



**PUTUSAN**

Nomor 133 K/Pdt.Sus-PHI/2017

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

**MAHKAMAH AGUNG**

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

**PT BANK SAHABAT SAMPURNA CABANG**

**PEKANBARU**, diwakili oleh Ali Rukmijah dan Ong Tek Tjan, selaku Direksi, berkedudukan di Jalan Tuanku Tambusai Nomor 391 Kota Pekanbaru, dalam hal ini memberi kuasa kepada Eka Syahputra, dan kawan-kawan, Para Karyawan Bank Sahabat Sampurna Cabang Pekanbaru, berkantor di Jalan Tuanku Tambusai Nomor 391 Kota Pekanbaru berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 27 Juli 2016;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

**L a w a n**

**NURRAHMAYANTI**, bertempat tinggal di Jalan Wiraswasta Nomor 19 RT 001 RW 003, Kelurahan Delima, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru, dalam hal ini memberi kuasa kepada Jhoni MT Silaban, S.H., dan kawan, Para Advokat, berkantor di Jalan KH Ahmad Dahlan Nomor 76 D Lantai II, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 9 September 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 Penggugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat mulai bekerja di PT Bank Sahabat Sampoerna Cabang Pekanbaru terhitung mulai tanggal 18 Juli 2012 dengan Jabatan terakhir



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebagai Branch Accounting serta menerima upah terakhir sebesar Rp4.700.000,00 (empat juta tujuh ratus ribu rupiah) setiap bulan;

2. Bahwa Penggugat selama bekerja pada Tergugat selama tenggang waktu sebagaimana disebutkan di atas, Penggugat selama ini bekerja dengan bersungguh-sungguh dengan membaktikan seluruh kemampuan yang ada dalam diri Penggugat demi untuk kemajuan perusahaan dan tidak pernah merugikan Tergugat baik secara materil maupun moral;
3. Bahwa berdasarkan Surat Nomor 127/HC/SK-MUT/IX/2015 tanggal 15 September 2015 Tergugat mengeluarkan Surat Mutasi kepada Penggugat untuk pindah ke Kantor Pusat Tergugat (PT Bank Sahabat Sampoerna yang beralamat di Sampoerna Strategic Square North Tower Mezzanine Floor Jalan Jenderal Sudirman Kav. 45 Jakarta) dengan jabatan Reporting Officer dengan alasan terjadi sentralisasi bagian Accounting semua cabang dan kebijakan Tergugat melakukan efisiensi pekerjaan ke Kantor Pusat Tergugat;
4. Bahwa terhadap surat mutasi yang dikeluarkan oleh Tergugat sebagaimana dijelaskan pada point 3 (tiga) di atas, Penggugat telah membalas melalui surat Penggugat tanggal 10 Desember 2015 yang menyatakan Penggugat menyatakan menolak untuk dimutasikan ke Kantor Pusat Tergugat dengan alasan sebagai berikut:
  - Surat mutasi yang Tergugat terima tanpa diberitahukan terlebih dahulu kepada Penggugat;
  - Penggugat telah berkeluarga dan memiliki bayi berusia 9 (sembilan) bulan dimana kondisi seperti ini tidak bisa Penggugat tinggalkan;
5. Bahwa Tergugat melakukan mutasi sebagaimana disebut di atas tanpa melakukan sosialisasi terhadap jajarannya di bawah dalam hal ini kantor cabang Tergugat di daerah, sehingga sewaktu Penggugat menerima surat mutasi tersebut pada tanggal 12 Oktober 2015 sangat terkejut dimana pada tanggal 15 Oktober 2015 Penggugat harus sudah berada di Jakarta untuk mengemban tugas baru sebagai Reporting Officer dan akibat keadaan tersebut sehingga Penggugat mengalami keadaan sejenis depresi ditambah keadaan fisik Penggugat dalam keadaan hamil muda;
6. Bahwa berdasarkan surat Financial Controller Tergugat di Jakarta dengan Nomor 009/088/BSS/AKT/XII/15 tanggal 10 Desember 2015 perihal Surat Panggilan ke-I (Pertama) yang menyatakan bahwa Penggugat telah dianggap melakukan pelanggaran Indisipliner dan Surat Financial Controller Tergugat Nomor 009/121/BSS/AKT/XII/15 tanggal 31 Desember 2015 Perihal Surat Panggilan ke-II (Kedua) yang menyatakan apabila Penggugat

Halaman 2 dari 29 hal. Put. Nomor 133 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tidak menghadiri panggilan Tergugat, maka Tergugat menganggap Penggugat mengundurkan diri secara sepihak;

7. Bahwa terhadap Surat Panggilan Financial Controller Tergugat tersebut di atas, Penggugat telah menjawab melalui surat Penggugat tanggal 7 Januari 2016 yang intinya bahwa Penggugat tetap melakukan penolakan mutasi dengan alasan sebagai berikut:
  - Tidak adanya koordinasi/pemberitahuan dari Tergugat terkait surat mutasi terhadap Penggugat, karena kebijakan oleh Tergugat dalam melakukan efisiensi pekerjaan di cabang-cabang terpusat (sentralisasi);
  - Suami Penggugat sebagai Aparat Negara (Anggota Polri) yang bertugas di Polresta Pekanbaru yang mengharuskan Penggugat untuk mendampingi dalam menjalani tugas Negara;
  - Penggugat memiliki 2 (dua) orang anak dan anak ke-II (dua) Penggugat berumur 9 (sembilan) bulan yang tidak bisa Penggugat tinggalkan dan kewajiban sebagai ibu;
  - Kondisi Penggugat dalam keadaan hamil 10 (sepuluh) minggu pada saat surat panggilan ke I (Pertama);
  - Kondisi Penggugat sekarang dalam keadaan sakit (pendarahan dan keguguran);
8. Bahwa walaupun demikian alasan Penggugat menolak untuk dimutasi ke Kantor Pusat Tergugat di Jakarta, namun Tergugat tidak bergeming untuk mempertimbangkan alasan tersebut sehingga Penggugat harus menempuh jalur hukum untuk menyelesaikan perselisihan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dan melalui surat Penggugat tanggal 11 Januari 2016 yang ditujukan kepada Bapak/Ibu Kepala Disnaker Provinsi Riau Perihal Pengaduan (Permasalahan Hubungan Kerja) dengan maksud Penggugat agar Mediator Dinas Tenaga Kerja Kependudukan dan Transmigrasi Provinsi Riau dapat memediasi atau mempertemukan Penggugat dengan Tergugat;
9. Bahwa yang diutarakan dalam surat gugatan di atas sangat jelas pada tanggal 2 Januari 2016 Penggugat mengalami keguguran kandungan sebagaimana dalam Surat Keterangan Nomor 241/SK/RM/IV/PKU/2016 tanggal 6 April 2016 yang dibuat oleh Dr. Budi Mulyana SpOG dari Rumah Sakit Ibu dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru yang seharusnya berdasarkan Pasal 82 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sangat jelas Penggugat yang mengalami keguguran

Halaman 3 dari 29 hal. Put. Nomor 133 K/Pdt.Sus-PHI/2017

#### 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

kandungan seharusnya berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan;

10. Bahwa berdasarkan keadaan tersebut Penggugat harus cuti atau istirahat namun tidak dilakukan karena Surat Panggilan ke-II (dua) Tergugat kepada Penggugat tanggal 31 Desember 2015 yang diterima Penggugat pada tanggal 5 Januari 2016 mengharuskan Penggugat harus berada di Jakarta pada tanggal 11 Januari 2016 dan apabila Penggugat tidak berada di Jakarta sebagaimana dalam Surat Panggilan ke-II (dua) tersebut di atas, maka Penggugat dianggap mengundurkan diri dan oleh karena itu Penggugat menjawab Surat Panggilan ke-II (dua) Tergugat melalui surat Penggugat tanggal 7 Januari 2016 sebagaimana dijelaskan pada point 7 (tujuh) di atas;
11. Bahwa pada hari Jumat tanggal 29 Januari 2012 jam 09.00 WIB bertempat di Ruang Rapat Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau Jalan Pepaya Nomor 57-59 Pekanbaru antara Penggugat dan Tergugat dapat dipertemukan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau (Bambang Priyanto, SH) berdasarkan surat Kepala Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau Nomor 560/Disnakertransduk-HK/125 tanggal 22 Januari 2016 Perihal Panggilan Klarifikasi;
12. Bahwa sewaktu Penggugat dan Tergugat dipertemukan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau diketahui antara Penggugat dan Tergugat belum pernah melakukan perundingan bipartite sebagaimana yang telah diatur oleh ketentuan perundang-undangan yang berlaku, maka Mediator menyarankan kepada Penggugat dan Tergugat agar terlebih dahulu Penggugat dan Tergugat melaksanakan perundingan *bipartit* dan jikalau gagal perundingan bipartit antara Penggugat dengan Tergugat maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat mencatatkan perselisihan hubungan kerja kepada Mediator untuk dicatat dan dimediasi;
13. Bahwa berdasarkan arahan Mediator agar Penggugat dan Tergugat melaksanakan perundingan *bipartit* terlebih dahulu, maka Penggugat dan Tergugat bersepakat untuk melaksanakan perundingan bipartit pada hari Selasa tanggal 2 Februari 2016 bertempat di Kantor Bank Sahabat Sampoerna Pekanbaru di Jalan Tuanku Tambusai Nomor 391 Pekanbaru;
14. Bahwa pada waktu perundingan *bipartit* sebagaimana dijelaskan di atas tidak tercapai kesepakatan atau perundingan gagal dimana Tergugat hanya bersedia dari memberikan uang kompensasi kepada Penggugat sebesar 2

Halaman 4 dari 29 hal. Put. Nomor 133 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(dua) kali gaji pokok Penggugat sementara Penggugat meminta agar Tergugat membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat sebanyak 10 x (sepuluh kali) gaji Penggugat, dan akibat tidak ada persesuaian pendapat sebagaimana tersebut sehingga perundingan *bipartit* antara Penggugat dan Tergugat dinyatakan gagal;

15. Bahwa pada tanggal 4 Februari 2016 Penggugat menerima Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 009/004/BSS/AKT/I/16 tanggal 19 Januari 2016 dan walaupun Penggugat telah menjawab surat panggilan ke-II (dua) Tergugat dengan menyatakan menolak untuk dimutasi ke Jakarta sebagaimana yang sudah dijelaskan pada point 7 (tujuh) di atas, namun Tergugat tidak mempertimbangkan keadaan Penggugat sewaktu menerima Surat Panggilan ke-II (dua) dari Financial Controller Tergugat di Jakarta;
16. Bahwa berdasarkan Pasal 153 ayat 1 huruf e menyatakan Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya sementara dalam surat Penggugat tanggal 7 Januari 2016 sebagai jawaban atas Surat Panggilan ke-II (dua) Tergugat, pada point 5 (lima) mengatakan kondisi saya sekarang dalam keadaan sakit (pendarahan dan keguguran) sementara dalam Pasal 82 ayat 2 menyatakan Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, maka sesuai dengan Surat Keterangan Nomor 241/SK/RM/IV/PKU/2016 tanggal 6 April 2016 oleh dr Budi Mulyana SpOG dari Rumah Sakit Ibu dan Anak Budhi Mulia yang menerangkan bahwa pada tanggal 2 Januari 2016 bahwa Penggugat mengalami *abortus incomplit*;
17. Berdasarkan yang telah dijelaskan pada point 14 (empat belas) di atas maka tindakan Tergugat yang memutuskan hubungan kerja terhadap Penggugat sebagaimana dalam Pasal 153 ayat 2 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah batal demi hukum dan Penggugat harus istirahat satu setengah bulan sejak tanggal 2 Januari 2016 (terjadinya keguguran kandungan Penggugat) akan tetapi hal tersebut diabaikan oleh Tergugat dan tetap mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat sebagaimana dalam Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 099/004/BSS/AKT/I/16 tanggal 19 Januari 2016;
18. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial adalah batal demi hukum sebagaimana

Halaman 5 dari 29 hal. Put. Nomor 133 K/Pdt.Sus-PHI/2017





diatur dalam Pasal 155 ayat 1 dan ayat 2 menyatakan selama Putusan Lembaga Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan baik pengusaha maupun pekerja buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya oleh karena itu Tergugat harus membayar upah Penggugat sampai ada Penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru;

19. Bahwa perbuatan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat sebagaimana dalam Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 009/004/BSS/AKT/I/16 tanggal 19 Januari 2016 oleh Finance (Sianata) Tergugat telah berlawanan dengan Pasal 153 ayat 2 *juncto* Pasal 82 ayat 2 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 maka Tergugat harus menanggung segala resiko yang dialami oleh Penggugat akibat perbuatan dari Tergugat hal ini sesuai dengan azas perdata, siapa yang melakukan perbuatan yang merugikan terhadap orang lain maka dia harus bersedia menanggung segala resiko akibat perbuatannya;
20. Bahwa selama Penggugat dan Tergugat di mediasi oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau, Penggugat mengharapkan agar tercapai kesepakatan bersama akan tetapi pihak Tergugat tidak ada menunjukkan sikap untuk mencari penyelesaian dan tetap kepada prinsipnya yang mengatakan Penggugat sudah dianggap mengundurkan diri, sehingga penyelesaian di tingkat mediasi (*tripartit*) tidak tercapai walaupun usaha Mediator telah semaksimal mungkin untuk mencari jalan keluar yang terbaik buat kedua belah pihak;
21. Bahwa terhadap Surat Anjuran Mediator Nomor 560/Disnakertransduk-HK/458 tanggal 26 Februari 2016 pada dasarnya Penggugat dapat menerima walaupun ada kekurangan seperti tidak diwajibkan Tergugat untuk membayar upah Penggugat pada bulan Februari 2016 sebagaimana dalam Pasal 155 ayat 2 dan pengganti uang cuti karena Penggugat mengalami keguguran kandungan sebagaimana dalam Pasal 82 ayat 2 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang belum dibayar oleh Tergugat;
22. Bahwa terhadap perkara antara Penggugat dengan Tergugat Mediator Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau telah mengeluarkan putusan anjuran sebagai berikut:
  - Pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2) dengan masa terhitung dari tanggal 18 Juli 2012 s/d 19 Januari 2016 (Surat PHK) = 3 tahun 6 bulan 2 X 4 X Rp4.700.000,00 ..... = Rp37.600.000,00



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Penghargaan masa kerja Pasal 156 ayat (3) dengan masa kerja 3 tahun 6 bulan:

2 x Rp4.700.000,00 ..... = Rp 9.400.000,00

Sub Total = Rp47.000.000,00

- Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan

Pasal 156 ayat 4 c 15% x Rp47.000.000,00 = Rp 7.050.000,00

Total = Rp54.050.000,00

(lima puluh empat juta lima puluh ribu rupiah);

- Agar kedua belah pihak memberikan jawaban tertulis atas anjuran tersebut di atas selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran ini;
- Apabila para pihak/salah satu pihak menolak anjuran ini maka proses selanjutnya melakukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di Pekanbaru;

23. Bahwa Penggugat apabila ada kemauan dari Tergugat untuk menyelesaikan masalah Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, Penggugat masih membuka pintu untuk berdamai akan tetapi melihat atau memperhatikan pola pikir dari Tergugat terkesan mengabaikan perundang-undangan yang berlaku antara lain:

- Tergugat melakukan mutasi terhadap Penggugat tanpa sosialisasi terlebih dahulu ke kantor cabang Tergugat ataupun terhadap Penggugat sendiri;
- Tergugat memutuskan hubungan kerja terhadap Penggugat sewaktu Penggugat dalam keadaan sakit atau baru menderita keguguran Kandungan;

24. Bahwa Tergugat memiliki kiat tersendiri yaitu tujuan mengurangi karyawan dengan melakukan suatu tindakan memutasikan karyawan, karena Penggugat sudah jelas tidak akan bersedia pindah (mutasi) ke Jakarta mengingat Penggugat adalah Istri dari seorang Polri dan merupakan ibu dari 2 (dua) orang anak yang masih kecil atau balita;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut dia atas, Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru memberikan putusan sebagai berikut:

Primair:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat melakukan perbuatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara melawan hukum;

Halaman 7 dari 29 hal. Put. Nomor 133 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menghukum Tergugat membayar untuk Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat secara tunai, seketika, sekaligus sebagai berikut:

a	Uang pesangon	Rp 4.700.000,00 x 2 x 4	Rp37.600.000,00
b	Uang Penghargaan Masa Kerja	Rp 4.700.000,00 x 2	Rp 9.400.000,00
c	Tunjangan Perumahan dan Pengobatan 15%	Rp 37.000.000,00 x 15%	Rp 7.050.000,00
d	Pengganti Cuti karena gugur kandungan	Rp 4.700.000,00 x 10/25	Rp 1.680.000,00
e	Upah bulan Februari, Maret dan April 2016	Rp 4.700.000,00 x 3	Rp14.100.000,00
	Total yang harus dibayar Tergugat kepada Penggugat		Rp69.830.000,00
	Terbilang	enam puluh sembilan juta delapan ratus tiga puluh ribu rupiah;	

4. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada kasasi maupun *verzet* (*uit voorbaar bij voorraad*);

5. Membebaskan biaya perkara ini, kepada Negara;

Subsida: Akan tetapi apabila Majelis Hakim berpendapat lain, maka mohon putusan yang seadil-adilnya;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat telah mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

Gugatan Penggugat *Obscuur Libel*;

1. Bahwa dalam surat gugatannya Penggugat tidak menyebutkan dengan tegas jenis perselisihan yang diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, apakah gugatan *a quo* adalah atas perselisihan tentang Hak, Kepentingan, PHK atau antara Serikat Pekerja di dalam satu Perusahaan;
2. Bahwa mengacu pada Pasal 2 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial:  
"Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:  
a. Perselisihan hak;  
b. Perselisihan kepentingan;  
c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan  
d. Perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan";





3. Bahwa berdasarkan hal tersebut, maka gugatan Penggugat yang tidak mencantumkan jelas jenis perselisihan hubungan industrial harus dianggap tidak jelas atau kabur, mengingat prosedur penyelesaian masing-masing jenis perselisihan *a quo* berbeda-beda sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 109 dan 110 yang membatasi upaya hukum untuk setiap jenis perselisihan *a quo*;
4. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat kabur, maka cukup alasan secara hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan gugatan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

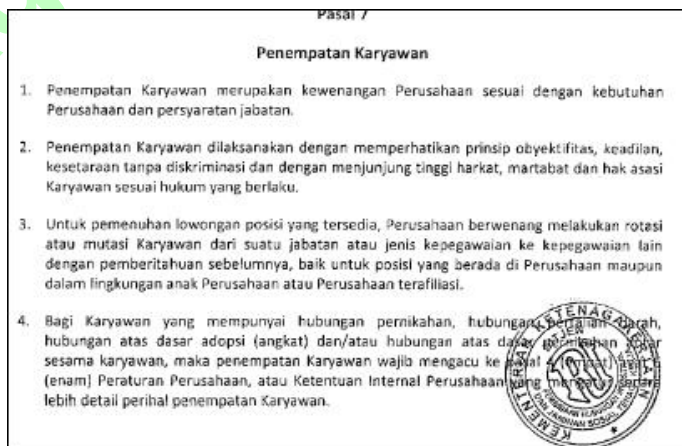
Bahwa, terhadap gugatan tersebut, Tergugat mengajukan Rekonvensi pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa mohon apa yang telah disampaikan pada bagian eksepsi, dan Konvensi di atas, secara mutatis-mutandis dianggap termasuk dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari dalil-dalil yang akan dikemukakan dalam bagian gugatan rekonvensi ini;
2. Bahwa Tergugat Rekonvensi adalah karyawan Penggugat Rekonvensi, yang bekerja pada perusahaan Penggugat Rekonvensi sesuai dengan Perjanjian Kerja yang telah ditandatangani oleh Tergugat Rekonvensi;
3. Bahwa Tergugat Rekonvensi adalah karyawan Penggugat Rekonvensi yang diterima bekerja di Jakarta terhitung sejak tanggal 18 Juli 2012 berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang ditandatangani oleh Tergugat Rekonvensi dengan Penggugat Rekonvensi PT Bank Sahabat Sampoerna yang beralamat di Sampoerna Strategic Square Lantai Mezzanine Tower Utara, Jalan Jenderal Sudirman Kaveling 45 Kota Jakarta;
4. Bahwa masa kerja Tergugat Rekonvensi hingga Januari 2016 mencapai 3 tahun 6 bulan. Jabatan terakhir Tergugat Rekonvensi sebelum berakhir hubungan kerjanya adalah sebagai Branch Accounting Kantor Cabang Pekanbaru dengan gaji terakhir per bulan adalah sebesar Rp4.197.000,00 (empat juta seratus sembilan puluh tujuh ribu rupiah) gross;
5. Bahwa dalam Perjanjian Kerja *a quo* Penggugat Rekonvensi dan Tergugat Rekonvensi telah sepakat dalam butir 2.2 dan 2.3 bahwa Penggugat Rekonvensi/Perusahaan dapat sewaktu-waktu mengubah jabatan dan menugaskan Tergugat Rekonvensi/Karyawan di lokasi-lokasi di luar kantor Perusahaan sesuai kebutuhan pekerjaan dan operasional Perusahaan;
6. Bahwa Penggugat Rekonvensi telah menerbitkan penetapan mutasi Tergugat Rekonvensi dengan Surat Nomor 127/HK/SK-MUT/IX/2015 tanggal 15 September 2015. Surat diberikan kepada Tergugat Rekonvensi



pada tanggal 12 Oktober 2015 sebagaimana Berita Acara Pertemuan antara Tergugat Rekonvensi dengan Human Capital tentang Pemberian SK Mutasi. Tergugat Rekonvensi dimutasi menjadi Reporting Officer di Kantor Pusat efektif tanggal 15 Oktober 2015 karena adanya kebutuhan organisasi.

7. Bahwa dalam Peraturan Perusahaan PT Bank Sahabat Sampoerna periode 20 April 2015 sampai dengan 20 April 2017 telah diatur kebijakan penempatan karyawan sebagai berikut:



8. Bahwa selanjutnya Tergugat Rekonvensi melalui email kepada atasannya pada tanggal 16 Oktober 2015 telah menyatakan keberatan atas mutasi dirinya ke Kantor Pusat dengan memberikan alasan yakni:
- Tergugat Rekonvensi belum pernah diberitahu sebelumnya oleh PUK secara langsung baik melalui telepon atau email;
  - Tergugat Rekonvensi telah berkeluarga dan memiliki bayi umur 7 bulan;
- Dalam email Tergugat Rekonvensi meminta bantuan solusi bila ada pekerjaan akunting di KPO (Kantor Pusat Operasional) yang bisa dilakukan di cabang untuk dirinya. Bahwa keberatan Tergugat Rekonvensi telah ditampung oleh atasan dan dicarikan alternative pekerjaan yang tersedia tetap di Cabang Pekanbaru sebagai Marketing Funding atau Marketing Lending;
9. Bahwa untuk menindak lanjuti pertemuan pada tanggal 12 Oktober 2015, maka pada tanggal 21 Oktober 2015 diadakan pertemuan sebagaimana Berita Acara Pertemuan mengenai Pembahasan Mutasi ke Kantor Pusat akan tetapi Tergugat Rekonvensi tetap menolak untuk mutasi;
10. Bahwa pada tanggal 10 Desember 2015 Tergugat Rekonvensi melalui surat yang ditujukan kepada Human Capital kembali menyatakan menolak mutasi oleh Penggugat Rekonvensi dengan mengulangi alasan penolakan sebagaimana dinyatakan melalui email 16 Oktober 2015 butir 6 di atas;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

11. Bahwa oleh karena Tergugat Rekonvensi tidak kunjung hadir di Kantor Pusat untuk bekerja sesuai Surat Mutasi 15 September 2015, maka Penggugat Rekonvensi telah memanggil secara patut Penggugat untuk hadir pada tanggal 17 Desember 2015. Surat Panggilan Nomor 009/088/BSS/AKT/XII/15 diterima oleh Tergugat Rekonvensi pada tanggal 15 Desember 2015;
12. Bahwa Tergugat Rekonvensi tetap tidak hadir, melainkan mengirim email kepada atasan pada 16 Desember 2015. Tergugat Rekonvensi kembali menyatakan menolak mutasi dan alternative pekerjaan yang tersedia di Kantor Cabang Pekanbaru dengan alasan:
  - a. Tergugat Rekonvensi sedang hamil 10 (sepuluh) minggu;
  - b. Suami bertugas sebagai Polri di Pekanbaru;
  - c. Memiliki bayi berusia 9 bulan sehingga kondisi mutasi ke KPO tidak bisa dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi;Tergugat Rekonvensi juga menyatakan tidak bersedia bekerja sebagai Marketing Funding atau Lending karena merasa tidak sesuai kemampuannya. Penggugat rekonvensi menyayangkan sikap dan pendirian tergugat rekonvensi yang menyatakan dirinya tidak mampu meskipun belum pernah menduduki posisi tersebut apabila memiliki niat baik ingin tetap berkontribusi dan bekerja sesuai keinginannya;
13. Bahwa menanggapi email penolakan Tergugat Rekonvensi, atasan telah memberikan penjelasan bahwa mutasi juga terjadi pada karyawan yang lain di cabang lain karena adanya kebutuhan organisasi, sehingga Tergugat Rekonvensi tetap diminta untuk melaksanakan keputusan mutasi dirinya;
14. Bahwa pada tanggal 16 Desember 2015 Tergugat Rekonvensi telah melakukan serah terima pekerjaan kepada Penggugat Rekonvensi, sehingga sejak saat itu Tergugat Rekonvensi sudah tidak ada pekerjaan di kantor cabang Pekanbaru;
15. Bahwa karena Tergugat Rekonvensi sampai akhir Desember 2015 tidak juga hadir dan bekerja di Kantor Pusat Jakarta, maka Penggugat Rekonvensi telah memanggil secara patut Tergugat Rekonvensi dengan surat Panggilan 2 (dua) Nomor 009/121/BSS/AKT/XII/15 untuk hadir pada tanggal 11 Januari 2016. Surat diterima oleh Tergugat Rekonvensi pada tanggal 5 Januari 2016;
16. Bahwa Tergugat Rekonvensi tetap tidak hadir dan pada tanggal 7 Januari 2016 Tergugat Rekonvensi melalui surat yang ditujukan kepada Ibu Teresia Lindawati menyatakan menolak surat panggilan ke-2 dengan alasan:

Halaman 11 dari 29 hal. Put. Nomor 133 K/Pdt.Sus-PHI/2017

#### 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)



- a. Tidak ada koordinasi/pemberitahuan dari perusahaan terkait surat mutasi terhadap Tergugat Rekonvensi, karena kebijakan oleh perusahaan dalam melakukan efisiensi pekerjaan di cabang-cabang menjadi terpusat (sentralisasi);
- b. Tergugat Rekonvensi harus mendampingi suami sebagai aparat Negara (anggota Polri) yang bertugas di Polresta Pekanbaru dalam menjalankan tugas Negara;
- c. Tergugat Rekonvensi memiliki 2 (dua) anak dan anak ke-2 berumur 9 bulan yang tidak bisa ditinggalkan dan kewajiban sebagai ibu;
- d. Kondisi Tergugat Rekonvensi dalam keadaan hamil 10 minggu (pada surat panggilan ke -1);
- e. Kondisi Tergugat Rekonvensi dalam keadaan sakit (pendarahan dan keguguran);

Tergugat Rekonvensi juga meminta bipartit kepada Penggugat Rekonvensi untuk mencari solusi terbaik dan tidak merugikan kedua belah pihak;

17. Bahwa Tergugat Rekonvensi tercatat hadir di mesin pencatatan kehadiran secara normal selama Oktober, November dan Desember 2015 di Cabang Pekanbaru. Bahkan Tergugat Rekonvensi sejak tanggal 4 Januari 2016, Tergugat Rekonvensi tetap mencatatkan kehadirannya secara rutin setiap hari selama bulan Januari 2016. Oleh karena Penggugat Rekonvensi yakin Tergugat Rekonvensi dalam kondisi sehat, sehingga pengakhiran hubungan kerja yang terjadi tidak memiliki kaitan apapun dengan kondisi kesehatan/kehamilan Penggugat melainkan semata karena Tergugat Rekonvensi tidak hadir di lokasi kerja yang telah ditetapkan 3 (tiga) bulan sebelumnya dan telah dipanggil 2 (dua) kali berturut-turut secara patut. Bahkan Tergugat Rekonvensi telah datang ke Kantor Cabang Pekanbaru seperti biasa setiap hari walaupun Tergugat Rekonvensi tidak lagi melakukan pekerjaan apapun karena telah diserahterimakan pada tanggal 16 Desember 2015;
18. Bahwa oleh karena Penggugat Rekonvensi sudah berulang kali memanggil Tergugat Rekonvensi untuk melaksanakan mutasinya namun tidak diindahkan, dan Tergugat Rekonvensi sejatinya sudah tidak berkeinginan untuk bekerja lagi maka agar tidak menimbulkan keresahan di antara karyawan dan demi tegaknya disiplin serta kelancaran tugas-tugas operasional perusahaan, maka Tergugat Rekonvensi dianggap mangkir dan dikualifikasikan mengundurkan diri sebagaimana diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 168;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

19. Bahwa karena Tergugat Rekonvensi dianggap mangkir dengan kualifikasi mengundurkan diri maka seharusnya tidak mendapatkan kompensasi dalam bentuk apapun selain gaji terakhir bulan Januari 2016 karena masa kerja tergugat rekonvensi kurang dari 5 tahun sesuai Pasal 33 ayat 6 Peraturan Perusahaan PT Bank Sahabat Sampoerna periode 2015 s/d 2017 namun demikian penggugat rekonvensi bersedia memberikan uang kebijaksanaan sebesar 2 (dua) x gaji pokok dengan rincian sebagai berikut:  
Uang Kebijaksanaan = 2 x Rp Rp4.197.000,00 = Rp8.394.000,00 (delapan juta tiga ratus sembilan puluh empat ribu rupiah);
20. Bahwa permasalahan ini telah diupayakan perundingan bipartit antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi pada tanggal 2 Februari 2016 dengan kesimpulan tidak terjadi kesepakatan karena sebagai berikut:
  - a. Pendirian Penggugat Rekonvensi/Perusahaan oleh karena sudah dilakukan pemanggilan bekerja namun Pekerja tetap tidak bersedia dimutasi ke Jakarta, maka Perusahaan menawarkan kompensasi sebesar 2 (dua) kali Gaji Pokok;
  - b. Pendirian Tergugat Rekonvensi/Pekerja tidak menerima keputusan Perusahaan, meminta 10 (sepuluh) kali gaji, KMG (Kredit Multi Guna) dilunasi dan untuk keputusan ini masih bisa dipertimbangkan;
21. Bahwa hasil perundingan *bipartit* memperlihatkan bahwa Penggugat sejatinya sudah tidak memiliki keinginan untuk bekerja lagi dan hanya menuntut kompensasi tanpa dasar perhitungan yang jelas;
22. Bahwa karena dalam *bipartit* tidak tercapai kesepakatan maka ditempuh upaya mediasi yang pelaksanaannya di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau dan telah terbit Anjuran Nomor 560/ Disnakertransduk-HK/458 tanggal 26 Februari 2016. Terhadap anjuran *a quo*, Penggugat Rekonvensi menyatakan menolak;
23. Bahwa Tergugat Rekonvensi masih memiliki kewajiban terhadap Penggugat Rekonvensi berupa Kredit Multi Guna (KMG) pertanggal 27 April 2016 untuk total pelunasannya senilai Rp11.192.650,34 (sebelas juta seratus sembilan puluh dua ribu enam ratus lima puluh koma tiga puluh empat rupiah) dan besarnya total pelunasan KMG tersebut dapat terus bertambah sesuai hari keterlambatan pembayaran dari Tergugat Rekonvensi. Bahwa mengacu pada Pasal 35 Peraturan Perusahaan PT Bank Sahabat Sampoerna Tergugat Rekonvensi wajib melunasi seluruh hutang dan kewajibannya pada saat hubungan kerja berakhir;

Halaman 13 dari 29 hal. Put. Nomor 133 K/Pdt.Sus-PHI/2017





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

24. Bahwa oleh karena gugatan rekonsvansi ini diajukan dengan didukung fakta dan bukti-bukti yang kuat, dan berdasarkan fakta hukum yang tidak terbantahkan. Untuk itu demi tercapainya keadilan dan kepastian hukum, mohon kepada Majelis Hakim memeriksa perkara ini untuk berkenan meneliti, memeriksa dan mengadili perselisihan pemutusan hubungan kerja karena Tergugat dikualifikasikan mengundurkan diri;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut Penggugat Rekonsvansi mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru memberikan putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonsvansi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat Rekonsvansi mangkir dan dikualifikasikan mengundurkan diri sesuai Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 168 terhitung mulai tanggal 26 Januari 2016;
3. Menyatakan Tergugat Rekonsvansi berhak atas uang kebijaksanaan sebesar = 2 x Rp Rp4.197.000,00 = Rp8.394.000,00 (delapan juta tiga ratus sembilan puluh empat ribu rupiah);
4. Menyatakan Tergugat Rekonsvansi wajib melunasi hutang Kredit Multi Guna kepada Penggugat Rekonsvansi pada saat pengakhiran hubungan kerja ini ditetapkan;
5. Menghukum Tergugat Rekonsvansi untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini;
6. Menghukum Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonsvansi membayra biaya perkara 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 Pekanbaru telah memberikan Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Pbr., tanggal 14 Juli 2016 dengan amar sebagai berikut:

- I. Dalam Konvensi:  
Dalam Eksepsi:
  - Menolak eksepsi Tergugat Konvensi;Dalam Pokok Perkara:
  1. Mengabulkan gugatan Penggugat Konvensi untuk sebahagian;
  2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat Konvensi terhadap Penggugat Konvensi tanggal 19 Januari 2016 batal demi hukum;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat Konvensi dengan Tergugat Konvensi putus terhitung sejak dibacakannya putusan ini tanggal 14 Juli 2016;
  4. Memerintahkan Tergugat Konvensi untuk membayarkan hak-hak Penggugat Konvensi berupa:
    - 3.1. Uang pesangon sesuai dengan Pasal 156 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebesar  $2 \times 4 \times \text{Rp}4.708.892,00 = \text{Rp}37.671.136,00$
    - 3.2. Uang penghargaan sesuai dengan Pasal 156 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebesar  $1 \times 2 \times \text{Rp}4.708.892,00 = \text{Rp}9.417.784,00$   
Jumlah uang pesangon ditambah uang penghargaan =  $\text{Rp}47.088.920,00$
    - 3.3. Uang penggantian hak perumahan serta pengobatan sebesar 15 % (lima belas persen) dari uang pesangon dan uang penghargaan =  $15 \% \times \text{Rp}47.088.920,00 = \text{Rp}7.063.338,00$   
Total =  $\text{Rp}37.671.136,00 + \text{Rp}9.417.784,00 + \text{Rp}7.063.338,00 = \text{Rp}54.152.858,00$  (lima puluh empat juta seratus lima puluh dua ribu delapan ratus lima puluh delapan rupiah);
    - 3.4. Membayarkan uang kompensasi cuti keguguran sesuai Pasal 82 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah 1,5 bulan yaitu sebesar  $\text{Rp}7.063.338,00$  (tujuh juta enam puluh tiga ribu tiga ratus tiga puluh delapan rupiah);
    - 3.5. Membayarkan upah berjalan atau uang proses terhitung dari bulan Februari 2016 s/d bulan Juni 2016 sebesar  $5 \times \text{Rp}4.708.892,00 = \text{Rp}23.544.460,00$  (dua puluh tiga juta lima ratus empat puluh empat ribu empat ratus enam puluh rupiah);  
Grand total hak yang harus dibayarkan oleh Tergugat Konvensi kepada Penggugat Konvensi adalah sebesar  $\text{Rp}54.152.858,00 + \text{Rp}7.063.338,00 + \text{Rp}23.544.460,00 = \text{Rp}84.760.656,00$  (delapan puluh empat juta tujuh ratus enam puluh ribu enam ratus lima puluh enam rupiah);
  5. Menolak gugatan Penggugat Konvensi untuk selain dan selebihnya;
- II. Dalam Rekonvensi:
1. Mengabulkan gugatan Rekonvensi Penggugat Rekonvensi untuk sebahagian;

Halaman 15 dari 29 hal. Put. Nomor 133 K/Pdt.Sus-PHI/2017

#### 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

2. Memerintahkan Tergugat Rekonvensi untuk melunasi Kredit Multi Guna (KMG) kepada Penggugat Rekonvensi sebesar Rp11.192.650,34 (sebelas juta seratus sembilan puluh dua ribu enam ratus lima puluh koma tiga puluh empat rupiah), dan besarnya total pelunasan KMG tersebut dapat terus bertambah sesuai hari keterlambatan pembayaran dari Tergugat Rekonvensi;
3. Menolak gugatan Penggugat Konvensi untuk selain dan selebihnya;

### III. Dalam Konvensi dan Rekonvensi:

- Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tersebut telah diucapkan dengan hadirnya kuasa Tergugat pada tanggal 14 Juli 2016, terhadap putusan tersebut Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 27 Juli 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 1 Agustus 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 26/Pdt.Sus.PHI/2016/PN.Pbr., *juncto* Nomor 32/Kas/G/2016/PN Pbr., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 12 Agustus 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 1 September 2016, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 13 September 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:

Dalam Pokok Perkara:

*Judex Facti* salah dan keliru menerapkan hukumnya atau melanggar ketentuan hukum yang berlaku, dan lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan, serta kurang lengkap memberikan pertimbangan hukumnya (*onvoldoende gemotiveerd*), dalam memutus perkara Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr., tanggal 14 Juli 2016;

Halaman 16 dari 29 hal. Put. Nomor 133 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

A. *Judex Facti* telah keliru/salah menyimpulkan/mengartikan jabatan Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) yakni Branch Accounting Staff pada Kantor Cabang Pekanbaru sebagai Kepala Accounting Cabang Pekanbaru;

1. Bahwa dalam salinan putusan perkara Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr., tanggal 14 Juli 2016 halaman 30 dan 31 *Judex Facti* menguraikan pertimbangannya sebagai berikut:

Menimbang, bahwa untuk mengetahui apakah mutasi yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tersebut sah secara hukum, maka Majelis Hakim mempertimbangkannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan RI dan dari beberapa aspek hukum lainnya;

Menimbang, bahwa berdasarkan surat bukti P-1/T-2C Tergugat memutasikan Penggugat dari jabatan Branch Accounting (Kepala Accounting) Cabang Pekanbaru menjadi Reporting Officer di Kantor Pusat Jakarta tanggal 15 September 2015 yang mulai efektif berlaku tanggal 15 Oktober 2015, namun sesuai surat bukti P-3 surat tersebut baru diberikan HC Region Pekanbaru kepada Penggugat tanggal 12 Oktober 2015 dihubungkan dengan keterangan saksi-saksi Penggugat bahwa mutasi tersebut tanpa melakukan sosialisasi terlebih dahulu terhadap Penggugat;

Menimbang, bahwa dilihat dari tanggal diterimanya SK Mutasi dengan tanggal efektif berlakunya mutasi hanya 3 (tiga) hari (tanggal 12 Oktober 2015 tanggal 15 Oktober 2015) adalah waktu yang sangat singkat bagi seorang karyawan yang dimutasi, apalagi bagi Penggugat sudah berkeluarga dan mempunyai anak yang masih bayi;

Menimbang, bahwa dari segi posisi jabatan Penggugat di tempat yang baru adalah mengalami penurunan jabatan, yang mana pada jabatan lama Penggugat sebagai Branch Accounting (Kepala Accounting) Cabang Pekanbaru, sedangkan pada jabatan yang baru adalah sebagai Reporter Officer (pembuat laporan), sehingga dengan demikian berakibat pada berkurangnya gaji bulanan/penghasilan bulanan Penggugat;

2. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* yang menyatakan bahwa Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) menduduki jabatan Branch Accounting yang selanjutnya oleh *Judex Facti* dimaknai/diartikan sebagai Kepala Accounting Cabang Pekanbaru berdasarkan surat bukti P-1/T-2C sangat keliru dan menunjukkan *Judex Facti* tidak cermat serta terburu-

Halaman 17 dari 29 hal. Put. Nomor 133 K/Pdt.Sus-PHI/2017



buru menyimpulkan sesuatu berdasarkan asumsi pribadi semata tanpa membaca dan meneliti bukti P-1/T-2C yang dijadikan dasar pertimbangan;

3. Bahwa bukti P-1/T-2C nyata-nyata mencantumkan jabatan Termohon Kasasi sebagai Branch Accounting Staff dan tidak pernah diartikan sebagai Kepala Accounting. Demikian pula, keterangan Saksi yang terungkap di dalam persidangan keseluruhannya menyebut Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) sebagai Staf Branch Accounting, bukan Kepala Accounting;
  4. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* yang keliru mengartikan jabatan Branch Accounting menjadi Kepala Accounting justru sangat bertentangan dengan bukti P-1/T-2C yang dijadikan dasar pertimbangan *Judex Facti* bukti P-1/T-2C sama sekali tidak menyebut Branch Accounting Staff diartikan sebagai Kepala Accounting, bahkan tidak ada satu dalilpun dari Termohon Kasasi maupun Pemohon Kasasi yang menyatakan bahwa Termohon Kasasi menjabat sebagai Kepala Accounting. Pertimbangan *Judex Facti a quo* semata-mata didasarkan pada asumsi pribadi, mengesampingkan prinsip hukum pembuktian dan berakibat pada kelirunya pertimbangan *Judex Facti* selebihnya;
  5. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* tentang jabatan Termohon Kasasi sebagai Branch Accounting Staff yang diartikan sebagai Kepala Accounting tanpa dasar yang jelas dan bertentangan dengan kaidah pembuktian di dalam lingkup hukum acara perdata, maka selayaknya putusan *Judex Facti* dinyatakan cacat hukum dan harus dibatalkan;
- B. *Judex Facti* telah keliru/salah menilai dalam pertimbangannya tentang adanya penurunan jabatan dari Branch Accounting (Kepala Accounting) Cabang Pekanbaru menjadi Reporting Officer (pembuat laporan) sehingga berakibat pada berkurangnya gaji bulanan/penghasilan bulanan Termohon Kasasi;
1. Bahwa dalam salinan putusan perkara Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Pbr., tanggal 14 Juli 2016 halaman 30 dan 31 *Judex Facti* menguraikan pertimbangannya sebagai berikut:  
Menimbang, bahwa untuk mengetahui apakah mutasi yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tersebut sah secara hukum, maka Majelis Hakim mempertimbangkannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan RI dan dari beberapa aspek hukum lainnya;





Menimbang, bahwa berdasarkan surat bukti P-1/T-2C Tergugat memutasikan Penggugat dari jabatan Branch Accounting (Kepala Accounting) Cabang Pekanbaru menjadi Reporting Officer di Kantor Pusat Jakarta tanggal 15 September 2015 yang mulai efektif berlaku tanggal 15 Oktober 2015, namun sesuai surat bukti P-3 surat tersebut baru diberikan HC Region Pekanbaru kepada Penggugat tanggal 12 Oktober 2015 dihubungkan dengan keterangan saksi-saksi Penggugat bahwa mutasi tersebut tanpa melakukan sosialisasi terlebih dahulu terhadap Penggugat;

Menimbang, bahwa dilihat dari tanggal diterimanya SK Mutasi dengan tanggal efektif berlakunya mutasi hanya 3 (tiga) hari (tanggal 12 Oktober 2015 - tanggal 15 Oktober 2015) adalah waktu yang sangat singkat bagi seorang karyawan yang dimutasi, apalagi bagi Penggugat sudah berkeluarga dan mempunyai anak yang masih bayi;

Menimbang, bahwa dari segi posisi jabatan Penggugat di tempat yang baru adalah mengalami penurunan jabatan, yang mana pada jabatan lama Penggugat sebagai Branch Accounting (Kepala Accounting) Cabang Pekanbaru, sedangkan pada jabatan yang baru adalah sebagai Reporter Officer (pembuat laporan), sehingga dengan demikian berakibat pada berkurangnya gaji bulanan/penghasilan bulanan Penggugat;

2. Bahwa dalam salinan putusan perkara *a quo* halaman 32 alinea terakhir *Judex Facti* menguraikan pertimbangannya sebagai berikut:

Menimbang, bahwa apakah perbuatan Tergugat yang memutasikan Penggugat dalam kondisi hamil 10 (sepuluh) minggu dan anak Penggugat yang masih berumur 9 (sembilan) bulan atau masih terlalu kecil untuk ditinggal kerja dan jabatan yang diberikan adalah menjadi menurun dari Branch Manager menjadi Reporting Officer dan berakibat pula kepada menurunnya penghasilan bulanan atau gaji Penggugat dapat dikategorikan sebagai perbuatan yang berkeadilan dan perbuatan yang menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia sebagaimana amanat Pasal 7 ayat (2) Peraturan Perusahaan PT Bank Sahabat Sampoerna;

3. Bahwa dalam salinan putusan perkara *a quo* halaman 33 alinea keempat *Judex Facti* menguraikan pertimbangannya sebagai berikut:

Menimbang bahwa perbuatan Tergugat memutasikan Penggugat dengan menurunkan pangkat dan mengurangi penghasilan Penggugat



mengakibatkan kerugian bagi Penggugat, oleh karenanya perbuatan tersebut bertentangan dengan Landasan Pembangunan Ketenagakerjaan dan Tujuan Pembangunan Ketenagakerjaan RI;

4. Bahwa dalam salinan putusan perkara *a quo* halaman 34 alinea ketiga dan keempat dan kelima *Judex Facti* menguraikan pertimbangannya sebagai berikut:

Menimbang bahwa dari aspek kelayakan, maka tidaklah layak jika jabatan Penggugat di tempat yang baru menjadi turun pangkat dan turun penghasilannya sehingga tidak layak mutasi tersebut dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat;

Menimbang bahwa dari aspek kewajaran, maka tidaklah wajar jika jenis pekerjaan yang ditawarkan kepada Penggugat yang bukan bidangnya dan merugikan bagi Penggugat, sehingga tidak wajar mutasi tersebut dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat;

Menimbang bahwa dari ketiga aspek tersebut yaitu aspek kepatuhan, aspek kelayakan dan aspek kewajaran ternyata tidak satupun yang mendukung perbuatan Tergugat untuk memutasikan Penggugat ke kantor pusat Jakarta dengan jabatan yang menurun, gaji yang menurun dan tanpa melalui sosialisasi, tanpa menjunjung tinggi harkat dan martabat kemanusiaan sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 2 *juncto* Pasal 4 dan Pasal 102, dan melanggar UUD 1945 Pasal 27 dan Pasal 28 serta melanggar Amandemen II UUD 1945 Pasal 28D dan bertentangan pula dengan Peraturan Perusahaan periode 2015 s/d 2017 pada Pasal 7 ayat (2);

5. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* yang menyatakan bahwa dari segi posisi jabatan Termohon Kasasi di tempat yang baru, Termohon Kasasi mengalami penurunan jabatan dari Branch Accounting (Kepala Accounting) Cabang Pekanbaru menjadi Reporter Officer (pembuat laporan) sehingga berakibat pada berkurangnya gaji bulanan/penghasilan bulanan Termohon Kasasi sama sekali tidak didasarkan pada fakta-fakta yang terungkap di persidangan;
6. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* selanjutnya yang menyatakan Termohon Kasasi menjabat sebagai Branch Manager, bukan Branch Accounting Staff, semakin membuktikan *Judex Facti* tidak cermat membaca gugatan, jawaban, bukti-bukti surat, keterangan saksi dan fakta yang terungkap di persidangan. *Judex Facti* mendasarkan pertimbangan hukumnya khususnya atas aspek kewajaran dan aspek



kelayakan mutasi Termohon Kasasi oleh Pemohon Kasasi pada asumsi semata sehingga berakibat fatal yakni kelirunya/salahnya putusan *Judex Facti* secara keseluruhan;

7. Bahwa perlu *Judex Juris* teliti kembali dari seluruh gugatan, jawaban, bukti surat dan keterangan saksi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi di dalam persidangan, tidak ada satu dalil pun yang menyebutkan terjadinya penurunan jabatan Termohon Kasasi dari Branch Manager atau Branch Accounting Staff menjadi Reporter Officer, apalagi penurunan gaji bulanan/penghasilan bulanan;
8. Bahwa di samping itu *Judex Juris* perlu meneliti pula bahwa antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi juga tidak pernah memperselisihkan soal penurunan jabatan dan penurunan gaji/penghasilan bulanan karena memang faktanya tidak pernah terjadi penurunan jabatan Termohon Kasasi oleh Pemohon Kasasi;
9. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* yang menyebutkan adanya penurunan jabatan dan penurunan gaji bulanan dalam memutasi Termohon Kasasi oleh Pemohon Kasasi yang melanggar Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 pada Pasal 2 *juncto* Pasal 4 dan Pasal 102, dan melanggar Undang Undang Dasar 1945 Pasal 27 dan Pasal 28 serta melanggar Amandemen II Undang Undang Dasar 1945 Pasal 28D dan bertentangan pula dengan Peraturan Perusahaan periode 2015 s/d 2017 pada Pasal 7 ayat (2) patut disimpulkan merupakan pertimbangan yang keliru/salah yang berakibat pada kelirunya putusan yang dibuat *Judex Facti* sehingga demi hukum harus dibatalkan;

C. *Judex Facti* telah keliru/salah menilai mutasi Termohon Kasasi dilakukan tanpa sosialisasi, dalam kondisi Termohon Kasasi hamil 10 (sepuluh) minggu dan bertentangan dengan Peraturan Perusahaan Pasal 7 ayat (2);

1. Bahwa salah dan keliru apabila *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya halaman 32 alinea kelima, yang selengkapnya menyebutkan:

Menimbang, bahwa benar adalah kewenangan perusahaan untuk menempatkan karyawannya sesuai kebutuhan perusahaan, namun ketika ada keberatan atau penolakan dari karyawan tentang penempatan tersebut dengan mengemukakan alasan-alasan yang didukung dengan bukti-bukti penolakan seharusnya Tergugat menunda dan mengkaji ulang lagi penempatan tersebut, dan tidak serta merta mengultimatum dan menjatuhkan sanksi pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya;



2. Bahwa pemberitahuan keputusan Pemohon Kasasi untuk memutasi Termohon Kasasi telah disampaikan pada tanggal 12 Oktober 2015 dan Termohon Kasasi langsung menolaknya dengan alasan belum pernah diberitahukan oleh atasan secara langsung mengenai hal Mutasi tersebut (baik *by phone* maupun *by email*), sehingga pihak HC sudah menerbitkan surat mutasi serta telah berkeluarga dan memiliki bayi berumur 7 bulan (*vide bukti P-3*);
3. Bahwa *Judex Facti* selanjutnya sama sekali tidak mempertimbangkan upaya Pemohon Kasasi menunda mutasi hingga Januari 2016 (3 bulan) sehingga cukup waktu untuk Termohon Kasasi memutuskan untuk melaksanakan atau tidak melaksanakan mutasi;
4. Bahwa *Judex Facti* juga mengesampingkan fakta bahwa Pemohon Kasasi telah berupaya menawarkan pekerjaan lainnya bagi Termohon Kasasi di Cabang Pekanbaru yakni sebagai Account Officer (marketing), namun ditolak oleh Termohon Kasasi (*vide bukti T-6.A*);
5. Bahwa *Judex Facti* tidak mempelajari bukti dan fakta di persidangan dengan cermat bahwa Termohon Kasasi tidak pernah menyatakan dirinya hamil kepada Pemohon Kasasi. Bahwa Termohon Kasasi hanya memberikan surat izin istirahat dokter selama 3 (tiga) hari pada tanggal 28 Desember 2015 karena Blegted Ovum (B.O);
6. Bahwa selanjutnya tidak ada satu surat keterangan dokter yang diajukan Termohon Kasasi kepada Pemohon Kasasi yang menyatakan Termohon Kasasi hamil 10 (sepuluh) minggu;
7. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* yang menyimpulkan tentang kehamilan Termohon Kasasi yang berusia 10 minggu dan Termohon Kasasi memiliki anak berusia 9 (sembilan) bulan sebagai dasar pertimbangan untuk menyatakan mutasi oleh Pemohon Kasasi tidak patut sangat keliru karena tidak didukung oleh bukti kuat dan tidak ada relevansinya dengan kedudukan Termohon Kasasi sebagai pekerja di lingkungan Pemohon Kasasi yang terikat dengan aturan kerja;
8. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* yang menyatakan mutasi Termohon Kasasi tidak patut hanya didasarkan pada penolakan Termohon Kasasi dan bukti yang sumir tidak sejalan dengan kewajiban menghindari PHK yang telah ditempuh oleh Pemohon Kasasi sebagaimana amanat Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 151 yang berbunyi sebagai berikut:



- (1). Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;
  - (2). Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;
  - (3). Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- D. *Judex Facti* telah berlebihan dalam pertimbangannya memberikan kompensasi cuti keguguran sebesar 1,5 bulan gaji atau sebesar Rp7.063.338,00 (tujuh juta enam puluh tiga ribu tiga ratus tiga puluh delapan rupiah) dan upah proses bulan Februari sampai dengan Juni 2016 secara bersamaan;
1. Bahwa dalam pertimbangannya halaman 35 alinea kedua dan ketiga *Judex Facti* menyatakan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa di dalam persidangan Penggugat dan Tergugat sama-sama menghadirkan bukti surat P-19 dan bukti T-8 yang menerangkan kondisi kandungan Penggugat Blighted Ovum (B.O);

Menimbang bahwa berdasarkan bukti P-19 dan T-8, maka Penggugat berhak untuk mendapatkan izin cuti selama 1,5 bulan sesuai dengan ketentuan Pasal 82 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 “bahwa pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan;
  2. Bahwa *Judex Facti* tidak menguraikan lebih lanjut di dalam pertimbangannya kapan hak cuti selama 1,5 bulan *a quo* mulai timbul dan dasar hukum yang mewajibkan Pemohon Kasasi membayar kompensasi cuti dalam bentuk uang kepada Termohon Kasasi;
  3. Bahwa hak cuti yang dapat diuangkan adalah hak cuti tahunan yang belum gugur dan telah jatuh tempo sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Hak cuti tahunan





juga harus jelas kapan jatuh temponya dan apakah masih berlaku atau telah gugur;

4. Bahwa di dalam persidangan terungkap bahwa Termohon Kasasi telah menyerahtherimakan pekerjaannya pada tanggal 16 Desember 2015 (vide bukti T-9), selanjutnya mengajukan istirahat sakit dari dokter selama 3 hari sejak tanggal 29 sampai dengan 31 Desember 2015 (vide bukti T-8) sehingga Termohon Kasasi berhak istirahat dengan upah penuh;
5. Bahwa atas keguguran yang dinyatakan Termohon Kasasi sebagaimana bukti P-10, Termohon Kasasi sama sekali tidak mengajukan permohonan cuti keguguran ataupun surat istirahat dari dokter. Termohon Kasasi bahkan tetap hadir di tempat kerja sepanjang Januari 2016 sebagaimana tercatat dalam daftar hadir (vide bukti T-4) sebagaimana biasa meski tidak melaksanakan pekerjaan karena Termohon Kasasi telah melakukan serahtherima pekerjaan pada bulan Desember 2015 kepada Pemohon Kasasi;
6. Bahwa *Judex Facti* telah keliru menafsirkan hak istirahat keguguran yang diatur dalam Pasal 82 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai hak yang muncul begitu saja dan langsung bisa digunakan oleh Termohon Kasasi tanpa didahului permohonan atau didukung surat keterangan dokter;
7. Bahwa hak istirahat keguguran dapat digunakan dan Pemohon Kasasi wajib memberikannya apabila seorang pekerja mengajukan permohonan secara tertulis. Permohonan dilengkapi dengan surat keterangan dokter tentang kegugurannya dan jangka waktu istirahatnya sehingga Pemohon Kasasi dapat mengatur pekerjaan yang ditinggalkan oleh pekerja selama istirahat keguguran;
8. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* yang memutuskan agar Pemohon Kasasi membayar kompensasi istirahat keguguran dalam bentuk uang adalah sangat berlebihan karena selain mengganti istirahat keguguran 1,5 bulan dalam bentuk uang, pada pertimbangan hukum halaman 36 alinea ketiga *Judex Facti* juga mempertimbangkan adanya upah proses sebagai berikut:

Menimbang bahwa dengan diputusnya hubungan kerja sejak tanggal 14 Juli 2016, maka Penggugat berhak untuk mendapatkah upah bulan Februari 2016 sampai dengan upah Penggugat bulan Juni 2016 yang merupakan upah proses sebagaimana yang diamanatkan pada



Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011;

9. Bahwa apabila upah proses Termohon Kasasi dihitung sejak Februari 2016 sampai dengan Juni 2016 dan di sisi lain Termohon Kasasi diberikan kompensasi istirahat keguguran dalam bentuk uang sebesar 1,5 bulan upah, maka *Judex Facti* telah keliru menerapkan hukum tentang pemberian hak istirahat keguguran dalam bentuk uang yang berlebih-lebihan serta tumpang tindih dengan upah proses;

10. Bahwa dalam keadaan normal, pekerja yang mengambil hak istirahat melahirkan/keguguran selama 1,5 bulan upahnya dibayar penuh tanpa kompensasi tambahan apapun. Dalam perkara *a quo*, *Judex Facti* justru berlebihan dalam memutus hak-hak Termohon Kasasi yakni memerintahkan Pemohon Kasasi membayar upah proses Februari sampai dengan Juni 2016, sekaligus mengkompensasi istirahat keguguran selama 1,5 bulan dengan uang tanpa menguraikan periode istirahat yang dimaksud;

E. *Judex Facti* keliru dalam memutus pengakhiran hubungan kerja karena alasan disharmoni serta memutus hak-hak Termohon Kasasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak pengobatan dan perumahan sebesar total Rp54.152.858,00;

1. Bahwa dalam salinan putusan *a quo* halaman 35 alinea pertama, keempat dan ketujuh *Judex Facti* menyatakan sebagai berikut:

Menimbang bahwa Penggugat bersedia diputuskan hubungan kerjanya oleh Tergugat dan perusahaan Tergugat sudah tidak berkeinginan untuk melanjutkan hubungan kerja dengan Penggugat, maka cukup arif dan bijaksana serta berkeadilan jika hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat diputus dikarenakan disharmonisasi (tidak harmonis) lagi jika dipaksakan harus dipekerjakan kembali terhitung sejak diucapkannya putusan perkara *a quo* oleh Majelis Hakim yaitu sejak tanggal 14 Juli 2016;

Menimbang bahwa Penggugat di dalam petitumnya pada angka (3) meminta agar Tergugat membayar untuk Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat secara tunai, seketika, sekaligus sebagai berikut:

a.	Uang Pesangon	Rp4.700.000 x 2 x 4	Rp37.600.000
b.	Uang penghargaan	Rp4.700.000 x 2	Rp 9.400.000



	masa kerja		
c.	Tunjangan perumahan dan pengobatan 15%	Rp37.000.000 x 15%	Rp 7.050.000
d.	Pengganti cuti karena gugur kandungan	Rp4.700.000 x 10/15	Rp 1.680.000
e.	Upah bulan Februari, Maret dan April 2016	Rp4.700.000 x 3	Rp14.100.000
	Total yang harus dibayar Tergugat kepada Penggugat		Rp69.830.000
	Terbilang	enam puluh sembilan juta delapan ratus tiga puluh ribu rupiah;	

Menimbang bahwa dengan demikian hak-hak Penggugat yang harus dibayar oleh Tergugat adalah sebagai berikut:

- Uang Pesangon sesuai Pasal 156 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013:

$$2 \times 4 \times \text{Rp}4.708.892,00 = \text{Rp}37.671.136,00$$

- Uang Penghargaan sesuai Pasal 156 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013:

$$1 \times 2 \times \text{Rp}4.708.892,00 = \text{Rp}9.417.784,00$$

Jumlah uang pesangon ditambah uang penghargaan =  
Rp47.088.920,00;

- Uang Penggantian Hak perumahan serta pengobatan

15% dari Uang Pesangon dan uang penghargaan

$$15\% \times \text{Rp}47.088.920,00 = \text{Rp}7.063.338,00$$

Total = Rp54.152.858 (lima puluh empat juta seratus lima puluh dua ribu delapan ratus lima puluh delapan rupiah);

Penghargaan sesuai Pasal 156 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013;

2. Bahwa *Judex Facti* keliru menjadikan disharmoni sebagai pertimbangan untuk memutus PHK Termohon Kasasi karena alasan disharmoni sudah tidak dapat digunakan sebagai dasar PHK (*vide* Putusan Mahkamah Agung Nomor 173 K/Pdt.Sus/2012);
3. Bahwa *Judex Facti* keliru mendasarkan perhitungan hak Termohon Kasasi berupa uang pesangon sesuai Pasal 156 ayat (2) Undang



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebesar  $2 \times 4 \times \text{Rp}4.708.892,00 = \text{Rp}37.671.136,00$ ;

4. Bahwa ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur sebagai berikut:

(2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;

5. Bahwa *Judex Facti* tidak memberikan pertimbangan yang lengkap sehingga memutus Pemohon Kasasi untuk membayar uang pesangon  $2 \times 4 \times \text{Rp}4.708.892,00 = \text{Rp}37.671.136,00$  kepada Termohon Kasasi. Bahwa mengacu pada pasal 156 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003, uang pesangon bagi pekerja dengan masa kerja 3 tahun lebih adalah 4 bulan upah, bukan  $2 \times 4$  bulan upah;

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

Bahwa keberatan-keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 12 Agustus 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 13 September 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa Termohon Kasasi dengan jabatan sebagai Branch Accounting Manager yang bertugas di Kantor Cabang Pekanbaru, pada tanggal 15 September 2015 telah dimutasi oleh Pemohon Kasasi ke Kantor Pusat dengan jabatan sebagai Reporting Officer dan mulai efektif tanggal 15 Oktober 2015 (bukti P1=T2c). Akan tetapi surat mutasi tersebut baru diberikan dan diterima oleh Termohon Kasasi pada tanggal 12 Oktober 2015 (bukti P-3) dan mutasi ini tanpa dilakukan sosialisasi terlebih dahulu oleh Pemohon Kasasi karena diterimanya tanggal mutasi dan efektif mutasi tersebut sangat singkat hanya 3 (tiga) hari;

Halaman 27 dari 29 hal. Put. Nomor 133 K/Pdt.Sus-PHI/2017

#### 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

- Bahwa atas mutasi tersebut Termohon Kasasi menolaknya dan oleh Pemohon Kasasi telah dilakukan pemanggilan sebanyak 2 (dua) kali yaitu pada tanggal 10 Desember 2015 dan 31 Desember 2015 Termohon Kasasi sudah harus bekerja di Jakarta pada tanggal 1 Januari 2016 sedangkan surat panggilan baru diterima oleh Termohon Kasasi tanggal 5 Januari 2016, apabila Termohon Kasasi tidak memenuhi panggilan kerja tersebut oleh Pemohon Kasasi dikualifikasikan pengunduran diri padahal sebelumnya mutasi belum dibicarakan kepada Termohon Kasasi. Dimana sewaktu surat mutasi diterima Termohon Kasasi dalam keadaan hamil 10 (sepuluh) minggu yang akibatnya Termohon Kasasi keguguran kandungan dan di-curret serta diberikan istirahat selama 3 (tiga) hari;
- Bahwa sesuai dengan ketentuan Peraturan Perusahaan Pasal 7 ayat (2) tentang Penempatan Karyawan/Mutasi *juncto* Pasal 102 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana mutasi yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi tersebut tidak demokratis dan berkeadilan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: PT BANK SAHABAT SAMPURNA CABANG PEKANBARU, tersebut harus ditolak;

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;

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;

## M E N G A D I L I :

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT BANK SAHABAT SAMPURNA CABANG PEKANBARU**, tersebut;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Halaman 28 dari 29 hal. Put. Nomor 133 K/Pdt.Sus-PHI/2017





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Rabu tanggal 15 Maret 2017, oleh H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, 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 Frieske Purnama Pohan, S.H., Panitera Pengganti, tanpa dihadiri oleh Para Pihak.

Anggota-anggota:

ttd./

Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H.

ttd./

H. Buyung Marizal, S.H., M.H.

Ketua,

ttd./

H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H., M.Hum.

Panitera Pengganti,

ttd./

Frieske Purnama Pohan, S.H.

Untuk Salinan:  
MAHKAMAH AGUNG RI  
Atas nama Panitera,  
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.  
NIP 19591207 198512 2 002

Halaman 29 dari 29 hal. Put. Nomor 133 K/Pdt.Sus-PHI/2017

#### 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)