwoo Indonesia (Tergugat Rekonvensi) sebagai staf HRD & GA, sejak tanggal 1 Juni 2002;

Halaman 6 dari 22 hal. Put. Nomor 339 K/Pdt.Sus-PHI/2016



3. Bahwa selama 12 (dua belas) tahun Penggugat Rekonvensi bekerja di perusahaan Tergugat Rekonvensi, tidak pernah sekalipun Penggugat Rekonvensi mendapat teguran maupun Surat Peringatan (SP), itu artinya kinerja Penggugat Rekonvensi selama bekerja di perusahaan Tergugat Rekonvensi adalah baik adanya;
4. Bahwa pada tanggal 17 Februari 2014 Penggugat Rekonvensi dipanggil oleh Mr. Kim Jung Hoon (General Manager/ PT Sangwoo Indonesia) ke ruang *meeting*, lalu Penggugat Rekonvensi dimarahi oleh Mr. Kim Jung Hoon tanpa sebab yang jelas dan Penggugat Rekonvensi langsung dimutasi dengan alasan tidak bisa bekerja;
5. Bahwa pada tanggal 18 Februari 2014 jabatan Penggugat Rekonvensi sebagai staf HRD langsung digantikan oleh staf HRD yang baru, dan setelah adanya pergantian tersebut Tergugat Rekonvensi tidak memberikan posisi jabatan apapun kepada Penggugat dan dengan status kerja yang tidak jelas;
6. Bahwa Penggugat Rekonvensi telah berkali-kali meminta kejelasan status kerjanya kepada pihak Tergugat Rekonvensi, namun pihak Tergugat Rekonvensi tidak menanggapi dan mengacuhkan begitu saja, sehingga Penggugat Rekonvensi merasa dilecehkan dan dipermalukan dihadapan karyawan yang lain, yang menjatuhkan harga diri dan membuat psikis Penggugat Rekonvensi merasa tertekan;
7. Bahwa pada tanggal 13 Maret 2014 Tergugat Rekonvensi mengeluarkan Surat Mutasi kepada Penggugat Rekonvensi, adapun kutipan redaksi Surat Mutasi dimaksud adalah sebagai berikut:

“Atas nama management PT Sangwoo Indonesia (Tergugat Rekonvensi), maka dengan ini kami memutuskan saudari (Nuke Wahyu/Penggugat Rekonvensi) dipindahkan/dimutasikan kebagian sebagaimana tersebut dibawah ini:

- Dari Bagian : Administrasi GA PT Sangwoo Indonesia;
- Ke Bagian : Administrasi GA PT Sangwan Dinasindo;
- Berlaku mulai : tanggal 13 Maret 2014;
- Alasan dimutasi : Rotasi Karyawan“;

Bahwa tindakan mutasi tersebut diatas adalah dari PT Sangwoo Indonesia kepada PT Sangwan Dinasindo, dimana proses mutasi tersebut diantara 2 (dua) badan hukum yang berbeda, jelaslah bahwa tindakan mutasi yang dilakukan Tergugat Rekonvensi tersebut diatas menurut hukum dapat dikualifikasikan sebagai tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);



8. Bahwa perselisihan antara Tergugat Rekonvensi dengan Penggugat Rekonvensi timbul ketika Tergugat Rekonvensi (PT Sangwoo Indonesia) memutasi Penggugat Rekonvensi dari bagian Administrasi GA PT Sangwoo Indonesia dimutasi ke bagian Administrasi GA PT Sangwan Dinasindo, dimana mutasi yang seharusnya adalah perpindahan pekerja dari satu bagian ke bagian lain dalam satu perusahaan, namun faktanya mutasi yang dilakukan Tergugat Rekonvensi adalah mutasi antara perusahaan yang berbeda badan hukumnya, dan menurut hukum perbuatan tersebut dikualifikasikan sebagai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
9. Bahwa Penggugat Rekonvensi menolak dengan tegas tindakan mutasi yang dilakukan terhadap dirinya karena bertentangan dengan aturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku, sehingga berdasarkan alasan tersebut Penggugat Rekonvensi mengajukan pencatatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial ke Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Bekasi pada tanggal 17 Maret 2014, yang diterima oleh Drs. Monang, S, selaku pegawai Dinas Tenaga Kerja tersebut;
10. Bahwa telah dilakukan upaya penyelesaian secara Tripartit, yaitu melalui proses Mediasi oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Bekasi, dan pada tanggal 10 Maret 2015, dikeluarkan Anjuran Nomor 567/898/HI-Syaker/III/2015, sebagai berikut:

Menganjurkan

1. Agar pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha PT Sangwoo Indonesia dengan pekerja sdr. Nuke Wahyu dapat dilakukan terhitung sejak akhir bulan Februari 2015;
2. Agar pihak pengusaha PT Sangwoo Indonesia memberikan kepada pekerja sdr Nuke Wahyu berupa:
  - a. Uang Pesangon sebesar 2 kali 9 bulan upah;
  - b. Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 5 bulan upah;
  - c. Uang Penggantian perumahan, pengobatan serta perawatan sebesar 15 % dari jumlah uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja;
  - d. Upah selama tidak dipekerjakan sampai bulan Februari 2015;
3. Besar Upah untuk menghitung Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak, beserta hak-hak lainnya tidak boleh lebih rendah dari Upah Minimum Kabupaten Bekasi, berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.1581-Bangsos/2014 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat tahun 2015;





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Agar kedua belah pihak menjawab Surat Anjuran ini secara tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah diterimanya Surat Anjuran ini;
11. Bahwa demi memperjuangkan hak-haknya, Penggugat Rekonvensi menyerahkan kuasa kepada Tim Pengacara dari Law Firm "Sabar Ompu Sunggu, S.H., M.H., & Partners, berdasarkan Surat Kuasa Nomor 889/SK/IV/2015, tertanggal 14 April 2015;
12. Bahwa kuasa hukum Penggugat Rekonvensi telah melayangkan sebanyak 2 (dua) kali surat Somasi/Teguran agar Tergugat Rekonvensi melaksanakan kewajibannya kepada Penggugat Rekonvensi, berdasarkan tanda terima tertanggal 8 Mei 2015 yang diterima langsung oleh Sdri. Margaretha (Kepala Department HRD & GA) yaitu:
- Surat Nomor 2442/SOS/IV/2015, tertanggal 20 April 2015, perihal: Somasi dan Undangan;
  - Surat Nomor 2452/SOS/V/2015, tertanggal 04 Mei 2015, perihal: Somasi II (kedua);
- Bahwa walaupun telah dilakukan 2 (dua) kali teguran oleh kuasa hukum Penggugat Rekonvensi, namun Tergugat Rekonvensi tetap saja tidak bersedia melakukan kewajibannya untuk membayarkan hak-hak normatif Penggugat Rekonvensi sesuai Anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator Hubungan Industrial Nomor 567/898/HI-Syaker/III/2015, tertanggal 10 Maret 2015;
13. Bahwa komponen hak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka perbuatan Tergugat Rekonvensi tersebut diatas dikualifikasikan sebagai tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yaitu "Pelanggaran/kesalahan yang dilakukan oleh pengusaha karena melakukan tindakan mutasi ke perusahaan lain dengan badan hukum yang berbeda", dan berdasarkan ketentuan Pasal 169 ayat (1), maka "Pekerja/Buruh dapat mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan yang bertentangan dengan aturan Hukum Ketenagakerjaan;
14. Bahwa berdasarkan Anjuran Mediator Hubungan Industrial Nomor 567/898/HI-Syaker/III/2015, tertanggal 10 Maret 2015 *juncto* ketentuan Pasal 169 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka pekerja (Penggugat Rekonvensi) berhak mendapat

Halaman 9 dari 22 hal. Put. Nomor 339 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### Disclaimer

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

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Uang Pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), ditambah Upah selama tidak dipekerjakan sampai dengan bulan Juni 2015, sebagai berikut rincian perhitungannya:

Upah/gaji Penggugat Rekonvensi yang diterima setiap bulan:  
Rp3.886.000,00 (tiga juta delapan ratus delapan puluh enam ribu rupiah)

- Uang Pesangon:  
 $2 \times 9 \text{ bulan} \times \text{Rp}3.886.000,00 = \text{Rp}69.948.000,00$
- Uang Penghargaan Masa Kerja:  
 $5 \text{ bulan} \times \text{Rp}3.886.000,00 = \text{Rp}19.430.000,00$
- Uang Penggantian Hak:  
 $\text{Rp}69.948.000,00 + \text{Rp}19.430.000,00 \times 15\% = \text{Rp}13.406.700,00$   
Uang cuti yang belum diterima:  
 $\text{Rp}138.000,00 \times 12 \text{ bulan} = \text{Rp}1.656.000,00$   
 $\text{Rp}13.406.700,00 + \text{Rp}1.656.000,00$   
Total:  $\text{Rp}15.062.700,00$
- Uang THR keagamaan tahun 2015 =  $\text{Rp}3.886.000,00$
- Upah/gaji selama tidak dipekerjakan, dihitung sejak tanggal 13 Maret 2014 sampai dengan bulan Agustus 2015, dihitung selama 18 (delapan belas) bulan;  
 $18 \text{ bulan} \times \text{Rp}3.886.000,00 = \text{Rp}69.948.000,00$  (enam puluh sembilan juta sembilan ratus empat puluh delapan ribu rupiah);  
Total keseluruhan Kompensasi Pesangon yang wajib dibayar oleh Tergugat Rekonvensi kepada Penggugat Rekonvensi adalah sebesar  $\text{Rp}178.274.700,00$  (seratus tujuh puluh delapan juta dua ratus tujuh puluh empat ribu tujuh ratus rupiah);

15. Bahwa Surat Panggilan Nomor 09/SWI-HRD/06-2015 yang dilayangkan Tergugat Rekonvensi kepada Penggugat Rekonvensi adalah tidak sah dan merupakan akal-akalan Tergugat Rekonvensi saja, seolah-olah Penggugat Rekonvensi dianggap mengundurkan diri dan atau mangkir karena tidak hadir bekerja, namun sesungguhnya tindakan tersebut dilakukan Tergugat Rekonvensi adalah semata-mata untuk menghindari pembayaran Uang Pesangon kepada Penggugat Rekonvensi, dan faktanya Surat Panggilan dimaksud tidak sesuai dengan aturan hukum Ketenagakerjaan, dimana Surat Panggilan tersebut dilayangkan pada tanggal 8 Juni 2015, setelah dikeluarkannya Anjuran Nomor 567/898/HI-Syaker/III/2015, tertanggal 10

Halaman 10 dari 22 hal. Put. Nomor 339 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Maret 2015 oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Bekasi;

16. Bahwa dalam pengajuan gugatan rekonsvansi perkara *a quo*, Penggugat Rekonsvansi melampirkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dikeluarkan oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Bekasi tertanggal 13 Mei 2015 sebagai syarat dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, untuk memenuhi ketentuan yang diatur dalam Pasal 83 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI);
17. Bahwa agar gugatan rekonsvansi ini tidak sia-sia, maka Penggugat Rekonsvansi mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Negeri Bandung Jalan Surapati Nomor 47, Bandung, Propinsi Jawa Barat, untuk meletakkan Sita Jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap 1 (satu) unit kendaraan angkutan truk Merk/type Mitsubishi/FE 334 dengan Nomor Polisi: B 9065 HY, atas nama pemilik PT Sangwoo Indonesia (Tergugat Rekonsvansi);
18. Bahwa Penggugat Rekonsvansi mempunyai sangkaan yang sangat beralasan terhadap Tergugat Rekonsvansi akan ingkar dan lalai dalam memenuhi isi keputusan Hakim yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) dalam perkara *a quo*, dan karenanya Penggugat Rekonsvansi mohon agar Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Cq Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo*, menghukum Tergugat Rekonsvansi membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) setiap harinya kepada Penggugat Rekonsvansi, apabila terbukti Tergugat Rekonsvansi lalai memenuhi isi putusan Hakim yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);

Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, Penggugat Rekonsvansi mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung agar memberikan putusan sebagai berikut:

A. Dalam Provisi:

1. Mengabulkan permohonan Provisi Penggugat Rekonsvansi untuk seluruhnya;
2. Menghukum dan memerintahkan Tergugat Rekonsvansi membayar Upah/gaji Penggugat Rekonsvansi selama tidak dipekerjakan, terhitung sejak tanggal 13 Maret 2014 sampai dengan bulan Agustus 2015, dihitung

Halaman 11 dari 22 hal. Put. Nomor 339 K/Pdt.Sus-PHI/2016



selama 18 (delapan belas) bulan, dengan perhitungan: 18 bulan x Rp3.886.000,00 = Rp69.948.000,00 (enam puluh sembilan juta sembilan ratus empat puluh delapan ribu rupiah) secara tunai paling lambat 1 (satu) minggu setelah Putusan Sela;

3. Memerintahkan Tergugat Rekonvensi tetap membayarkan Upah/gaji Penggugat Rekonvensi sebesar Rp3.886.000,00 (tiga juta delapan ratus delapan puluh enam ribu rupiah) setiap bulannya, dihitung sejak adanya Putusan Sela sampai adanya putusan Hakim yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);

**B. Dalam Pokok Perkara:**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan tidak sah atas Surat Panggilan Nomor 09/SWI-HRD/06-2015, tertanggal 8 Juni 2015 yang dikeluarkan Tergugat Rekonvensi;
3. Menyatakan Surat Mutasi Karyawan Nomor 01/SWI/SK/03-2014, tertanggal 13 Maret 2014 yang dikeluarkan oleh Tergugat Rekonvensi, adalah tidak sah karena bertentangan dengan peraturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku;
4. Menyatakan tindakan mutasi yang dilakukan Tergugat Rekonvensi terhadap Penggugat Rekonvensi dalam perkara *a quo* adalah merupakan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena kesalahan pengusaha (Tergugat Rekonvensi), berdasarkan ketentuan Pasal 169 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan;
5. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi berakhir/putus sejak putusan perkara *a quo* berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);
6. Menghukum dan memerintahkan Tergugat Rekonvensi membayar kompensasi Pesangon kepada Penggugat Rekonvensi sesuai ketentuan Pasal 169 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan dengan perhitungan seperti berikut:

Upah/gaji Penggugat Rekonvensi yang diterima setiap bulan, disesuaikan dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota Bekasi, setelah dikalkulasikan secara keseluruhannya adalah sebesar Rp3.886.000,00 (tiga juta delapan ratus delapan puluh enam ribu rupiah), diperhitungkan sebagai berikut:

- Uang Pesangon:  
 $2 \times 9 \text{ bulan} \times \text{Rp}3.886.000,00 = \text{Rp}69.948.000,00$
- Uang Penghargaan Masa Kerja:  
 $5 \text{ bulan} \times \text{Rp}3.886.000,00 = \text{Rp}19.430.000,00$



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang Penggantian Hak:

Rp69.948.000,00 + Rp19.430.000,00 x 15% = Rp13.406.700,00

Uang cuti yang belum diterima:

Rp138.000,00 x 12 bulan = Rp 1.656.000,00

Rp13.406.700,00 + Rp1.656.000,00

Total: Rp15.062.700,00

- Uang THR keagamaan tahun 2015 = Rp 3.886.000,00

- Upah/gaji selama tidak dipekerjakan, dihitung sejak tanggal 13 Maret 2014 sampai dengan bulan Agustus 2015, dihitung selama 18 (delapan belas) bulan;

18 bulan x Rp3.886.000,00 = Rp69.948.000,00 (enam puluh sembilan juta sembilan ratus empat puluh delapan ribu rupiah);

Total keseluruhan Kompensasi Pesangon yang wajib dibayar oleh Tergugat Rekonvensi kepada Penggugat Rekonvensi adalah sebesar Rp178.274.700,00 (seratus tujuh puluh delapan juta dua ratus tujuh puluh empat ribu tujuh ratus rupiah);

7. Menyatakan sah dan berharga Sita Jaminan (*conservatoir beslag*) yang telah diletakkan dalam perkara ini, yaitu:

- 1 (satu) unit kendaraan truk Merk/Type Mitsubishi/FE 334 dengan Nomor Polisi: B 9065 HY, atas nama pemilik PT Sangwoo Indonesia (Tergugat Rekonvensi);

8. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) perhari setiap kali Tergugat Rekonvensi lalai memenuhi isi putusan dalam perkara *a quo*, dihitung sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) hingga Tergugat Rekonvensi melaksanakan isi putusan;

9. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu secara serta-merta, meskipun dilakukan upaya hukum perlawanan atau kasasi (*uit voerbaar bij vorraad*);

10. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar semua biaya yang timbul dalam perkara ini;

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

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memberikan putusan Nomor 141/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg., tanggal 3 Desember 2015 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Konvensi:

Halaman 13 dari 22 hal. Put. Nomor 339 K/Pdt.Sus-PHI/2016





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus karena Tergugat dikualifikasikan mengundurkan diri sebagaimana dimaksud Pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Memerintahkan Penggugat untuk membayar Uang Pisah kepada Tergugat sebesar Rp3.770.000,00 (tiga juta tujuh ratus tujuh puluh ribu rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Dalam Rekonvensi:

Dalam Provisi

- Menolak tuntutan provisi dari Penggugat Rekonvensi;

Dakan Pokok Perkara

- Menolak gugatan rekonvensi dari Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

Dalam Konvensi dan Rekonvensi:

- Membebankan biaya perkara ini kepada Negara sebesar Rp619.000,00 (enam ratus sembilan belas ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi serta Kuasa Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi pada tanggal 3 Desember 2015, terhadap putusan tersebut Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 14 Desember 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 17 Desember 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 128/Kas/G/2015/PHI/PN.Bdg., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 28 Desember 2015;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 7 Januari 2016, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 20 Januari 2016;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta keberatan-keberatannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam Undang-Undang, sehingga permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa keberatan-keberatan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dalam memori kasasinya adalah:



1. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* dalam paragraf 1 halaman 30 yang menganggap perbuatan Tergugat sebagai perbuatan mangkir adalah tidak patut dijadikan alasan hukum, karena perbuatan tersebut tidak memenuhi unsur-unsur perbuatan mangkir yang diatur dalam ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa yang dikatakan mangkir sesuai ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

"Pekerja/buruh yang 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 dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri";

Bahwa beberapa alasan *Judex Facti* yang mengkualifikasikan perbuatan mangkir adalah sebagai berikut:

- Tergugat tidak pernah datang bekerja sejak menolak dimutasi ke PT Sangwan Dinasindo;
- PT Sangwan Dinasindo sudah melakukan 3 (tiga) kali panggilan kepada Tergugat;
- Tergugat minta di Putus Hubungan Kerja (PHK)/diberhentikan dari PT Sangwoo Indonesia (Penggugat);
- Penggugat (PT Sangwoo Indonesia) sudah memanggil Tergugat bekerja kembali;

Bahwa terhadap alasan-alasan tersebut diatas, Pemohon Kasasi berpendapat bahwa alasan-alasan tersebut tidak patut dijadikan dasar pertimbangan *Judex Facti* untuk menyatakan perbuatan Tergugat sebagai perbuatan mangkir;

Menanggapi alasan-alasan tersebut diatas terungkap fakta dipersidangan yang didukung dengan bukti-bukti yang ada, dapat diuraikan sebagai berikut:

- Bahwa setelah Tergugat menyatakan menolak dimutasi dan kembali kepada Penggugat, faktanya posisi jabatan Tergugat sebelumnya sudah digantikan oleh staf HRD yang baru (karyawan baru), dan ketika itu Penggugat memarahi Tergugat karena menolak dimutasi ke perusahaan lain (ke PT Sangwan Dinasindo) dan seketika itu juga Penggugat mengusir Tergugat keluar dari perusahaan Penggugat (PT Sangwoo Indonesia) dengan meminta agar Tergugat *stand by* di pos *security* (*vide* bukti T – 4);

Dengan demikian jelaslah bahwa kondisi Tergugat tidak datang lagi bekerja karena Tergugat diusir paksa oleh Penggugat keluar dari perusahaan Penggugat;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa faktanya Tergugat tidak pernah menerima 3 (tiga) kali Surat Panggilan dari PT Sangwan Dinasindo (*vide* bukti P-9, bukti P-10 dan bukti P-11), dimana fakta di persidangan ketiga bukti tersebut tidak dilampirkan tanda terima dari Tergugat maupun tanda terima pengiriman pos tercatat dari kantor pos maupun jasa pengiriman lainnya;

Disisi lain hubungan hukum dalam perkara *a quo* adalah hubungan kerja antara Tergugat selaku pekerja dengan PT Sangwoo Indonesia (Penggugat) selaku pemberi kerja, sehingga tidak ada kewenangan PT Sangwan Dinasindo melayangkan Surat Panggilan Kerja terhadap Tergugat, dan ketiga bukti surat panggilan tersebut tidak patut dijadikan dasar pertimbangan *Judex Facti* tingkat pertama;

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas terbukti bahwa *Judex Facti* tingkat pertama tidak cermat dalam memeriksa bukti-bukti yang dijadikan dasar pertimbangan untuk menyatakan perbuatan Tergugat sebagai perbuatan mangkir;

- Bahwa alasan Tergugat minta diberhentikan dari perusahaan Penggugat (PT Sangwoo Indonesia) adalah karena Tergugat merasa sudah diperlakukan tidak adil dan sewenang-wenang oleh Penggugat, sehingga Tergugat minta di Putus Hubungan Kerja (PHK) dengan catatan harus sesuai dengan ketentuan Undang Undang Ketenagakerjaan yang berlaku (paragraf 4 *vide* bukti T – 4), namun faktanya Penggugat justru mengusir Tergugat keluar dari perusahaan Penggugat, itu artinya bahwa kondisi yang dialami Tergugat tidak dapat dikualifikasikan mengundurkan diri, dan jelaslah bahwa *Judex Facti* tingkat pertama tidak cermat dalam menilai fakta-fakta hukum untuk dijadikan pertimbangan dalam memutus perkara *a quo*;
  - Bahwa *Judex Facti* tingkat pertama tidak cermat dalam memeriksa bukti-bukti Penggugat, dimana fakta di persidangan Penggugat (PT Sangwoo Indonesia) sama sekali tidak menyampaikan bukti surat panggilan berikut tanda terima atas Surat Panggilan Bekerja Kembali kepada Tergugat; Namun demikian Tergugat ada menerima 1 (satu) Surat Panggilan Bekerja (*vide* bukti T – 12) setelah Mediator Hubungan Industrial mengeluarkan Anjurannya (*vide* bukti T – 6), dimana surat panggilan tersebut dibuat setelah pihak Penggugat merasa keberatan atas Anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator Hubungan Industrial;
- Bahwa oleh karena hanya ada 1 (satu) surat panggilan dari pihak Penggugat, maka hal tersebut belum memenuhi unsur-unsur perbuatan

Halaman 16 dari 22 hal. Put. Nomor 339 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mangkir sesuai ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

2. Bahwa adapun pertimbangan hukum *Judex Facti* tingkat pertama menemukan fakta-fakta hukum berdasarkan alat bukti yang diajukan para pihak, yang tertuang dalam paragraf 4 halaman 30 pada putusannya mengatakan:

“Berdasarkan bukti surat P-4/T-3 berupa surat Penggugat Nomor 01/SWI/SK/03-2014 tertanggal 13 Maret 2014, terbukti Penggugat telah melakukan mutasi kepada Tergugat ke PT Sangwan Dinasindo terhitung sejak tanggal 13 Maret 2014”;

Jelaslah bahwa yang menjadi pokok perselisihan antara Tergugat dengan Penggugat adalah ketika Penggugat memutasi Tergugat ke PT Sangwan Dinasindo, dimana Tergugat menolak pemutasian tersebut karena tidak sesuai dengan Surat Mutasi Karyawan (*vide* bukti P-4 dan bukti T-3), dimana seharusnya Tergugat ditempatkan ke bagian administrasi GA, namun faktanya Tergugat justru ditempatkan di bagian yang lebih rendah dari jabatan sebelumnya yaitu di bagian produksi, dimana hal tersebut jelas tertuang pada halaman 2 poin 6 pertimbangan *Judex Facti* dalam putusannya yang mengatakan sebagai berikut:

“Bahwa penilaian atas kinerja Tergugat, Penggugat mengeluarkan kebijakan untuk melakukan mutasi Tergugat kembali ke PT Sangwan Dinasindo untuk bekerja di bagian staf produksi terhitung mulai tanggal 15 Maret 2014 sesuai dengan Surat Mutasi Karyawan Nomor 01/SWI/SK/03-2014 tanggal 13 Maret 2014”;

Dalam hal ini jelas *Judex Facti* tingkat pertama telah lalai dalam memeriksa dan meneliti bukti-bukti yang diajukan para pihak, dimana terdapat fakta hukum yang tertuang dalam Surat Mutasi Karyawan Nomor 01/SWI/SK/03-2014 tertanggal 13 Maret 2014 (*vide* bukti P-4 dan bukti T-3), sebagai berikut redaksinya:

“Atas nama management PT Sangwoo Indonesia (Penggugat), maka dengan ini kami memutuskan saudari (Tergugat) dipindahkan/dimutasikan ke bagian sebagaimana tersebut dibawah ini:

- Dari Bagian : Administrasi GA PT Sangwoo Indonesia;
- Ke Bagian : Administrasi GA PT Sangwan Dinasindo;
- Berlaku mulai tanggal : 13 Maret 2014;
- Alasan Dimutasi : Rotasi Karyawan”;

Bahwa akibat dari kelalaian *Judex Facti* dalam memeriksa dan meneliti bukti-bukti surat yang diajukan para pihak dalam persidangan, mengakibatkan seluruh pertimbangan *Judex Facti* dalam memutuskan perkara *a quo* menjadi berbalik

Halaman 17 dari 22 hal. Put. Nomor 339 K/Pdt.Sus-PHI/2016



dan sama sekali tidak memenuhi rasa keadilan bagi Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

3. Bahwa Pemohon Kasasi menilai *Judex Facti* tingkat pertama tidak cermat memeriksa bukti-bukti yang diajukan Penggugat (Termohon Kasasi), karena ada indikasi bahwa sangat riskan pihak Pengusaha merekayasa bukti-bukti surat sesuai dengan yang dibutuhkan dalam persidangan, karena diantara beberapa bukti surat yang diajukan Penggugat, seperti bukti P-6, P-7, P-8, P-9, P-10, P-11, P-12, P-13, P-14, tidak satu pun dari bukti-bukti tersebut diterima oleh Tergugat, dan tidak satu pun dari bukti-bukti tersebut disertai dengan tanda terima dari Tergugat, maupun bukti pengiriman pos tercatat yang resmi, dan seharusnya *Judex Facti* tingkat pertama tidak menjadikan bukti-bukti tersebut sebagai dasar pertimbangan dalam memutuskan perkara *a quo*, karena bukti-bukti tersebut tidak memiliki nilai pembuktian secara hukum;
4. Bahwa *Judex Facti* tingkat pertama telah salah dalam menerapkan alasan hukum sebagai dasar putusan yang menggunakan ketentuan Pasal 100 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dengan ketentuan "Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan;

Bahwa kebiasaan yang dimaksud oleh *Judex Facti* tingkat pertama adalah "tindakan mutasi karyawan dari PT Sangwoo Indonesia (Termohon Kasasi dahulu Penggugat) ke PT Sangwan Dinasindo, begitu juga sebaliknya dari PT Sangwan Dinasindo ke PT Sangwoo Indonesia (Termohon Kasasi dahulu Penggugat)" biasa dilakukan, akan tetapi jelas bahwa mutasi antara dua badan hukum yang berbeda tidak dapat dibenarkan karena melanggar ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku, dengan demikian alasan pertimbangan *Judex Facti* yang menganggap tindakan mutasi antara dua badan hukum yang berbeda sebagai kebiasaan dapat dinilai sebagai pertimbangan yang menyalahi aturan hukum yang berlaku;

Dalam Rekonvensi:

Dalam Provisi:

Bahwa dasar pertimbangan *Judex Facti* yang menolak permohonan provisi Penggugat Rekonvensi (Pemohon Kasasi) atas dasar tidak ada bukti skorsing adalah kurang tepat, karena selain bukti skorsing sesungguhnya perlu juga dijadikan pertimbangan dari sisi fakta hukum atas inisiatif pihak Tergugat Rekonvensi (Termohon Kasasi) yang memutasikan Penggugat Rekonvensi (Pemohon Kasasi) yang tidak sesuai dengan Surat Mutasi Karyawan (*vide* bukti P-4





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan bukti T-3), dimana tindakan Penggugat tersebut jelaslah merupakan kesalahan/pelanggaran hukum, dan patut dikenai pertanggungjawaban membayar tuntutan provisi Penggugat Rekonvensi (Pemohon Kasasi) sesuai ketentuan Pasal 96 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI);

Dalam Pokok Perkara:

Bahwa kembali lagi *Judex Facti* tingkat pertama terbukti tidak secara adil dalam memeriksa perkara *a quo*, dimana *Judex Facti* dengan sangat sederhana sekali menilai bahwa gugatan rekonvensi pada pokoknya sama dengan jawaban Tergugat Konvensi dalam bagian Konvensi;

Dengan tegas dalam *posita* dan *petitum* gugatan Penggugat dalam Konvensi pada pokoknya mendalilkan tentang perbuatan Tergugat Konvensi sebagai perbuatan mangkir yang dikualifikasikan mengundurkan diri, sedangkan dalam Rekonvensi yang menjadi pokok dalam *posita* dan *petitumnya* terkait tindakan mutasi Tergugat Rekonvensi terhadap Penggugat Rekonvensi yang terjadi antara dua badan hukum yang berbeda, sehingga Penggugat Rekonvensi menilai tindakan mutasi antara dua badan hukum yang berbeda tersebut sebagai tindakan yang bertentangan dengan aturan hukum yang berlaku dan patut dikualifikasikan sebagai tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena kesalahan pihak Pengusaha sesuai ketentuan Pasal 169 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Berdasarkan ketentuan tersebut di atas, apabila pekerja dimutasi dari suatu perusahaan ke perusahaan lainnya walau dalam satu grup (*holding company*), hal itu berarti telah terjadi pengakhiran/Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK") dari perusahaan sebelumnya dan kemudian direkrut oleh perusahaan lainnya, Dalam hal seperti ini, dari sisi perusahaan sebelumnya sebenarnya pekerja bukannya mutasi, akan tetapi diakhiri hubungan kerjanya atau di-PHK. Bahwa pekerja dipekerjakan kembali oleh perusahaan lain, itu adalah persoalan lain dan dalam konteks yang berbeda;

Menimbang, bahwa terhadap keberatan-keberatan tersebut Mahkamah Agung berpendapat:

Bahwa keberatan-keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 27 Desember 2015 dan kontra memori kasasi tanggal 20 Januari 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah salah menerapkan hukum, dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa Pemohon Kasasi dimutasi oleh Termohon Kasasi pada tanggal 13 Maret 2014 dari administrasi GA PT Sangwoo Indonesia ke administrasi GA PT

Halaman 19 dari 22 hal. Put. Nomor 339 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### 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

Sangwan Dinasindo dengan alasan mutasi adalah rotasi karyawan, oleh Pemohon Kasasi mutasi tersebut ditolak karena mutasi ke perusahaan lain (PT Sangwan Dinasindo), namun pada saat itu Termohon Kasasi memarahi Pemohon Kasasi dan mengusir Pemohon Kasasi keluar dari perusahaan (PT Sangwoo Indonesia) dan Pemohon Kasasi dilarang masuk kantor serta disuruh *stand by* di pos *security* (Bukti T4), oleh karena itu Pemohon Kasasi tidak datang lagi bekerja, karena diusir paksa keluar dari perusahaan;

- Bahwa sejak tanggal 15 Maret 2014 Pemohon Kasasi/Tergugat tidak pernah masuk kerja lagi di PT Sangwan Dinasindo, walaupun Termohon Kasasi/Penggugat telah mengirimkan surat panggilan sebanyak 3 (tiga) kali, yaitu melalui surat tanggal 20 Maret 2014, 22 Maret 2014 dan 23 Maret 2014, akan tetapi ternyata Pemohon Kasasi tidak pernah menerimanya (termasuk tanda terima tercatat dari kantor pos atau jasa pengiriman lainnya). Apalagi surat pemanggilan tersebut dilakukan oleh PT Sangwan Dinasindo yang tidak memiliki hubungan kerja dengan Termohon Kasasi (PT Sangwoo Indonesia), oleh karena itu Pemohon Kasasi tidak dapat dinyatakan telah melakukan mangkir, apalagi mengundurkan diri, karena PT Sangwoo Indonesia dengan PT Sangwan Dinasindo berbeda badan hukum;
- Bahwa karena itu surat mutasi Nomor 01/SWI/SK/03-2014 tanggal 13 Maret 2014 yang dikeluarkan oleh Termohon Kasasi adalah tidak sah, karena itu Pemohon Kasasi mengajukan permohonan PHK kepada Termohon Kasasi sesuai ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c *juncto* Pasal 169 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu Uang Penggantian Masa Kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi NUKE WAHYU WIDIYANTI tersebut dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 141/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg., tanggal 3 Desember 2015, selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara;

Halaman 20 dari 22 hal. Put. Nomor 339 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Memperhatikan, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

## MENGADILI:

1. Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **NUKE WAHYU WIDIYANTI** tersebut;
2. Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 141/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg., tanggal 3 Desember 2015;

## MENGADILI SENDIRI

Dalam Konvensi

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi putus karena menolak mutasi, karena itu demi keadilan sesuai ketentuan Pasal 100 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 jo Pasal 5 ayat (1) Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009, maka diberikan uang pesangon 1 x Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Menghukum Penggugat untuk membayar hak-hak Tergugat, sebagai berikut:

- Uang Pesangon :  
 $1 \times 9 \times \text{Rp}3.770.000,00 = \text{Rp}33.930.000,00$
- Uang Pengganti Masa Kerja :  
 $1 \times 4 \times \text{Rp}3.770.000,00 = \text{Rp}15.080.000,00 +$   
Jumlah  $= \text{Rp}49.010.000,00$
- Uang Pengganti Hak :  
 $15 \% \times \text{Rp}49.010.000,00 = \text{Rp } 7.351.500,00 +$   
Total  $= \text{Rp}56.361.500,00$   
(lima puluh enam juta tiga ratus enam puluh satu ribu lima ratus rupiah);

4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Dalam Rekonvensi

Dalam Provisi

- Menolak tuntutan provisi dari Penggugat Rekonvensi;

Dalam Pokok Perkara

Halaman 21 dari 22 hal. Put. Nomor 339 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menolak gugatan rekonsvansi dari Penggugat Rekonsvansi untuk seluruhnya;  
Dalam Konvensi dan Rekonsvansi
- Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 26 Mei 2016 oleh Dr. H. Zahrul Rabain, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan H. Buyung Marizal, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad hoc PHI masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan Susi Saptati, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

ttd/. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H.,

ttd/. H. Buyung Marizal, S.H., M.H.

Ketua Majelis

ttd/. Dr. H. Zahrul Rabain, S.H., M.H.

Panitera Pengganti

ttd/. Susi Saptati, S.H., M.H.

Untuk Salinan  
**Mahkamah Agung R.I.**  
a.n. Panitera  
Panitera Muda Perdata Khusus

**RAHMI MULYATI, SH.,MH.**  
**NIP. 19591207 1985 12 2 002**