



P U T U S A N

Nomor 783 K/Pdt.Sus/2012

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
M A H K A M A H A G U N G

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

MOHAMAD ESA BISLAME PUTRA, bertempat tinggal di Kampung Babakan II RT.02 RW.01, Desa Situ Ilir, Kecamatan Cibungbulang, Kabupaten Bogor, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

m e l a w a n

PT.HERO SUPERMARKET,Tbk, berkedudukan di Jalan Jenderal Gatot Subroto No.177A, Kavling 64, Jakarta, dalam hal ini memberi kuasa kepada: GIGIH PRASONGKO (Sr.HR Officer) dan kawan-kawan, beralamat di Jalan Jenderal Gatot Subroto Nomor 177 A, Jakarta Selatan, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 21 Desember 2011, sebagai 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 Klas IA Bandung, pada pokoknya sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA:

Bahwa Penggugat merupakan badan hukum perdata yang berbentuk perseroan terbatas yang didirikan berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia;

Bahwa Tergugat adalah pekerja yang bekerja di tempat Penggugat sejak 23 Mei 2008 dan berakhir tanggal 06 Juni 2011;

Bahwa pada tanggal 25 Februari 2011 dikeluarkan rekomendasi atas kasus pelanggaran prosedural dan integritas yang dilakukan oleh Tergugat NRP.99080898, Jabatan Kasir Toko Giant Hypermarket Taman Yasmin Bogor (Bukti – 1);

Hal. 1 dari 16 hal.Put.Nomor 783 K/Pdt.Sus/2012



Bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat adalah telah melanggar aturan yang telah disepakati (PKB) dan tidak mengindahkan kebijakan perusahaan yang diberikan kepadanya dalam hal penggunaan diskon karyawan sebesar 10% serta penggunaan barang yang dibeli dengan menggunakan diskon tersebut;

Bahwa Tergugat telah mengakui melakukan pelanggaran, sesuai dengan pernyataan yang dibuat oleh Tergugat secara tertulis, yang mana isi pernyataan tersebut diantaranya:

- Bahwa Tergugat mengakui telah membeli barang-barang dengan menggunakan diskon karyawan melebihi batas yang diperbolehkan oleh Penggugat, hal ini terlihat dari rekap data pembelian Tergugat pada bulan Januari 2011 sebesar Rp1.555.295,00 (sesuai dengan kebijakan perusahaan untuk golongan pekerja maksimal pembelanjaan perbulan yang dapat diberikan diskon adalah Rp1.500.000,00);
- Bahwa Tergugat mengakui sebagian barang-barang yang dibeli oleh Tergugat dipergunakan untuk keperluan usaha pribadi Tergugat, hal ini juga terlihat dari rekap data pembelian Tergugat pada bulan Januari 2011 yang melakukan pembelian barang dalam jumlah besar, diantaranya pembelian 14 bungkus minyak goreng tropical ukuran 2 liter yang mana hal tersebut dianggap Penggugat di luar kewajaran jika hanya digunakan untuk kebutuhan sehari-hari dalam 1 bulan yang sama (BuktiP-2);

Bahwa Tergugat dalam hal pembelian barang-barang juga menggunakan kartu tanda pengenal (*id card*) milik orang lain yang digunakan untuk memanfaatkan fasilitas diskon karyawan dari orang lain tersebut (Bukti P-3);

Bahwa ketentuan mengenai kebijakan diskon karyawan yang dikeluarkan oleh perusahaan pada tanggal 27 Juni 2008 dan dilanggar oleh pekerja adalah sebagai berikut:

- a Diskon hanya berlaku bila karyawan berbelanja untuk kebutuhan keluarga karyawan sendiri (suami/ istri/ anak/ orang tua saja) tidak untuk diperjualbelikan ataupun titipan orang lain;
- b Karyawan dapat berbelanja lebih dari batas maksimum tersebut tanpa mendapat diskon;
- c Karyawan harus melakukan pencatatan secara pribadi jumlah akumulasi belanja yang mendapat diskon;
- d Perusahaan akan melakukan pengecekan setiap saat untuk memastikan tidak terjadi penyimpangan atau pelanggaran yang dikategorikan sebagai pelanggaran berat (tingkat V) yang akan mengakibatkan pemutusan hubungan kerja. Contoh potensi penyimpangan/ pelanggaran yang akan ditindaklanjuti dengan penyelidikan:



Karyawan membeli barang dengan diskon karyawan dalam jumlah melebihi kewajiban (misalnya beli mie *instant* lebih dari 3 karton dan sebagainya) (Bukti P-4);

Bahwa pasal dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dilanggar oleh Tergugat adalah pelanggaran tingkat V (lima) huruf (d) yaitu "Menggunakan jabatan dan/ atau wewenang untuk melakukan tindakan yang menguntungkan diri sendiri ataupun pihak ketiga seperti keluarga, teman-teman tanpa mengindahkan kepentingan perusahaan" (Bukti P- 5);

Bahwa dalam hal menyelesaikan permasalahan ini, Penggugat berupaya melakukan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan mengadakan Perundingan Bipartit ke-1 (satu) dengan Tergugat, tanggal 05 April 2011 yang menghasilkan kesimpulan bahwa:

- a Tergugat baru menyadari bahwa tindakan yang dilakukan dikategorikan pelanggaran tingkat V (lima) yang dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja;
- b Dipertimbangkan untuk pengakhiran hubungan kerja melalui mekanisme pengunduran diri (Bukti P- 6);

Bahwa dengan belum adanya kesepakatan atas perselisihan hubungan industrial tersebut maka Penggugat mengadakan Perundingan Bipartit ke-II (dua) dengan Tergugat, tanggal 07 April 11 yang menghasilkan kesimpulan bahwa:

- a Ditegaskan bahwa Tergugat dikategorikan melanggar ketentuan dalam PKB Pasal 89 ayat 5 huruf (d) yaitu pelanggaran yang dikategorikan pelanggaran tingkat V (lima) dan dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja;
- b Adanya wacana pengakhiran hubungan kerja selain mekanisme pengunduran diri, yaitu dengan mengajukan penetapan pemutusan hubungan kerja;
- c Hak yang akan diterima oleh Tergugat atas Pemutusan Hubungan Kerja yang bersangkutan adalah sebesar 1 x PMTK, cuti yang belum digunakan & belum hangus akan diperhitungkan (Bukti P-7);

Bahwa karena masih tetap belum ada kesepakatan atas perselisihan hubungan industrial tersebut maka Penggugat kembali melakukan perundingan dengan Tergugat, yang mana pertemuan tersebut, adalah Perundingan Bipartit ke-III (tiga), tanggal 28 April 2011 yang menghasilkan keputusan bahwa:

- a Yogi Raymond (*Store General Manager*) kembali menjelaskan mengenai tingkat pelanggaran yang dilakukan, yaitu pelanggaran tingkat V (lima) dengan konsekuensi dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan;



- b. Tergugat meminta waktu sampai dengan tanggal 02 Mei 2011 untuk berpikir dan pada tanggal tersebut Tergugat akan memberikan pernyataan tertulis perihal pemutusan hubungan kerja dengan mekanisme kesepakatan bersama/ perjanjian bersama;
- c. Terdapat catatan dalam risalah perundingan bahwa Tergugat tidak bersedia menandatangani risalah bipartit dan pada tanggal 02 Mei 2011 Tergugat akan mengajukan *draft* perjanjian bersama untuk pemutusan hubungan kerja dan Yogi Raymond (*Store General Manager*) menyatakan bahwa hal tersebut harus dikoordinasikan dengan HRD kantor pusat (Bukti P-8);

Bahwa tanggal 02 Mei 2011 dikeluarkan oleh *Store General Manager*, Yogi Raymond Surat No. 01/SGM/V/2011 Perihal Pemutusan Hubungan Kerja per tanggal 03 Mei 2011 terhadap Tergugat sesuai dengan hasil pertemuan Bipartit ke-III (tiga) pemutusan hubungan kerja akan dilakukan dengan kesepakatan/ perjanjian bersama. Surat diterima oleh orang tua Tergugat (Bukti P-9);

Bahwa pada tanggal 16 Mei 2011 Penggugat mengirimkan Surat Panggilan Pertama kepada Tergugat untuk datang menghadap ke HRD Pusat PT.Hero Supermarket,Tbk., tanggal 18 Mei 2011 namun Tergugat tidak datang memenuhi surat panggilan pertama tersebut (Bukti P- 10);

Bahwa pada tanggal 19 Mei 2011 Penggugat kembali mengirimkan surat untuk Panggilan Kedua agar Tergugat datang menghadap ke HRD Pusat PT.Hero Supermarket,Tbk., tanggal 23 Mei 2011 namun Tergugat tidak datang memenuhi Surat Panggilan Kedua tersebut (Bukti P- 11);

Bahwa pada tanggal 23 Mei 2011 Penggugat kembali mengirimkan surat untuk Panggilan Ketiga/ Terakhir agar Tergugat datang menghadap ke HRD Pusat PT.Hero Supermarket,Tbk., tanggal 27 Mei 2011 namun Tergugat tetap tidak datang memenuhi surat panggilan tersebut. Atas hal ini Penggugat menganggap Tergugat tidak memiliki itikad baik untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi dengan ketidakhadiran Tergugat atas surat panggilan pertama, kedua dan ketiga yang telah disampaikan kepada Tergugat (Bukti P – 12);

Bahwa pada tanggal 06 Juni 2011 Penggugat mengirimkan Surat Pemberitahuan Dikualifikasikan mengundurkan Diri kepada Tergugat, karena Tergugat telah dipanggil oleh Penggugat secara patut sesuai dengan UU No.13 Tahun 2003 Pasal 168 ayat 1 namun Tergugat tidak memenuhi panggilan ke-1 (satu), ke-2 (dua) dan ke-3 (tiga) yang disampaikan oleh Penggugat tersebut;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa pada tanggal 08 Juni 2011, Tergugat mengirimkan surat yang ditujukan kepada HRD Pusat Hero Supermarket, Tbk., perihal permohonan klarifikasi surat tertanggal 06 Juni 2011, yaitu surat mengenai bahwa pekerja dikualifikasikan mengundurkan diri. Pekerja menanyakan ayat mana dari Pasal 168 UU No. 13 Tahun 2003 yang dijadikan dasar pengenaan kualifikasi mengundurkan diri. Selain itu pula dilampirkan *draft* perjanjian bersama dan *addendum* yang dibuat oleh Tergugat (Bukti – 14);

Bahwa pada tanggal 27 Juli 2011 telah dilakukan Perundingan Bipartit Ke-IV bertempat di Disnakersostrans Kota Bogor dengan hasil perundingan bahwa:

- a Tergugat akan melanjutkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada tahap berikutnya, yaitu mediasi;
- b Penggugat yang pada waktu itu diwakili oleh Yogi Raymond (SGM) menyatakan tetap akan memberikan hak terakhir sebagai Tergugat karena dikualifikasikan mengundurkan diri (Bukti P-15);

Bahwa pada tanggal 03 Agustus 2011 diterima surat No.560/RA8-HI/PKK perihal panggilan 1 (satu) dari Disnakersostrans Kota Bogor untuk melakukan Mediasi dalam perselisihan hubungan industrial Penggugat dengan Tergugat pada tanggal 09 Agustus 2011 (Bukti P-16);

Bahwa pada tanggal 09 Agustus 2011 dilakukan Mediasi Disnakersostrans Kota Bogor dengan hasil Mediasi sebagai berikut:

- a Tergugat mengakui telah menggunakan diskon hingga *overlimit*;
- b Tergugat tidak bersedia dikualifikasikan mengundurkan diri namun bersedia untuk diPHK dengan mendapatkan hak normatif 4 x upah (pesangon), 2x upah (penghargaan masa kerja);
- c Penggugat menganggap Tergugat menghindar untuk upaya penyelesaian perselisihan dan tidak memiliki itikad baik untuk menyelesaikan permasalahan (Bukti P- 17);

Bahwa pada tanggal 18 Agustus 2011 telah dikeluarkan Anjuran dari Mediator Disnakersostrans Kota Bogor. Adapun anjuran dari Mediator adalah sebagai berikut:

- a Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah berakhir sejak 06 Juni 2011 karena telah dikualifikasikan mengundurkan diri;
- b Agar pihak Penggugat membayar hak-hak Tergugat sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 168 ayat (3) dan uang pisah sesuai dengan yang diatur dalam PKB;
- c Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran paling lambat 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran dan apabila tidak memberikan jawaban

Hal. 5 dari 16 hal.Put.Nomor 783 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dianggap menolak, kemudian para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian permasalahan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung (Bukti P-18);

Bahwa pada tanggal 22 Agustus 2011 melalui surat No.075/HRD-P/VIII/ 2011 Perihal Surat Jawaban Menerima Anjuran, Penggugat telah menyatakan menerima dengan sepenuhnya anjuran pada poin 1 (satu), 2 (dua) dan 3 (tiga) dalam anjuran yang dikeluarkan oleh mediator (Bukti P-19);

Bahwa pada tanggal 04 Oktober 2011 Penggugat mengirimkan surat No.091/HRD-P/X/2011 perihal pengembalian barang-barang milik Penggugat. Sesuai dengan anjuran dari mediator bahwa Tergugat dikualifikasikan mengundurkan diri dan untuk itu diharapkan untuk mengembalikan barang-barang milik Penggugat namun tidak diindahkan oleh Tergugat (Bukti P-20);

Bahwa pada tanggal 19 Oktober 2011 Penggugat mengirimkan surat pemberitahuan ke-2 (dua) dengan No. 099/HRD-P/X/2011 perihal permintaan pengembalian barang-barang milik Penggugat namun tetap tidak diindahkan oleh Tergugat (Bukti P- 21);

Bahwa pada tanggal 21 November 2011 Penggugat menerima Relas Panggilan Sidang Perkara No.115/G/2011/PHI/PN.BDG., atas gugatan yang disampaikan oleh Tergugat terhadap Penggugat dan karena penerimaan panggilan sidang bersamaan dengan tanggal persidangan (21 November 2011), maka Penggugat tidak dapat hadir dalam sidang (Bukti P-22);

Bahwa pada tanggal 05 Desember 2011 Penggugat kembali menerima Relas Panggilan Sidang perkara No. 115/G/2011/PHI/PN.BDG., guna hadir dalam persidangan di PHI Bandung pada tanggal 12 Desember 2011 atas gugatan Tergugat terhadap Penggugat (Bukti P – 23);

Bahwa pada tanggal 12 Desember 2011 telah dilakukan sidang Perkara No.115/G/2011/PHI/PN.BDG., dan pada persidangan tersebut Tergugat mencabut gugatannya terhadap Penggugat yang dibuat secara tertulis di atas meterai Rp6000,00 (Bukti P – 24);

Bahwa untuk memperoleh kepastian hukum mengenai status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dan tidak berlarutnya perselisihan hubungan industrial ini, maka Penggugat dirasa perlu untuk mengajukan gugatan;

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

DALAM POKOK PERKARA:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2 Menetapkan untuk menguatkan Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bogor No.560/1304-HI/PKK tanggal 18 Agustus 2011 yaitu pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat karena kualifikasi mengundurkan diri sesuai dengan UU No.13 Tahun 2013 Pasal 168 ayat 1;
- 3 Menetapkan bahwa Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat putus terhitung sejak tanggal 06 Juni 2011, sejak tidak dipenuhinya panggilan dari Penggugat sebanyak 3 (tiga) kali panggilan;
- 4 Meminta kepada Tergugat untuk mengembalikan barang-barang milik Penggugat berupa, Kartu Tanda Pengenal Pekerja (*id card*), kartu asuransi, baju seragam, buku PKB (Perjanjian Kerja Bersama) dan barang-barang inventaris lainnya;
- 5 Menyatakan bahwa putusan ini dapat dilaksanakan lebih dulu meskipun Tergugat mengajukan perlawanan atau kasasi;
- 6 Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung telah memberikan putusan Nomor: 1/G/2012/PHI/PN.BDG., tanggal 10 April 2012 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM KONVENSI:

DALAM POKOK PERKARA:

- Menyatakan gugatan Penggugat dikabulkan sebagian;
- Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat (PT.Hero Supermarket, Tbk.) dengan Tergugat terhitung 6 Juni 2011;
- Memerintahkan Penggugat (PT.Hero Supermarket,Tbk.) untuk membayar sejumlah uang berupa Uang Penghargaan Masa Kerja sebanyak 2 bulan x (Upah Pokok + Tunjangan Jabatan) dan ganti rugi hak cuti jika masih ada;
- Memerintahkan Tergugat untuk mengembalikan Tanda Pengenal Pekerja (*id card*) dan Seragam Kerja kepada Penggugat (PT.Hero Supermarket,Tbk.);
- Membebaskan biaya perkara ini kepada negara sebesar Rp469.000,00 (empat ratus enam puluh sembilan ribu rupiah);
- Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Tergugat pada tanggal 10 April 2012, terhadap putusan tersebut, Tergugat mengajukan permohonan

Hal. 7 dari 16 hal.Put.Nomor 783 K/Pdt.Sus/2012

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

kasasi pada tanggal 26 April 2012, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 19/Kas/G/2012/PHI/PN.Bdg., yang dibuat oleh Plt. Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung tersebut pada tanggal 9 Mei 2012;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 16 Mei 2012, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi pada tanggal 28 Mei 2012;

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:

- a Bahwa *Judex Facti* telah mengabaikan fakta-fakta hukum yang terungkap dalam persidangan;
- b Bahwa *Judex Facti* tidak memiliki landasan hukum yang kuat dan berdasar;
- c Bahwa *Judex Facti* salah dalam menafsirkan dan menerapkan hukumnya;
- d Bahwa *Judex Facti* telah bersikap tidak obyektif, tidak proposional, tidak profesional dan tidak adil dalam memeriksa dan mengadili perkara *a quo* sehingga keputusan *Judex Facti* telah merugikan hak-hak Tergugat;

Selengkapnya Pemohon Kasasi menerangkan sebagai berikut:

- 1 Bahwa dalam pendapat dan pertimbangan hukumnya, *Judex Facti* pada pokoknya menegaskan beberapa hal penting di bawah ini:
 - a Menurut *Judex Facti*, perselisihan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi berawal dari rekomendasi Termohon Kasasi yang dikeluarkan pada tanggal 25 Februari 2011 atas pelanggaran Pemohon Kasasi yaitu pelanggaran aturan PKB dan tidak mengindahkan kebijakan yang diberikan Termohon Kasasi dalam penggunaan fasilitas diskon karyawan sebesar 10% serta penggunaan barang-barang yang dibeli dengan menggunakan diskon tersebut;
 - b Pemohon Kasasi dinyatakan telah mengakui kesalahannya dengan Bukti P-2 pelanggaran tersebut dikategorikan sebagai pelanggaran PKB

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)



PT.HERO Supermarket,Tbk. Pasal 89 ayat (5) huruf (d), yaitu: menggunakan jabatan dan/ atau wewenang untuk melakukan tindakan yang menguntungkan diri sendiri atau pihak ketiga seperti keluarga teman-teman tanpa mengindahkan kepentingan perusahaan;

- c Termohon Kasasi telah mengirimkan Surat Panggilan tertanggal 16 Mei 2011 untuk bertemu Bapak Fernando (HRD Kantor Pusat) pada tanggal 18 Mei 2011, Surat Panggilan tertanggal 19 Mei 2011 untuk bertemu Bapak Fernando (HRD Kantor Pusat) pada tanggal 23 Mei 2011 dan Surat Panggilan tertanggal 23 Mei 2011 untuk bertemu Bapak Fernando (HRD Kantor Pusat) pada tanggal 27 Mei 2011. Atas ketidakhadiran Pemohon Kasasi, Termohon Kasasi menganggap Pemohon Kasasi tidak beritikad baik untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi;
 - d Dikarenakan ketidakhadiran Pemohon Kasasi untuk memenuhi panggilan tersebut, maka pada tanggal 06 Juni 2011 Termohon Kasasi telah mengkualifikasikan Pemohon Kasasi telah mengundurkan diri terhitung sejak tanggal tersebut, sesuai ketentuan UU No.13 Tahun 2003 Pasal 168;
 - e Oleh karena *Judex Facti* tidak menemukan adanya dalil yang secara jelas dan tegas kapan/ atau tanggal berapa perbuatan mangkir bekerja oleh Pemohon Kasasi. Maka gugatan Termohon Kasasi untuk petium 2 dan 3 dalam surat gugatannya dinyatakan ditolak;
 - f *Judex Facti* mempertimbangkan bukti P-2 dan ketidakhadiran Pemohon Kasasi untuk memenuhi panggilan tertulis sebanyak 3X melalui Surat Panggilan tertanggal 16 Mei 2011,19 Mei 2011 dan 23 Mei 2011 (tidak beritikad baik untuk menyelesaikan perselisihan). Oleh karena itu, sesuai ketentuan Undang-Undang No.02 Tahun 2004 Pasal 100, maka hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi dinyatakan putus terhitung sejak tanggal 06 Juni 2011;
- 2 Bahwa atas pendapat dan pertimbangan-pertimbangan *Judex Facti* tersebut, maka Pemohon Kasasi memberi sanggahan sebagai berikut:
- a Bahwa *Judex Facti* tidak profesional dalam memeriksa Bukti P-2 dan P-3. Dikarenakan *Judex Facti* telah mengabaikan Bukti P-3;
 - b Bukti P-3 yang dinyatakan sebagai pengakuan rekan kerja pada tanggal 15 Februari 2011 sesungguhnya adalah pernyataan dari istri Pemohon Kasasi yang juga bekerja pada Termohon Kasasi. Dan Bukti P-2 adalah



Keterangan Tertulis Pemohon Kasasi yang dibuat pada tanggal 24 Februari 2011 pada saat dimintai klarifikasi oleh Kantor Pusat Termohon Kasasi terkait *over limit* diskon karyawan. Dan P-2 adalah keterangan tertulis Pemohon Kasasi tentang penggunaan barang yang dibeli, bukan pernyataan pengakuan kesalahan Pemohon Kasasi;

- c. Oleh karena pernyataan istri Pemohon Kasasi dibuat pada tanggal 15 Februari 2011 dan P-2 adalah keterangan Pemohon Kasasi pada tanggal 24 Februari 2011 pada saat dimintai klarifikasi. Dan oleh karena penggunaan fasilitas diskon karyawan istri Pemohon Kasasi tidak mengalami *over limit*. Maka permintaan Termohon Kasasi kepada istri Pemohon Kasasi untuk membuat pernyataan sebelum Pemohon Kasasi dimintai klarifikasi, perbuatan tersebut dapat dikategorikan sebagai tindakan investigasi yang mengarah pada pemberian sanksi kepada Pemohon Kasasi telah melakukan pelanggaran PKB Tingkat V Pasal 89 ayat 5 huruf (w): "Dengan sengaja menyalahgunakan NRP/ ID Card pekerja lain dalam transaksi pembelian". Dan juga berlanjut pada sanksi sesuai ketentuan Pasal 89 ayat (5) huruf (d) yaitu: "Menyalahgunakan jabatan dan/ atau wewenang untuk melakukan tindakan yang menguntungkan diri sendiri ataupun pihak ketiga seperti keluarga, teman-teman tanpa mengindahkan kepentingan perusahaan". Dikarenakan pada waktu itu Pemohon Kasasi berjabatan Kasir;
- d. Oleh karena penggunaan fasilitas diskon karyawan oleh istri atau suami dalam PKB diperkenankan, maka Pemohon Kasasi tidak dikategorikan melakukan pelanggaran terhadap PKB Pasal 89 ayat (5) huruf (w) meskipun dalam daftar Bukti P-3 dinyatakan sebagai pernyataan pengakuan rekan kerja Pemohon Kasasi;
- e. Bahwa berdasarkan Bukti P-2 yang dibuat pada tanggal 24 Februari 2011. Maka pada tanggal 25 Februari 2011 Termohon Kasasi mengeluarkan rekomendasi atas pelanggaran Pemohon Kasasi sebagai pelanggaran tingkat V Pasal 89 ayat (5) huruf (d): " Menyalahgunakan jabatan dan/ atau wewenang untuk menguntungkan diri sendiri ataupun pihak ketiga seperti keluarga dan teman-teman tanpa mengindahkan kepentingan perusahaan". (Bukti P-9 dalam Surat Gugatan Termohon Kasasi/T-1);



- f Bahwa berdasarkan fakta hukum yang terungkap di persidangan tentang Surat Anjuran Mediator (Bukti P-18 dalam Surat Gugatan Termohon Kasasi). Dimana pada keterangan perusahaan butir 1 (satu). Pihak Termohon Kasasi menerangkan bahwa Penggugat telah melakukan pelanggaran memo internal dan PKB yaitu menggunakan diskon karyawan yang *over limit* dan menjual kepada pihak lain. Dan oleh karena dalam persidangan tidak terungkap fakta hukum yang membuktikan bahwa Pemohon Kasasi telah mengetahui keberadaan memo internal tersebut dan juga Termohon Kasasi tidak menghadirkan saksi-saksi untuk pembuktian bahwa keberadaan memo internal telah diketahui secara umum oleh karyawan-karyawan Termohon Kasasi. Maka pelanggaran tersebut haruslah dinyatakan pelanggaran PKB. Dimana aturan tentang fasilitas diskon karyawan diatur/ atau dimuat dalam PKB Pasal 62;
- g Oleh karena didalam PKB Pasal 62 tidak dimuat sanksi-sanksi pelanggarannya, maka sesuai ketentuan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 161 ayat (1): "Dalam hal pekerja/ atau buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan/ atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah pekerja/ atau buruh yang bersangkutan diberikan Surat Peringatan Pertama, Kedua dan Ketiga secara berurutan". Maka atas pelanggaran tersebut sanksi yang dapat diberikan oleh Termohon Kasasi kepada Pemohon Kasasi hanyalah sebatas Surat Peringatan;
- h Oleh karena fasilitas diskon karyawan adalah fasilitas yang diberikan kepada seluruh karyawan dan Pemohon Kasasi tidak terbukti telah melakukan pelanggaran PKB tingkat V Pasal 89 ayat (5) huruf (w): "Dengan sengaja menyalahgunakan NRP/ atau ID Card pekerja lain dalam transaksi pembelian". Maka sangatlah tidak beralasan hukum untuk mengkategorikan pelanggaran Pemohon Kasasi sebagai penyalahgunaan jabatan dan/ atau wewenang (sebagaimana dimaksud dalam PKB Pasal 89 ayat (5) huruf (d), kecuali dalam Jabatan Kasir Pemohon Kasasi terbukti melakukan pelanggaran ketentuan PKB Pasal 89 ayat (5) huruf (w);



- i Oleh karena hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi telah dinyatakan putus terhitung sejak tanggal 06 Juni 2011 sesuai Ketentuan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Pasal 100. Yang mana putusan tersebut juga mempertimbangan pada Bukti P-2, dimana atas dasar bukti tersebut direkomendasikan Pemohon Kasasi telah melakukan pelanggaran memo internal. Dan dalam persidangan tidak terungkap adanya fakta hukum yang membuktikan bahwa Pemohon Kasasi telah mengetahui keberadaan memo internal tersebut dan juga Termohon Kasasi tidak menghadirkan saksi-saksi untuk membuktikan bahwa keberadaan memo internal telah secara luas diketahui oleh karyawan Termohon Kasasi. Dan oleh karena pelanggaran Pemohon Kasasi tidak beralasan untuk dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap PKB Pasal 89 ayat 5 huruf (d), sehingga Pemohon Kasasi tidak dapat dikategorikan telah melakukan pelanggaran terhadap PKB Pasal 89 ayat 5 huruf (a sampai x). Maka pelanggaran Pemohon Kasasi berdasar bukti P-2 haruslah dinyatakan sebagai pelanggaran PKB yang bersanksi Surat Peringatan, sesuai ketentuan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 161 ayat (1);
- j Oleh karena pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Pasal 100 terhitung sejak 06 Juni 2011 juga mempertimbangan pada bukti P-2. Dimana bukti P-2 haruslah dinyatakan sebagai pelanggaran yang bersanksi Surat Peringatan. Maka dapat dinyatakan sebagai pelanggaran yang bersanksi Surat Peringatan. Maka dapat dinyatakan *Judex Facti* telah keliru mempertimbangkan bukti P-2 sebagai dasar Pemutusan Hubungan Kerja tersebut;
- k Bahwa dalam memutuskan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi terhitung sejak 06 Juni 2011, sesuai ketentuan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Pasal 100. *Judex Facti* juga telah mempertimbangkan ketidakhadiran Pemohon Kasasi untuk memenuhi panggilan Termohon Kasasi pada tanggal 18 Mei 2011 melalui Surat Panggilan tertanggal 16 Mei 2011, 23 Mei 2011 melalui Surat Panggilan tertanggal 19 Mei 2011 dan 27 Mei 2011 melalui Surat Panggilan tertanggal 23 Mei 2011;
- l Bahwa fakta hukum yang terungkap dalam persidangan Termohon Kasasi memohon penetapan untuk mengukuhkan Pemohon Kasasi telah



dikualifikasikan mengundurkan diri terhitung sejak tanggal 06 Juni 2011 dikarenakan Pemohon Kasasi tidak hadir untuk memenuhi panggilan-panggilan melalui surat tertanggal 16 Mei 2011, 19 Mei 2011 dan 23 Mei 2011 tersebut;

m Bahwa *Judex Facti* mempertimbangan lain terhadap fakta hukum tersebut yaitu: "tidak beritikad baik untuk menyelesaikan perselisihan".

Judex Facti mempertimbangan demikian dikarenakan *Judex Facti* telah mengabaikan fakta hukum T-1/ atau bukti P-9 yang tercantum pada dalil butir 12 yang dimuat dalam Surat Gugatan Termohon Kasasi yang "secara sengaja" tidak disertakan pada daftar bukti yang disampaikan Termohon Kasasi yaitu: "Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang dikeluarkan Termohon Kasasi pada tanggal 02 Mei 2011 dengan No.Surat 01/SGM/V/2011"; Dimana pada surat tersebut dinyatakan "berlaku efektif terhitung sejak tanggal 03 Mei 2011";

n Oleh karena itu pertimbangan *Judex Facti* yang menafsirkan ketidak hadirannya Pemohon Kasasi untuk memenuhi panggilan Termohon Kasasi pada tanggal 18 Mei 2011, 23 Mei 2011 dan 27 Mei 2011 (tidak beritikad baik menyelesaikan perselisihan) merupakan penafsiran yang keliru. Dan penetapan putus hubungan kerja terhitung tanggal 06 Juni 2011 sesuai ketentuan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Pasal 100 berdasarkan pada pertimbangan yang keliru;

o Berdasarkan fakta hukum yang terungkap dalam persidangan, pertimbangan *Judex Facti* yang menetapkan putus hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi adalah merupakan pertimbangan yang tidak berkeadilan, dikarenakan keterangan Termohon Kasasi dalam Surat Anjuran Disnaker Trans Kodya Bogor No. 560/1304-HI/PKK adalah sebagai berikut:

7 Bahwa perusahaan masih tetap membayar gaji pekerja pada bulan Mei (sesuai PKB Pasal 25 ayat (5) dan PKB Pasal 36 ayat (3) seharusnya kalimatnya berbunyi: Perusahaan masih tetap membayar upah pekerja untuk periode pengupahan dari tanggal 20 April sampai 19 Mei 2011 yang pembayaran upah tepat waktunya jatuh pada tanggal 28 Mei 2011), sehingga perusahaan menganggap pekerja masih terhitung bekerja, sampai dikeluarkannya Surat Kualifikasi mengundurkan diri;



8 Bahwa perusahaan akan memberikan sesuai dengan hak dikualifikasikan mengundurkan diri ditambah gaji bulan Juni yang dihitung secara proporsional yaitu 5 hari (1-5 Juni 2011) dikarenakan dikualifikasikan mengundurkan diri sejak 06 Juni 2011 serta ditambah uang kebijaksanaan yaitu 1 (satu) bulan upah sebagai upaya untuk menyelesaikan permasalahan;

9 Bahwa perusahaan akan memberikan hak tersebut jika pekerja telah menyerahkan seluruh atribut/ kewajiban kepada perusahaan berupa (tanda pengenal, kartu asuransi, seragam kerja dan barang inventaris lainnya);

Artinya *Judex Facti* mempertimbangkan kepentingan Termohon Kasasi terhadap Pemutusan Hubungan Kerja terhitung tanggal 06 Juni 2011; Sebaliknya mengabaikan pembayaran upah Pemohon Kasasi yang disyaratkan untuk menerima Dikualifikasikan Mengundurkan Diri terhitung 06 Juni 2011;

p Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja sesuai ketentuan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Pasal 100 terhitung 06 Juni 2011 dilandasi pada pertimbangan yang tidak berkeadilan, keliru, bertentangan dengan UU No.13 Tahun 2003 Pasal 161 ayat (1), tidak berdasar, maka sangat beralasan untuk dinyatakan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut batal demi hukum. Dan memerintahkan Termohon Kasasi untuk mempekerjakan pada penempatan kerja terakhir (*Receiving and Storage*). Selambat-lambatnya 7 hari setelah putusan ini dikeluarkan;

q Oleh karena berdasarkan fakta hukum Termohon Kasasi telah mensyaratkan pembayaran upah Pemohon Kasasi dengan persyaratan kewajiban bagi pekerja yang diputus hubungan kerjanya sebagaimana dimaksud dalam PKB Pasal 103 ayat (1), maka sangat beralasan hukum Termohon Kasasi dapat dinyatakan telah secara sengaja tidak membayar upah Pemohon Kasasi;

r Bahwa karena Termohon Kasasi telah mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja pada tanggal 02 Mei 2011 yang terhitung efektif sejak 03 Mei 2011 tanpa melalui tindakan skorsing dan tanpa terlebih dahulu mengajukan permohonan izin Pemutusan Hubungan Kerja kepada Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial, kemudian pada tanggal 06 Juni 2011 mendiskualifikasikan Pemohon Kasasi telah mengundurkan diri terhitung sejak tanggal 06 Juni 2011, dan Termohon Kasasi telah menghentikan pembayaran upah Pemohon Kasasi terhitung sejak periode pengupahan yang pembayaran tepat waktunya jatuh pada tanggal 28 Juni



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2011. Dan baru mengajukan Permohonan Penetapan Pendiskualifikasian Mengundurkan Diri pada tanggal 23 Desember 2011. Sesuai ketentuan UU No.13 Tahun 2003 Pasal 93 ayat (2) huruf (f) juncto Pasal 155 ayat (2) sangatlah beralasan hukum kepada Termohon Kasasi diperintahkan untuk membayar secara tunai upah Pemohon Kasasi terhitung sejak periode pengupahan yang pembayaran tepat waktunya jatuh pada tanggal 28 juni 2011 sampai dikeluarkannya putusan ini;

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

Bahwa keberatan-keberatan kasasi tidak dapat dibenarkan, karena meneliti dengan saksama memori kasasi tertanggal 7 Mei 2012 dan kontra memori kasasi tertanggal 18 Mei 2012 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti* dalam hal ini Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung, ternyata *Judex Facti* tidak salah dalam menerapkan hukum dan telah memberi pertimbangan yang cukup dan benar, karena Tergugat berdasarkan fakta-fakta yang terungkap di persidangan terbukti telah melakukan kesalahan berupa pelanggaran terhadap ketentuan PKB dalam hal penggunaan diskon karyawan sebesar 10% serta penggunaan barang-barang yang dibeli dengan menggunakan diskon tersebut;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/ atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: MOHAMAD ESA BISLAME PUTRA, 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

Hal. 15 dari 16 hal.Put.Nomor 783 K/Pdt.Sus/2012



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

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: MOHAMAD ESA BISLAME
PUTRA, tersebut;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada
Mahkamah Agung pada hari Rabu tanggal 20 Februari 2013 oleh H.DJAFNI
DJAMAL,SH.,MH., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung
sebagai Ketua Majelis, H.BUYUNG MARIZAL,SH.,MH., dan DWI TJAHYO
SOEWARSONO,SH.,MH., Hakim-Hakim Ad. Hoc. PHI, masing-masing sebagai
Anggota-anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum
pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh

Anggota-anggota tersebut dan oleh FLORENSANI KENDENAN,SH.,MH., Panitera
Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota, K e t u a,
TTD/H.BUYUNG MARIZAL,SH.,MH. TTD/H.DJAFNI DJAMAL,SH.,MH.
TTD/DWI TJAHYO SOEWARSONO,SH.,MH.

Panitera Pengganti

TTD/FLORENSANI KENDENAN,SH.,MH.

Untuk Salinan

MAHKAMAH AGUNG R.I.

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.
NIP.1959 1207 1985 12 2 002.

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)