



PUTUSAN

Nomor 199 K/Pdt.Sus-PHI./2016

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

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

1. **KHAMUJI, S.P.**, bertempat tinggal di Jalan Selamat Riyadi, RT 003, RW 01, Kecamatan Gadingrejo Pasuruan;
2. **IDA TRISNOWATI, S.P.**, bertempat tinggal di Desa Kawisrejo, RT 001, RW 002, Kecamatan Rejoso Kabupaten Pasuruan, dalam hal ini memberi kuasa kepada Drs. Rony H. Tjahjono, S.H., M.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, berkantor di Jalan Sumatera Nomor 1, Lantai 3, R 3016, Hotel Sahid, Surabaya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 26 Desember 2015; Para Pemohon Kasasi dahulu Para Penggugat;

L a w a n

PUSAT PENELITIAN PERKEBUNAN GULA INDONESIA (P3GI) PASURUAN, berkedudukan di

Jalan Pahlawan Nomor 25, Pasuruan, diwakili Direktur Utama Ir. Triantarti, M.Sc., dalam hal ini memberi kuasa kepada Andy Firasadi, S.H., M.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, berkantor di Ruko Klampis Megah Blok A-12, Surabaya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 13 Januari 2016;

Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata sekarang Para Pemohon Kasasi dahulu sebagai Para Penggugat telah menggugat sekarang Termohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada pokoknya atas dalil-dalil:

1. Bahwa Tergugat adalah Perusahaan Pusat Penelitian Perkebunan Gula (P3GI) Pasuruan yang beralamat di Jalan Pahlawan Nomor 25, Pasuruan, Jawa Timur;

Halaman 1 dari 30 hal. Put. Nomor 199 K/Pdt.Sus-PHI./2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa Para Penggugat telah bekerja pada Tergugat sejak bulan April 1990 untuk (sdr. Khamuji, SP/Penggugat I) di bagian/Kelti. Diversifikasi Produk dan Pengolahan Limbah dan sejak tanggal 5 Mei 1997 untuk (sdr. Ida Trisnowati, SP/Penggugat II) di bagian/Kelti. Tanah dan Agroklimat;
3. Bahwa di dalam perusahaan Tergugat telah ada PKB (Perjanjian Kerja Bersama) yang telah berakhir tahun 2008/2009 dan sampai sekarang masih belum diadakan perbaikan ataupun perpanjangan;
4. Bahwa tanggal 29 April 2011 Tergugat telah mengeluarkan Surat Edaran Nomor XX-SURE/11.012/062 tentang promosi karyawan ke golongan III yang diperuntukkan bagi karyawan Tergugat golongan II dengan persyaratan:
 1. Berijazah D3/S0/S1;
 2. Mendapat rekomendasi dari atasannya langsung yaitu Ka. Kelti yang bersangkutan;
 3. Sudah diangkat sebagai karyawan selama lebih dari 5 tahun;
 4. Bersedia menerima masa kerja 50 persen dari masa kerja yang telah dijalani di P3GI;
 5. Lulus test yang diadakan di P3GI;
5. Bahwa tanggal 13 Mei 2011 beredar lagi Surat Edaran dari Tergugat Nomor XX-SURED/11.031/062 yang berisi bahwa promosi karyawan golongan III ini dapat diikuti oleh karyawan golongan I dan II dengan persyaratan yang telah ditetapkan dalam Surat Edaran Nomor XX-SURED/11.012/062;
6. Bahwa tanggal 18 Mei 2011 Para Penggugat mendapat rekomendasi dari Ka. Kelti untuk mengikuti seleksi kenaikan ke golongan III;
7. Bahwa tanggal 16 Juni 2011 dilakukan seleksi test psikologi yang bertempat di Dinas Psikologi TNI Angkatan Laut di Jalan Juanda Surabaya. Psykotest ini diikuti oleh 7 orang karyawan, yaitu 4 orang karyawan golongan II dan 3 orang karyawan golongan I. Dari hasil test psikologi 4 orang karyawan dinyatakan lulus test (2 orang dari golongan II dan 2 orang dari golongan I) dan yang lulus diantaranya adalah Para Penggugat;
8. Bahwa tanggal 8 Juli 2011 Tergugat mengadakan *test interview* yang diadakan oleh Tergugat bertempat di P3GI Pasuruan, dan ke empat karyawan dinyatakan lulus, termasuk di dalamnya adalah Para Penggugat;
9. Bahwa tanggal 2 Januari 2012 Tergugat mengeluarkan Surat Keputusan Direktur Nomor XX-SURKP/12.000-C/062 (sdr. Khamuji, SP/Penggugat I) dan Surat Nomor XX-SURKP/12.000-B/062 (sdr. Ida Trisnowati, SP/

Halaman 2 dari 30 hal. Put. Nomor 199 K/Pdt.Sus-PHI./2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat II) tentang kenaikan golongan III dan Para Peggugat dinyatakan sebagai karyawan dengan pangkat golongan III;

10. Bahwa sejak dikeluarkannya Surat Keputusan Tergugat Nomor XX-SURKP/12.000-C/062 (sdr. Khamuji, SP/Penggugat I) dan Surat Nomor XX-SURKP/12.000-B/062 (sdri. Ida Trisnowati, SP/Penggugat II) tanggal 2 Januari 2012 Para Peggugat telah naik jabatan dan golongannya termasuk juga besaran gaji yang diterima oleh Para Peggugat, yaitu:

a. Khamuji, SP (Penggugat I):

- Jabatan sebelumnya: Teknisi Laboratorium Produk Starter Inola dan BT.55 berubah menjadi: Penanggung Jawab Laboratorium Produk Starter Inola dan BT.55 di Kelti Diversifikasi Produk dan Pengolahan Limbah;
- Sebelumnya golongan I menjadi golongan III;
- Gaji sebelumnya sejumlah Rp1.782.000,00 berubah menjadi sejumlah Rp3.338.744,00;
- Tunjangan jabatan sebelumnya sejumlah Rp0,00 berubah menjadi sejumlah Rp455.000,00;

b. Ida Trisnowati, SP (Penggugat II):

- Jabatan sebelumnya: Teknisi Laboratorium Mikrobiologi berubah menjadi: Penanggung Jawab Laboratorium Mikrobiologi di Kelti Tanah dan Agroklimat;
- Sebelumnya golongan II menjadi golongan III;
- Gaji sebelumnya sejumlah Rp1.782.000,00 berubah menjadi sejumlah Rp3.338.744,00;
- Tunjangan jabatan sebelumnya sejumlah Rp0,00 berubah menjadi sejumlah Rp455.000,00;

Bahwa sejak saat itu pekerjaan Para Peggugat berjalan normal tanpa ada kendala apapun, hal ini berjalan sekitar 8 bulan;

11. Bahwa tanggal 15 Oktober 2012 tiba-tiba Tergugat mengeluarkan Surat Keputusan Direktur Nomor XX-SURKP/12.050/062 (sdr. Khamuji, SP/Penggugat I) dan Surat Nomor XX-SURKP/12.049/062 (sdri. Ida Trisnowati, SP/Penggugat II) tentang pencabutan kenaikan golongan III dan itu ditujukan kepada Para Peggugat yaitu penurunan ke golongan semula. Akan tetapi anehnya dari 4 orang yang naik ke golongan III hanya 3 orang saja yang diturunkan golongannya dengan alasan yang tidak jelas, dan yang 1 orang tetap berada di golongan III;

Halaman 3 dari 30 hal. Put. Nomor 199 K/Pdt.Sus-PHI./2016

Disclaimer

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



12. Bahwa Para Penggugat merasa pencabutan SK kenaikan ini melanggar aturan yang ada serta Para Penggugat merasa diperlakukan diskriminasi/ tidak adil, dimana Para Penggugat sangat merasa dirugikan dan tidak pernah diajak berbicara/dilibatkan dalam masalah pencabutan ini, hal ini bertentangan dengan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dengan tegas menyatakan “setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi pengusaha”;
13. Bahwa selain adanya SK Tergugat Nomor XX-SURKP/12.050/062 (sdr. Khamuji, SP) dan Surat Nomor XX-SURKP/12.049/062 (sdr. Ida Trisnowati, SP) tentang pencabutan kenaikan golongan III itu telah nyata merugikan Para Penggugat, di sisi lain pencabutan SK tersebut tidak berdasar karena Para Penggugat tidak pernah melanggar aturan perusahaan/PKB atau tindakan melanggar hukum lainnya. Dimana Para Penggugat bekerja pada Tergugat selalu disiplin, berprestasi, loyal terhadap Tergugat dan ikut berperan aktif dalam kegiatan yang dapat memberikan pendapatan bagi perusahaan oleh karena itu SK pencabutan tersebut selayaknya harus dibatalkan, lebihnya lagi tidak pernah ada evaluasi atas kinerja Para Penggugat tersebut sebelum diturunkan/*demosi* dari jabatan/golongan itu;
14. Bahwa selain penurunan jabatan tersebut telah merugikan Para Penggugat baik secara materiil maupun psikis, hal yang demikian juga telah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan maupun PKB serta etika/kebiasaan yang ada di P3GI-Pasuruan, yaitu:
 - Sebagaimana di atur dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan tegas menyebutkan “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”;
 - Sebagaimana di atur dalam Pasal 16 PKB P3GI dengan tegas menyebutkan:

Pasal 16

Penurunan golongan/jabatan (*demosi*);

1. Direktur dapat menurunkan golongan dan/atau mencabut jabatan yang disandang karyawan, bila karyawan pemangku golongan/jabatan tersebut sudah tidak memenuhi syarat lagi untuk menduduki golongan/ jabatan tersebut atas dasar evaluasi maupun prestasi dari karyawan yang bersangkutan;



2. Penurunan golongan atau pencabutan dan atau usulan pencabutan jabatan ditetapkan dengan surat keputusan direktur dan atau menurut ketentuan yang berlaku;
3. Kepada karyawan tersebut, maka gaji, tunjangan sosial dan fasilitasnya disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku;
 - Bahwa sebelum Para Penggugat menduduki jabatan sebagai Penanggung Jawab Laboratorium Produk Starter Inola dan BT 55 di Kelti Diversifikasi Produk dan Pengolahan Limbah (sdr. Khamuji, SP) dan Penanggung Jawab Laboratorium Mikrobiologi di Kelti Tanah dan Agroklimar (sdri. Ida Trisnowati, SP) Para Penggugat telah menempuh uji kelayakan/kepatutan yang termasuk didalamnya memberikan syarat-syarat yang diharuskan dan terbukti kami telah lolos, sehingga sangat tidak mungkin dan tidak adil di saat kami sudah lolos dan telah bekerja di golongan III harus diturunkan tanpa alasan yang jelas, terlebih lagi di saat penurunan jabatan tersebut kami tidak diajak perundingan;
 - Kebiasaan/tradisi yang ada di P3GI/perusahaan Tergugat selama ini, dimana pengangkatan jabatan diberikan kepada para karyawan yang telah lolos ujian dari seleksi uji kelayakan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan, dan untuk penurunan jabatan akan diterima oleh karyawan apabila karyawan tersebut telah melakukan kesalahan atau pelanggaran dalam hubungan kerja;
15. Bahwa pada tanggal 12 November 2012 Para Penggugat mengajukan surat permohonan perlindungan ke Ketua SP-BUN yaitu bapak Cung Ali karena sebagai anggota SP-Bun Para Penggugat berhak mendapatkan perlindungan mengenai penurunan golongan yang tidak jelas alasannya;
16. Bahwa pada tanggal 18 November 2012 Para Penggugat mendapatkan balasan surat secara tertulis dari Ketua SP-BUN yang isinya supaya Para Penggugat melengkapi surat permohonan perlindungan dengan melampirkan SK kenaikan golongan II ke golongan III dan SK penurunan golongan III ke golongan II;
17. Bahwa pada tanggal 3 Desember 2012 Para Penggugat melengkapi surat permohonan perlindungan dengan melampirkan SK kenaikan golongan dan SK penurunan golongan serta Para Penggugat memohon agar Ketua SP-BUN dapat dengan segera memberikan perlindungan kepada Para Penggugat untuk mendapat kebijakan lebih lanjut;



18. Bahwa tanggal 2 Januari 2013 Para Penggugat melaporkan permasalahan pencabutan SK kenaikan golongan ini ke Disnakersostrans Kota Pasuruan;
19. Bahwa tanggal 20 Maret 2013 Disnakersostrans Kota Pasuruan memberikan tanggapan secara tertulis atas pengaduan Para Penggugat dimana pada point 1 isinya Para Penggugat disarankan agar melakukan *bipartit* dengan management, namun sejak surat dari Disnakersostrans Kota Pasuruan itu disampaikan kepada Tergugat ternyata pihak Tergugat tidak pernah mengajak Para Penggugat untuk melakukan *bipartit*;
20. Bahwa pada tanggal 11 September 2014 Para Penggugat mengajukan surat permohonan kepada Direktur P3GI (bapak Dr. Aris Toharisman) untuk memberikan penjelasan perihal penurunan golongan kami yang dilakukan tanpa alasan yang jelas dan memohon agar bapak direktur segera mengembalikan golongan kami ke golongan III;
21. Bahwa tanggal 27 November 2014 Para Penggugat mendapatkan fotocopy surat kesepakatan antara Tergugat dengan Ketua SP-BUN dan Ketua SBSI dari Lukman/Ketua SBSI. Ternyata surat kesepakatan inilah yang dijadikan dasar pencabutan SK pengangkatan dalam jabatan dan promosi golongan kami. Dalam isi surat kesepakatan tersebut menyebutkan nama-nama orang yang telah dicabut SK kenaikan golongannya seperti pada nama-nama yang tertulis dalam SK pengangkatan dalam jabatan dan promosi kenaikan golongan. Surat kesepakatan tersebut tidak pernah ditunjukkan/diberitahukan kepada kami Para Penggugat dan sengaja dirahasiakan, dan yang anehnya lagi dalam isi surat kesepakatan tentang peraturan kepegawaian di P3GI tersebut adalah diberlakukan surat terutama pada kesepakatan di point IV yang isinya mencabut jabatan/golongan Para Penggugat;
22. Bahwa dalam kesepakatan antara Tergugat dengan Ketua SP-BUN dan Ketua SBSI dari Lukman/Ketua SBSI tersebut, dibuat dengan alasan, sebagai berikut:
 1. Minimnya pelaksana golongan II;
 2. Sulitnya mengisi beberapa posisi penanggung jawab (Penjab) dan kepala urusan/satuan pengendalian *intern*/kebud percobaan;Dari alasan-alasan tersebut di atas sangat jelas tidak ada kaitannya dengan penurunan jabatan/golongan yang diberlakukan kepada Para Penggugat, hal ini terkesan ada niat lain dalam peristiwa penurunan jabatan/golongan Para Penggugat ini;
23. Bahwa dalam kesepakatan antara Tergugat dengan Ketua SP-BUN dan Ketua SBSI dari Lukman/Ketua SBSI tersebut sangat jelas bertentangan



dengan asas dan tujuan terbentuknya serikat pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang SP/SB yang dengan tegas menyatakan “serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya”;

24. Bahwa pada tanggal 1 Desember 2014 Para Penggugat mengajukan surat permohonan *bipartit* ke Tergugat yaitu Plt. Direktur yaitu ibu Ir. Triantarti, M.Sc., akan tetapi sampai 2 minggu Para Penggugat belum mendapatkan tanggapan;
25. Bahwa pada tanggal 15 Desember 2014 Para Penggugat mengajukan permohonan *bipartit* yang ke-2, selanjutnya pada tanggal 22 Desember 2014 Para Penggugat mendapatkan tanggapan dari Tergugat yaitu Plt. Direktur (ibu Ir. Triantarti, M.Sc) secara tertulis bahwa *demosi*/penurunan golongan Para Penggugat melalui SK Direktur P3GI Nomor XX-SURKP/12.049/062 merupakan kesepakatan antara management P3GI dengan Serikat Pekerja Perkebunan (SP-BUN) dan Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) Komisariat P3GI Pasuruan pada tanggal 11 Oktober 2012. Dan disarankan agar sdr. Ida Trisnowati, SP (Penggugat II) mengklarifikasi hal tersebut ke Ketua SP-BUN P3GI dan Ketua SBSI P3GI Komisariat P3GI Pasuruan;
26. Bahwa pada tanggal 29 Desember 2014 Para Penggugat mengajukan surat permohonan dukungan/rekomendasi pencabutan *demosi* ke Ketua SP-BUN P3GI akan tetapi Ketua SP-BUN P3GI tidak memberikan kepastian/jawaban kapan golongan Para Penggugat dikembalikan;
27. Bahwa pada tanggal 18 Februari 2014 Para Penggugat mengajukan surat ke Ka. Biro Umum dan SDM yaitu bapak Dr. Hermono Budhisantoso dalam hal ini beliau sependapat mengikuti jawaban Plt. Direktur;
28. Bahwa pada tanggal 13 April 2015 Disnakersostrans Kota Pasuruan memanggil Tergugat dan Para Penggugat untuk diadakan perundingan mediasi, namun dalam perundingan tersebut tidak menemukan titik temu dalam menyelesaikan permasalahan;
29. Bahwa pada tanggal 11 Mei 2015 Pegawai Mediasi Disnakersostrans Kota Pasuruan mengeluarkan Anjuran Nomor 567/1186/423.105/2015 yang isinya sebagai berikut:

Menganjurkan:



1. Berdasarkan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Kesepakatan antara Manajemen P3GI dengan Serikat Pekerja Perkebunan (SP BUN) P3GI dan Serikat Pekerja Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) Komisariat P3GI tentang Peraturan Kepegawaian di P3GI yang dipakai sebagai dasar pertimbangan SK pencabutan surat keputusan Direktur P3GI agar diselesaikan melalui pengadilan;
2. Berdasarkan urutan proses promosi SDM yang diikuti oleh sdr. Khamuji, SP dan sdr. Ida Trisnowati, SP sudah sesuai dengan prosedur yang harus dijalani dengan aturan dan kebiasaan promosi yang ada di P3GI, untuk itu sdr. Khamuji, SP dan sdr. Ida Trisnowati, SP supaya hak dan jabatannya disesuaikan setelah yang bersangkutan dinyatakan lulus promosi jabatan sesuai dengan SK pengangkatan dalam jabatan dan promosi golongan;
3. Bahwa kekurangan upah sdr. Khamuji, SP dan sdr. Ida Trisnowati, SP setelah diturunkan supaya disesuaikan dengan golongan dan jabatan berdasar surat keputusan pengangkatan dalam jabatan dan promosi golongan yang sudah pernah dijabat;
4. Agar masing-masing pihak memberikan jawaban atas anjuran ini, selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari sejak diterimanya anjuran ini;
30. Bahwa setelah menerima anjuran Disnakersostrans Kota Pasuruan, pada tanggal 15 Mei 2015 Para Penggugat menyampaikan jawaban menerima atas isi anjuran tersebut;
31. Bahwa akibat penurunan golongan di atas Para Penggugat merasa mendapat beban psikologis yang sangat berat seolah-olah Para Penggugat telah melanggar aturan/hukum di perusahaan. Bukan hanya mendapat beban psikologis saja akan tetapi akibat dari penurunan golongan tersebut menyebabkan Para Penggugat mengalami kerugian secara materi dimana yang tadinya saat di golongan III Para Penggugat menerima gaji perbulan sejumlah Rp3.793.744,00 setelah diturunkan ke golongan II hanya menerima gaji perbulan sejumlah Rp1.754.566,00 dalam hal ini ada selisih/pengurangan gaji perbulan sejumlah Rp2.039.178,00 pada masing-masing Para Penggugat;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas Para Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya agar memberikan putusan sebagai berikut:

Dalam Provisi:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Menerima dan mengabulkan permohonan putusan sela Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Memberikan putusan provisionil untuk kelangsungan hidup Para Penggugat, dan keluarganya sebelum pengadilan menjatuhkan putusan akhir terhadap pokok perkara, yaitu mewajibkan Tergugat untuk membayar secara tunai semua hak-hak Para Penggugat yang seharusnya diterima yaitu upah sejak diturunkan dari jabatan atau golongan pada masing-masing Para Penggugat, dengan rincian sebagai berikut:
 - a. Upah Penggugat sdr. Khamuji, SP:
 - Kerugian atas pengurangan upah bulan Oktober 2012 sampai dengan Juli 2015;
 - Rp2.039.178,00 x 34 (bulan) = Rp69.332.052,00 (saat golongan II);
 - b. Upah Penggugat sdr. Ida Trisnowati, SP:
 - Kerugian atas pengurangan upah bulan Oktober 2012 sampai dengan Juli 2015;
 - Rp2.039.178,00 x 34 (bulan) = Rp69.332.052,00 (saat golongan II);Total kekurangan upah Para Penggugat sampai gugatan ini diajukan sejumlah Rp138.664.104,00 (seratus tiga puluh delapan juta enam ratus enam puluh empat ribu seratus empat rupiah);

Dalam Pokok Perkara:

1. Menerima dan mengabulkan permohonan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Surat Keputusan Direktur Nomor XX-SURKP/12.049/062 tentang Pencabutan Kenaikan Golongan III untuk Penggugat sdr. Ida Trisnowati, SP dan Surat Keputusan Direktur Nomor XX-SURKP/12.050/062 tentang Pencabutan Kenaikan Golongan III untuk Penggugat sdr. Khamuji, SP adalah tidak sah dan bertentangan dengan hukum;
3. Menyatakan *demosi* yang dilakukan oleh Tergugat adalah tidak sah dan batal demi hukum, serta memerintahkan pada Tergugat untuk menempatkan kembali Para Penggugat serta mengembalikan kembali hak, posisi jabatan dan fasilitas kerja kepada Para Penggugat seperti semula, yaitu ke Jabatan Penanggung Jawab Laboratorium Mikrobiologi di Kelti Tanah dan Agroklimat ke golongan III untuk Penggugat sdr. Ida Trisnowati, SP dan untuk Penggugat sdr. Khamuji, SP dikembalikan ke Jabatan Penanggung Jawab Laboratorium Produk Mikro Stater Inola dan BT 55 di Kelti Diversifikasi Produk dan Pengolahan Limbah ke golongan III;
4. Memberikan putusan provisional untuk kelangsungan hidup Para

Halaman 9 dari 30 hal. Put. Nomor 199 K/Pdt.Sus-PHI./2016

Disclaimer

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



Penggugat, dan keluarganya sebelum pengadilan menjatuhkan putusan akhir terhadap pokok perkara, yaitu mewajibkan Tergugat untuk membayar secara tunai semua hak-hak Para Peggugat yang seharusnya diterima yaitu upah sejak diturunkan dari jabatan atau golongan pada masing-masing Para Peggugat, dengan rincian sebagai berikut:

- a. Kekurangan upah Peggugat sdr. Khamuji, SP:
 - Kekurangan upah bulan Oktober 2012 sampai dengan Juli 2015;
 - Rp2.039.178,00 x 34 (bulan) = Rp69.332.052,00 (saat golongan II);
- b. Kekurangan upah Peggugat sdr. Ida Trisnowati, SP:
 - Kekurangan upah bulan Oktober 2012 sampai dengan Juli 2015;
 - Rp2.039.178,00 x 34 (bulan) = Rp69.332.052,00 (saat golongan II);

Total kekurangan upah Para Peggugat sampai gugatan ini diajukan sejumlah Rp138.664.104,00 (seratus tiga puluh delapan juta enam ratus enam puluh empat ribu seratus empat rupiah);

5. Menyatakan sah dan berharga semua alat bukti yang diajukan Para Peggugat dalam perkara ini;
6. Menyatakan agar putusan dapat dilaksanakan lebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*) meskipun ada *verzet* atau kasasi dari Tergugat;
7. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sejumlah Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) perhari setiap kali lalai/terlambat memenuhi putusan ini, terhitung sejak putusan dibacakan sampai dengan mempunyai kekuatan hukum tetap untuk dilaksanakan;
8. Menghukum Tergugat untuk membayar semua biaya perkara;

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya berdasarkan rasa kemanusiaan dan moral agama;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

Gugatan Para Peggugat kurang pihak:

1. Bahwa kedudukan Tergugat bukanlah lembaga yang bersifat otonom akan tetapi adalah di bawah PT Riset Perkebunan Nusantara yang berkedudukan di Bogor Jawa Barat;

Pada saat ini PT RPN membawahi enam puslit/balit sebagai berikut:

1. Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) yang berkedudukan di Medan, Sumatera Utara;
2. Pusat Penelitian Karet (PPK) yang berkedudukan di Bogor, Jawa Barat;
3. Pusat Penelitian Teh dan Kina (PPTK) yang berkedudukan di Gambung, Bandung Selatan, Jawa Barat;



4. Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) yang berkedudukan di Pasuruan, Jawa Timur;
 5. Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia (PPKKI) yang berkedudukan di Jember, Jawa Timur;
 6. Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia (BPBPI) yang berkedudukan di Bogor, Jawa Barat;
2. Bahwa sebagai bukti kedudukan Tergugat di bawah PT RPN adalah sangat jelas dapat ditemukan dalam:

SK pengangkatan Para Penggugat yaitu:

- Nomor XX-SURKP/12.000-C/062, tanggal 2 Januari 2012 tentang Pengangkatan Dalam Jabatan dan Promosi Golongan atas nama sdr. Khamudji, SP;
- Nomor XX-SURKP/12.000-B/062, tanggal 2 Januari 2012 tentang Pengangkatan Dalam Jabatan Dan Promosi Golongan atas nama sdr. Ida Trisnowati, SP;

Maupun SK yang diterbitkan Tergugat tentang pencabutan surat keputusan:

- Nomor XX-SURKP/12.050/062, tanggal 15 Oktober 2012;
- Nomor XX-SURKP/12.049/062, tanggal 15 Oktober 2012;

Yang mana tersebut dalam "konsideran mengingat" maupun bagian tindakan surat keputusan tersebut menyebutkan adanya lembaga PT RPN;

3. Bahwa selain itu sehubungan dengan SK Tergugat tentang pengangkatan Para Penggugat mendapat reaksi keras dari serikat pekerja sebagaimana Surat Serikat Pekerja Perkebunan (SPBUN) Nomor 007/SP-P3GI/In/III/12 yang ditujukan kepada Direktur Utama PT RPN;
4. Bahwa setelah adanya surat dari SP.BUN Nomor 007/SP-P3GI/III/12 maka diadakan pertemuan antara Tergugat, Direksi PT RPN SP.BUN dan SBSI yang akhirnya Direktur Utama PT RPN menyetujui pencabutan SK dimaksud;
5. Bahwa oleh karena dalam perkara *a quo* PT RPN tidak ikut digugat oleh Para Penggugat maka gugatan Para Tergugat jelaslah kurang pihak, dengan demikian gugatan perkara *a quo* haruslah dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah memberikan Putusan Nomor 96/G/2015/PHI.Sby., tanggal 2 Desember 2015 dengan amar sebagai berikut:

Dalam Provisi:

- Menolak tuntutan provisi Para Penggugat untuk seluruhnya;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat;

Dalam Pokok Perkara:

1. Menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Membebankan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Negara;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Para Penggugat pada tanggal 2 Desember 2015 kemudian terhadapnya oleh Para Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 26 Desember 2015, mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 15 Desember 2015 sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 75/Kas/2015/PHI.SBY., jo. Nomor 96/G/2015/PHI.SBY., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, permohonan tersebut diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 28 Desember 2015;

Bahwa, memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 6 Januari 2016, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 20 Januari 2016;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, maka oleh karena itu permohonan kasasi tersebut formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa keberatan-keberatan yang diajukan oleh Para Pemohon Kasasi/Para Penggugat dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah:

- I. Dalam Eksepsi:

Bahwa menurut Pemohon Kasasi *Judex Facti* telah benar menyatakan eksepsi Tergugat dinyatakan ditolak (*vide* pertimbangan halaman 27);

- II. Dalam Pokok Perkara:

Bahwa *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Surabaya telah tidak menerapkan hukum atau salah menerapkan hukum atau melanggar hukum yang berlaku atau terdapat kesalahan dalam penerapannya, karena telah salah dalam memberikan pertimbangan hukum mengenai, sebagai berikut:

Halaman 12 dari 30 hal. Put. Nomor 199 K/Pdt.Sus-PHI./2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Keberatan terhadap putusan yang tidak pernah mempertimbangkan nota keberatan yang telah diajukan oleh Pemohon Kasasi;

Pemohon Kasasi sangat keberatan terhadap putusan *Judex Facti* karena *Judex Facti* sama sekali tidak mempertimbangkan keberatan-keberatan yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dalam gugatan, baik mengenai perihal yang berhubungan dengan fakta-fakta maupun yang berhubungan dengan penerapan hukumnya, yaitu:

Bahwa *Judex Facti* tidak mempertimbangkan dalil-dalil gugatan Para Penggugat, antara lain:

- Bahwa untuk kenaikan golongan dari Pemohon Kasasi, Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) sesuai dengan prosedur ketentuan perusahaan telah mengeluarkan Surat Edaran Nomor XX-SURE/11.012/062, tanggal 13 Mei 2011 bahwa promosi karyawan golongan IIIA dapat diikuti oleh karyawan golongan I dan II sebagai syarat formal, dengan persyaratan yang telah ditetapkan, yaitu:

- 1) Berijasah D3/S0/S1;
- 2) Mendapat rekomendasi dari atasannya langsung yaitu Ka. Kelti yang bersangkutan;
- 3) Sudah diangkat sebagai karyawan selama lebih dari 5 tahun;
- 4) Bersedia menerima masa kerja 50 persen dari masa kerja yang telah dijalani di P3GI;
- 5) Lulus test yang diadakan di P3GI;

- Bahwa Pemohon Kasasi mendapatkan surat rekomendasi dari Kepala Kelti untuk mengikuti seleksi kenaikan Golongan IIIA;

- Bahwa Para Pemohon Kasasi telah lulus test psikologi yang diadakan oleh Dinas Psikologi TNI Angkatan Laut;

- Bahwa Pemohon Kasasi telah lulus test interview;

- Bahwa setelah Pemohon Kasasi "lulus test" dari seluruh seleksi (*test*) persyaratan (syarat formal) yang telah ditetapkan oleh ketentuan perusahaan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI), maka secara otomatis Pemohon Kasasi menerima kenaikan golongan dari ID/IIA menjadi golongan IIIA/0, dengan keluarnya Surat Keputusan Direktur P3GI (Dr. Suyoto Hadisaputro) Nomor XX-SURKP/12.000-B/062 tentang Pengangkatan Dalam Jabatan dan Promosi Golongan, tanggal 2 Januari 2012, atas nama Ida Trisnowati, SP., dan Surat Keputusan Direktur P3GI Nomor XX-SURKP/12.000-C/062 tentang

Halaman 13 dari 30 hal. Put. Nomor 199 K/Pdt.Sus-PHI./2016

Disclaimer

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



Pengangkatan Dalam Jabatan dan Promosi Golongan, tertanggal 2 Januari 2012 atas nama Khamuji, SP;

- Bahwa setelah kurang lebih 10 (sepuluh) bulan Pemohon Kasasi menerima SK Pengangkatan Dalam Jabatan dan Promosi Golongan, tiba-tiba kemudian keluarlah Surat Keputusan Direktur P3GI (Dr. Aris Toharisman) Nomor XX-SURKP/12.049/062 tentang Pencabutan Surat Keputusan, tertanggal 15 Oktober 2012, atas nama Ida Trisnowati, SP., dan Surat Keputusan Nomor XX-SURKP/12.050/062 tentang Pencabutan Surat Keputusan, tertanggal 15 Oktober 2012, atas nama Khamuji, SP;
- Bahwa karena Para Pemohon Kasasi sudah mengikuti prosedur yang benar sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan (syarat formal) seperti tersebut di atas sesuai dengan ketentuan peraturan perusahaan P3GI, maka SK Pencabutan Surat Keputusan Nomor XX-SURKP/12.049/062 tentang Pencabutan Surat Keputusan, tertanggal 15 Oktober 2012, atas nama Ida Trisnowati, SP., dan Surat Keputusan Nomor XX-SURKP/12.050/062 tentang Pencabutan Surat Keputusan, tanggal 15 Oktober 2012, atas nama Khamuji, SP., yang menjadi pertimbangan *Judex Facti*, sangat bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku, baik menurut ketentuan perusahaan dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, oleh sebab itu ditolak oleh Pemohon Kasasi karena SK pencabutan surat keputusan tersebut sangat terlihat bersifat diskriminatif, oleh karena dari 4 (empat) orang yang mengajukan pengangkatan dalam jabatan dan promosi golongan IIIA, kemudian mengapa hanya ada 3 (tiga) orang yang diturunkan golongannya termasuk Pemohon Kasasi, sedangkan yang 1 (satu) orang tidak menerima SK pencabutan surat keputusan dan tetap berada digolongan IIIA (mohon periksa Bukti P15 tentang kesepakatan antara manajemen P3GI dengan Serikat Pekerja Perkebunan (SP BUN) P3GI dan Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) Komisariat P3GI tentang peraturan kepegawaian di P3GI). Demikian, maka dasar pertimbangan hukum *Judex Facti* tentang Pencabutan Surat Keputusan Nomor XX-SURKP/12.049/062 tentang Pencabutan Surat Keputusan, tanggal 15 Oktober 2012, atas nama Ida Trisnowati, SP., dan Surat Keputusan Nomor XX-SURKP/12.050/062 tentang Pencabutan Surat Keputusan, tanggal 15 Oktober 2012, atas nama

Halaman 14 dari 30 hal. Put. Nomor 199 K/Pdt.Sus-PHI./2016



Khamuji, SP, tersebut patut ditolak oleh Pemohon Kasasi dan Majelis Hakim Kasasi;

- Keberatan Pemohon Kasasi terhadap putusan *a quo* yang tidak menerapkan ketentuan hukum tentang undang-undang ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Ketetapan Rapat Anggota APPI Nomor 02 dan 03/RA-APPI/I/2004 tanggal 8 Juni 2004 tentang Peraturan Kepegawaian dan Pedoman Perencanaan Karir Karyawan Pusat Penelitian dan Unit Kerja Lingkup LRPI dan Perjanjian Kerja (PKB) Periode Tahun 2008-2009 antara Direktur Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) dengan Serikat Pekerja Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (SP-P3GI), sehingga, Pemohon Kasasi sangat keberatan terhadap putusan *Judex Facti* oleh karena ternyata *Judex Facti* tidak benar menerapkan ketentuan hukum atau *Judex Facti* telah lalai dalam penerapan undang-undang, dimana *Judex Facti* memakai penilaian ketentuan hukum tata cara dalam mekanisme pengaturan penurunan golongan Pemohon Kasasi yang dilakukan oleh Termohon Kasasi (Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) adalah ketentuan penurunan golongan yaitu *demosi*, padahal yang dilakukan oleh Termohon Kasasi adalah mekanisme pengaturan penurunan golongan dengan tata cara mutasi yang bersifat *punishment* (hukuman), yang dalam hal ini telah diatur di dalam hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan melalui beberapa peraturan perusahaan, antara lain:

- o Ketetapan Rapat Anggota APPI Nomor 02 dan 03/RA-APPI/I/2004 tanggal 8 Juni 2004 tentang Peraturan Kepegawaian, dan;
- o Pedoman Perencanaan Karir Karyawan Pusat Penelitian dan Unit Kerja Lingkup LRPI dan Perjanjian Kerja (PKB) Periode Tahun 2008-2009 antara Direktur Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) dengan Serikat Pekerja Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (SP-P3GI);

Demikian, maka *Judex Facti* seharusnya dapat memberikan penilaian sesuai dengan ketentuan hukum/peraturan yang berlaku bahwa Termohon Kasasi (P3GI) memiliki mekanisme tersendiri dalam menafsirkan implementasi perundangan tersebut di perusahaannya tentang mekanisme penurunan golongan dari Pemohon Kasasi, dimana mekanisme penurunan golongan dari Pemohon Kasasi



seharusnya apabila perusahaan melakukan penurunan golongan karyawannya harus melalui mekanisme penurunan golongan sesuai dengan ketentuan hukum yaitu dengan tata cara mutasi yang bersifat *punishment* (hukuman). Menurut Ivancevich et.al, *punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. *Punishment* dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja. (Mohon periksa dalam Ivancevich, Konopaske dan Matteson, *Perilaku Manajemen dan Organisasi (Alih Bahasa Gina Gania)*, Erlangga, Jakarta, 2007, halaman 224). *Punishment* akan diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam konteks perusahaan, *punishment* akan diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan suatu kesalahan yang merugikan perusahaan. *Punishment* ini dapat berupa teguran, surat peringatan, *skorsing* maupun penghentian pekerjaan serta dapat juga berupa pembatalan bonus di bulan terkait. Dengan kata lain *punishment* dapat membuat kesempatan bonus maupun promosi dibatalkan. Tujuan *punishment* ini adalah agar karyawan lebih giat dan berusaha semaksimal mungkin dalam pekerjaannya. (Mohon periksa dalam Eni Nurmiyati. 2011. *Hubungan Pemberian Reward dan Punishment dengan Kinerja Karyawan pada BPRS Harta Insan Karimah*, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2011). Demikian, maka menurut Malayu Hasibuan, salah satu peran penting dari *punishment* adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat *punishment* akan membuat karyawan merasa takut untuk melanggar aturan perusahaan, serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner berkurang. Akan tetapi, *punishment* harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan telah diinformasikan secara jelas kepada karyawan. *Punishment* seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena *punishment* bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi. (Malayu S P Hasibuan,



Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta, 2009). Sehingga, apabila karyawan tersebut melakukan kesalahan/pelanggaran ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan, yaitu adanya pemberian sanksi perusahaan untuk karyawannya apabila karyawannya melakukan pelanggaran, dimana sanksi itu dijelaskan secara detil diatur dalam peraturan perusahaan yang bersangkutan dan peraturan yang dikeluarkan pemerintah, hal ini seperti telah disebutkan dalam Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan), menentukan bahwa sanksi yang selama ini cukup populer adalah pemberian Surat Peringatan (SP) kepada karyawan akibat pelanggaran disiplin atau kesalahan ringan yang dilakukan. Pasal 161 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur pemberian SP ini, sehingga seharusnya tata cara pemberian SP ini diberikan berurutan kepada "Pemohon Kasasi" apabila Pemohon Kasasi telah melakukan kesalahan berupa SP, yaitu masing-masing SP berlaku selama 6 (enam bulan). Bila kesalahan masih terjadi setelah SP1 dikeluarkan, maka berlaku atau akan ada SP2 dan SP3 atau surat peringatan terakhir, sebelum akhirnya pemutusan adanya penurunan jabatan (*demosi*) dari Pemohon Kasasi, oleh sebab itu dalam perkara ini *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum, karena dalam mekanisme penurunan golongan harus didahului oleh suatu tata cara atau mekanisme penurunan golongan bentuk mutasi yang bersifat *punishment* atau hukuman, dimana ada sesuatu yang dilanggar (peraturan perusahaan yang dilanggar) oleh Pemohon Kasasi, kemudian setelah melalui proses atau prosedur *punishment* atau hukuman dengan yang benar (setelah dikeluarkannya SP1, SP2 dan SP3), baru kemudian sesuai ketentuan perusahaan dan peraturan undang-undang yang berlaku, P3GI selaku perusahaan dimana Pemohon Kasasi bekerja boleh melakukan suatu proses menurunkan jabatan Pemohon Kasasi atau yang disebut dengan *demosi*, seperti tempat baru memiliki gaji yang rendah atau fasilitas yang lebih sedikit. Perusahaan biasanya memberikan sanksi dengan mutasi bila dianggap karyawan yang bersangkutan masih berjasa dan masih bisa menguntungkan perusahaan. *Demosi* terjadi dalam suatu perusahaan terutama karena pengaruh negatifnya terhadap moral karyawan yang bersangkutan dan dapat mempengaruhi prestasi dan



moral karyawan lainnya di perusahaan tersebut. Penurunan jabatan kewenangan, fasilitas, status dan bahkan gaji merupakan suatu hukuman bagi karyawan tersebut agar dapat belajar memperbaiki kualitas diri dan kinerjanya sehingga diharapkan dapat menjadi lebih baik selama masa penjatuhan sanksi *demosi* tersebut. (Mohon periksa Manullang M, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1987, halaman 110 dan Manullang M, *Dasar-Dasar Manajemen*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2001); Kemudian indikator yang digunakan oleh manajemen perusahaan kepada karyawan dalam pelaksanaan keputusan penjatuhan sanksi *demosi* adalah:

1. Ketidakmampuan karyawan dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sehingga menghasilkan prestasi kerja yang rendah;
2. Rasionalisasi jumlah karyawan karena adanya program efektifitas dan efisiensi dalam manajemen perusahaan. Karena adanya permintaan secara pribadi dari karyawan yang bersangkutan;

(Mohon periksa dalam Carrel, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Ahli Bahasa Paramitha Rahayu*, Indeks, Jakarta, 1995); Dalam aturan penurunan jabatan atau bahasa karenanya disebut *demosi* yang sering dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dianggap melanggar kebijakan perusahaan (target tidak terpenuhi), maka perusahaan tidak boleh menurunkan golongan jabatan, dan seharusnya dan biasanya penurunan golongan ini harus dilakukan setelah perusahaan mengkaji dengan hati-hati dan memiliki bukti kuat bahwa si karyawan memang harus *didemosikan*, salah satunya harus dikeluarkannya Surat Peringatan (SP1, SP2 dan SP3). Demikian, dalam perkara ini, jelas *Judex Facti* tidak menerapkan ketentuan peraturan hukum yang berlaku kepada Pemohon Kasasi dengan benar dan telah mengenyampingkan rasa keadilan bagi Pemohon Kasasi, karena selama proses penurunan jabatan yang dilakukan oleh perusahaan (P3GI) sampai dikeluarkannya SK pencabutan surat keputusan, Pemohon Kasasi tidak pernah menerima atau melakukan kesalahan yang melanggar ketentuan peraturan perusahaan atau perundang-undangan dan hal ini terbukti bahwa perusahaan (P3GI) tidak pernah mengeluarkan surat-surat peringatan dalam bentuk SP1, SP2 dan SP3 kepada Pemohon



Kasasi. Adapun kategori pelanggaran yang diberikan SP sudah diatur dalam peraturan internal perusahaan yaitu di dalam Ketetapan Rapat Anggota APPI Nomor 02 dan 03/RA-APPI/I/2004 tanggal 8 Juni 2004 tentang Peraturan Kepegawaian dan Pedoman Perencanaan Karir Karyawan Pusat Penelitian dan Unit Kerja Lingkup LRPI dan Perjanjian Kerja (PKB) Periode Tahun 2008-2009 antara Direktur Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) dengan Serikat Pekerja Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (SP-P3GI). Pada dasarnya, aktivitas dan perilaku karyawan dalam perusahaan diatur dalam aturan internal perusahaan, baik dalam bentuk peraturan perusahaan, kebijakan, SOP, kode etik dan sebagainya. Hal ini diperlukan agar karyawan tidak melakukan perbuatan yang dapat menimbulkan risiko-risiko yang dapat berdampak juga pada perusahaan maupun rekan kerja (risiko fisik maupun non-fisik seperti reputasi, kedisiplinan, dan lain-lain). Dan untuk menegakkan sebuah aturan, tentu harus juga dibuat *reward* dan *punishmentnya*, aturan bagi yang melanggar dan kompensasi bagi yang menerapkan. Terkait dengan pelanggaran, dapat dikenakan sanksi berupa surat teguran/peringatan. Jika hal ini sudah dilakukan berulang-ulang maka mekanisme pemberian surat peringatan dapat dilakukan sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu Surat Peringatan Pertama (SP1), SP2, SP3. Akhir hingga pemberian penurunan golongan (*demosi*) atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) jika setelah diberikan SP3 tidak ada upaya perbaikan dan/atau pelanggaran yang dilakukan tergolong pelanggaran berat yang tidak dapat ditoleransi. Hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan serta pengelolaan pelanggaran kerja, mekanismenya diatur dalam aturan main "*industrial relation*". Karyawan memiliki hak dan kewajiban yang seharusnya seimbang. Contoh hak karyawan adalah seperti kompensasi yang sesuai dengan perjanjian kerja, cuti tahunan/istirahat, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja. Hak perusahaan misalnya seperti pencapaian target perusahaan, kedisiplinan karyawan, loyalitas, perlindungan kerahasiaan, komitmen, kerjasama tim. Demikian, bahwa berdasarkan ketentuan hukum di atas maka dapat dikualifikasikan bahwa putusan *Judex Facti* telah tidak menerapkan ketentuan-ketentuan hukum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,



peraturan internal perusahaan yaitu di dalam Ketetapan Rapat Anggota APPI Nomor 02 dan 03/RA-APPI/I/2004 tanggal 8 Juni 2004 tentang Peraturan Kepegawaian dan Pedoman Perencanaan Karir Karyawan Pusat Penelitian dan Unit Kerja Lingkup LRPI dan Perjanjian Kerja (PKB) Periode Tahun 2008-2009 antara Direktur Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) dengan Serikat Pekerja Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (SP-P3GI) dan bertentangan dengan asas *pre-requisite*, yaitu mengenai syarat-syarat yang seharusnya dipenuhi sebelum dilakukan pemeriksaan terhadap perkara ini. Demikian, karena tata cara dan mekanisme penurunan jabatan yang dilakukan oleh perusahaan (P3GI) telah melanggar ketentuan hukum yang berlaku atau aturan yang salah penerapan hukumnya dalam prosedur dan proses penurunan jabatan yang dilakukan oleh perusahaan (P3GI) kepada Pemohon Kasasi, oleh sebab itu, maka pertimbangan hukum *Judex Facti* tidak beralasan hukum dan patut ditolak oleh Pemohon Kasasi dan Majelis Hakim Kasasi;

2. Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangannya, tidak mempertimbangkan bahwa akibat keluarnya Surat Keputusan Direktur P3GI (Dr. Aris Toharisman) Nomor XX-SURKP/12.049/062 tentang Pencabutan Surat Keputusan, tanggal 15 Oktober 2012, atas nama Ida Trisnowati, SP., dan Surat Keputusan Nomor XX-SURKP/12.050/062 tentang Pencabutan Surat Keputusan, tanggal 15 Oktober 2012, atas nama Khamuji, SP., telah benar-benar merugikan Pemohon Kasasi, baik secara moral (psikis) dan materiil, yang mana mekanisme Pencabutan Surat Keputusan Nomor XX-SURKP/12.049/062 tentang Pencabutan Surat Keputusan, tanggal 15 Oktober 2012, atas nama Ida Trisnowati, SP., dan Surat Keputusan Nomor XX-SURKP/12.050/062 tentang Pencabutan Surat Keputusan, tanggal 15 Oktober 2012, atas nama Khamuji, SP., yang menjadi pertimbangan *Judex Facti* tersebut adalah tidak sah dan bertentangan dengan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan demikian pertimbangan hukum *Judex Facti* patut ditolak oleh Pemohon Kasasi dan Majelis Hakim Kasasi;
3. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* berdasarkan Bukti P-I seperti penjelasan tersebut di atas yang diajukan oleh Pemohon Kasasi sudah



- sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ditempuh oleh Pemohon Kasasi, dengan demikian pertimbangan *Judex Facti* dapat dibenarkan;
4. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* yang mempertimbangkan alat Bukti P-3 tentang memo dinas Ka. Kelti dan sesuai dengan Surat Edaran Nomor XX-SURED/11.012/062, perihal Promosi SDM adalah pertimbangan yang benar dan tepat;
 5. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* yang mengacu pada Bukti P-4 dan P-5 tentang hasil test psikologi yang dilakukan oleh Dinas Psikologi TNI AL adalah pertimbangan yang benar dan sesuai dengan tata cara untuk promosi jabatan;
 6. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* berdasarkan alat Bukti P-6 dan P-7 adalah pertimbangan yang bijak dan adil;
 7. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* yang mengacu pada Bukti Surat P-8 Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) yang identik dengan bukti surat Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) Bukti T-4 tentang Surat Keputusan Direktur P3GI Nomor XX-SURKP/12.050/062 tanggal 15 Oktober 2015 tentang Pencabutan Surat Keputusan Direktur P3GI Nomor XX-SURKP/11.088/062, tanggal 27 Desember 2011 tentang Pengangkatan Jabatan dan Promosi Golongan untuk Khamuji, SP., dan pertimbangan hukum *Judex Facti* yang mengacu pada bukti surat Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) Bukti P-9 yang identik dengan alat bukti surat Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) Bukti T-5 Surat Keputusan Direktur P3GI Nomor XX-SURKP/12.049/062 tanggal 15 Oktober 2015 tentang Pencabutan Surat Keputusan Direktur P3GI Nomor XX-SURKP/11.088/062 tanggal 27 Desember 2011 tentang Pengangkatan Dalam Jabatan dan Promosi Golongan Untuk Ida Trisnowati, SP., yang kemudian pertimbangan pencabutan surat keputusan direktur P3GI tersebut di atas didasarkan dari hasil kesepakatan antara manajemen P3GI dengan Serikat Pekerja Perkebunan (SP-BUN) P3GI dan Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) Komisariat P3GI tentang Peraturan Kepegawaian di P3GI tanggal 11 Oktober 2012, sehingga memutuskan mencabut Surat Keputusan Direktur P3GI (Dr. Suyoto Hadisaputro) Nomor XX-SURKP/12.000-B/062 tentang Pengangkatan Dalam Jabatan dan Promosi Golongan, tanggal 2 Januari 2012, atas nama Ida Trisnowati, SP., dan Surat Keputusan Direktur P3GI Nomor XX-SURKP/12.000-C/062 tentang Pengangkatan Dalam Jabatan dan Promosi Golongan, tanggal 2 Januari 2012 atas nama Khamuji, SP.,



adalah pertimbangan yang keliru dan tidak mendasar dan bertentangan dengan hukum, *Judex Facti* seharusnya mempertimbangkan dengan baik bahwa Serikat Pekerja Perkebunan (SP-BUN) P3GI dan Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) seharusnya membela kepentingan dari hak-hak anggotanya dan tidak akan menyetujui atau menentang adanya penurunan dan pembatalan jabatan maupun penurunan golongan yang dialami oleh anggotanya dalam hal ini adalah Pemohon Kasasi, selain itu Pemohon Kasasi tidak pernah/tidak jelas melanggar pasal-pasal yang tercantum di dalam Peraturan Kepegawaian di P3GI, oleh karena pertimbangan hukum *Judex Facti* bertentangan dengan hukum, maka dalam hal Pencabutan Surat Keputusan Direktur P3GI Nomor XX-SURKP/12.049/062 tentang Pencabutan Surat Keputusan, tanggal 15 Oktober 2012, atas nama Ida Trisnowati, SP., dan Surat Keputusan Nomor XX-SURKP/12.050/062 tentang Pencabutan Surat Keputusan, tanggal 15 Oktober 2012, atas nama Khamuji, SP. tersebut patut ditolak oleh Pemohon Kasasi dan Majelis Hakim Kasasi;

8. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* berdasarkan Bukti P-10 surat yang ditujukan kepada Ketua Serikat Pekerja Perkebunan SPBUN tanggal 9 November 2012 atas nama Khamuji, S.H., perihal Pengajuan Permohonan Perlindungan adalah sudah benar dan sesuai dengan keinginan Pemohon Kasasi;
9. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* berdasarkan Bukti P-11 dan P-12 Surat Ketua SP-BUN P3GI, tanggal 12 November 2012 kepada Ida Trisnowati, SP., adalah pertimbangan yang benar;
10. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* yang mengacu pada Bukti P-13 tentang Laporan Permasalahan Pencabutan SK Direktur P3GI ke Disnakersostrans adalah sudah benar dan sesuai dengan keinginan Pemohon Kasasi, karena dalam surat tersebut Pemohon Kasasi melaporkan tentang prosedur dan syarat-syarat yang sudah dilakukan oleh Pemohon Kasasi dan alasan pencabutan SK Direktur P3GI;
11. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* yang mengacu pada Bukti P-14 yaitu surat Para Pemohon Kasasi kepada direktur P3GI yang mempertanyakan tentang pencabutan SK direktur Pusat Penelitian Gula Indonesia (P3GI) adalah sudah benar dan beralasan;
12. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* berdasarkan Bukti P-15 tentang Kesepakatan Antara Manajemen P3GI dengan SP-BUN P3GI dan Aturan Kepegawaian adalah pertimbangan yang benar, karena



dalam kesepakatan tersebut dijelaskan tentang syarat dan ketentuan tentang penyesuaian golongan dan jabatan, tetapi kalau kesepakatan antara Termohon Kasasi dengan Ketua SP-BUN dan Ketua SBSI sebagai dasar pencabutan surat keputusan pengangkatan dalam jabatan dan promosi golongan Para Pemohon Kasasi, Pemohon Kasasi menolak karena dalam hal ini SP-BUN P3GI belum bisa mewakili atau mengatasnamakan anggota karena belum terdaftar di dinas tenaga kerja dan transmigrasi oleh karena itu pertimbangan hukum *Judex Facti* yang mengacu pada kesepakatan SP-BUN P3GI dan SBSI-P3GI adalah pertimbangan yang keliru dan patut ditolak oleh Pemohon Kasasi dan Majelis Hakim Kasasi;

13. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* berdasarkan Bukti P-22 Surat Anjuran Mediator Hubungan Industrial Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan Nomor 567/1186/423.105/2015;

Pendapat mediator:

1. Pengangkatan Khamuji, SP., dan Ida Trisnowati, SP., ke golongan III sudah melalui prosedur pengangkatan diadakan manajemen P3GI yang diumumkan melalui SE Nomor XX-SURED/1-1.012/062 tanggal 29 April 20 dan Nomor XX-SURED/11.013/062 tanggal 13 Mei 2011 dengan melalui beberapa tahapan tes sehingga yang bersangkutan berhak mendapatkan promosi ke golongan III sebagaimana untuk menduduki/mengisi jabatan lowong. Kenaikan ke golongan III dari golongan I ataupun II tidak ada dalam aturan kepegawaian akan tetapi pimpinan perusahaan/direktur mempunyai hak *prerogatif* guna meningkatkan SDM di perusahaan melalui promosi karyawan dengan melalui beberapa persyaratan yang harus dijalani;
2. Pencabutan SK tentang pengangkatan dalam jabatan promosi golongan oleh Direktur Baru (Dr. ArisToharisman) atas nama Khamudji, SP., dan Ida Trisnowati, SP., semestinya tidak perlu dilakukan mengingat SK pengangkatan tersebut dilakukan direktur yang lama (Dr. Suyoto Hadisaputro) tentunya sudah melalui pertimbangan kondisi pada saat itu. Biasanya pencabutan SK harus didasarkan kondisi diantaranya:
 - Karyawan tidak memenuhi syarat lagi untuk menduduki golongan/jabatan tersebut atas-dasar evaluasi maupun prestasi dari karyawannya;



- Karyawan telah melakukan kesalahan atau melakukan pelanggaran dalam hubungan kerja;
- 3. Kesepakatan bersama antara SP-BUN, SBSI melakukan pelanggaran dalam hubungan kerja di P3GI yang salah satu isinya menyebutkan pencabutan SK pengangkatan karyawan golongan ID/IIA ke golongan IIIA/O tidak pernah diberitahukan sebelumnya dan tidak pernah disosialisasikan hasilnya kepada yang bersangkutan;

Pertimbangan hukum dan kesimpulan mediator:

1. Pengangkatan karyawan dari golongan I dan II ke golongan III serta menduduki jabatan adalah merupakan hak *prerogatif* pimpinan perusahaan (direktur) yang sesuai kebutuhan, kondisi dan pengangkatan pekerja sudah sesuai dengan prosedur promosi kenaikan golongan yaitu berdasar pada:
 - a. Surat Edaran Nomor XX-SURED/11.012/062 tanggal 29 April 2011 tentang Promosi SDM;
 - b. Surat Edaran Nomor XX-SURED/11.013/062 tanggal 13 Mei 2011 tentang Ralat Surat Edaran Nomor XX-SURED/11.012/062;
 - c. Rekomendasi pimpinan;
 - d. Hasil *test* psikologi;
 - e. Hasil *test interview*;

Yang bersangkutan sudah sesuai dengan Peraturan Kepegawaian Karyawan Pusat Penelitian dan Unit Kerja Lingkup LRPI Bab VIII Pasal 27 huruf c pada lampiran II d (point 12) tentang kenaikan golongan pilihan yang berbunyi: Kenaikan golongan pilihan diberikan apabila golongan yang dipangku pada saat menduduki suatu jabatan belum memenuhi syarat golongan minimal sesuai strata jabatan yang dipangkunya dengan syarat:

- Sekurang-kurangnya telah 2 tahun dalam pangkat/golongannya;
- Penilaian karyawan sangat baik;

Sesuai dengan Pedoman Perencanaan Teknis Karyawan Pusat Penelitian dan Unit kerja lingkup LRPI Bab IV Pasal 6 Ayat (2) yang berbunyi: Penilaian potensi dan kompetensi karyawan dilaksanakan dengan penilaian kualifikasi atau penilaian komprehensif melalui program *assessment* dan Ayat (3) yang berbunyi formasi ditentukan berdasarkan perkembangan kebutuhan organisasi puslit/unit kerja;



2. Pencabutan SK pengangkatan dalam dan promosi golongan terhadap Khamuji, SP dan Ida Trisnowati, SP kurang berdasar karena yang bersangkutan belum pernah melakukan kesalahan atau pelanggaran dalam hubungan kerja atau tindakan melanggar hukum lainnya, penurunan golongan jabatan Pasal 16 di Perjanjian Kerja Bersama tidak diberlakukan kepada yang bersangkutan;
3. Kesepakatan kerja yaitu oleh management dan SP/SB secara *bipartit* wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian atau kesepakatan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk akta bukti pendaftaran. Kesepakatan antara management P3GI Pasuruan dengan SP-BUN dan SBSI tentang peraturan kepegawaian di P3GI Pasuruan belum mempunyai kekuatan hukum tetap;
4. Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang SP/SB, maka kesepakatan antara manajemen P3GI dengan SP-BUN dan SBSI yang dibuat tidak mencerminkan kepentingan anggota karena melakukan kesepakatan sepihak tanpa membicarakan dengan anggota khususnya anggota yang terkena dampak dari kesepakatan tersebut;

Anjuran mediator:

1. Berdasarkan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, kesepakatan antara manajemen P3GI dengan SP-BUN P3GI dan SBSI Komisariat P3GI tentang Peraturan Kepegawaian di P3GI yang dipakai sebagai dasar konsideran SK pencabutan belum bersifat *inkracht* dan masih bisa digugat sehingga untuk pencabutan SK Direktur P3GI agar diselesaikan melalui pengadilan;
2. Berdasar urutan proses promosi SDM yang diikuti oleh Khamudji, SP., dan Ida Trisnowati, SP., sudah sesuai dengan prosedur yang harus dijalani dengan aturan dan kebiasaan promosi yang ada di P3GI, untuk itu Khamudji, SP., dan Ida Trisnowati, SP., supaya hak dan jabatannya disesuaikan setelah yang bersangkutan dinyatakan lulus promosi jabatan sesuai dengan SK pengangkatan dalam jabatan dan promosi golongan;
3. Bahwa kekurangan upah Khamuji, SP., dan Ida Trisnowati, SP., setelah golongan diturunkan supaya disesuaikan dengan golongan dan jabatan berdasar surat keputusan pengangkatan dalam jabatan dan promosi golongan yang sudah pernah dijabat;



Bahwa pendapat mediator, pertimbangan hukum, kesimpulan mediator dan anjuran mediator, termasuk tuntutan upah Para Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat), sejak bulan Oktober 2012 sampai dengan Juli 2015 masing-masing Pemohon Kasasi sejumlah Rp69.332.052,00 (enam puluh sembilan juta tiga ratus tiga puluh dua ribu lima puluh dua rupiah) dengan jumlah total sejumlah Rp138.664.104,00 (seratus tiga puluh delapan juta enam ratus enam puluh enam ribu seratus empat rupiah) adalah sepatutnya dapat diterima oleh Majelis Hakim Kasasi dengan mengedepankan rasa keadilan bagi Pemohon Kasasi;

14. Bahwa *Judex Facti* tidak membaca dengan cermat dalam Surat Keputusan Direktur P3GI (Dr. Aris Toharisman) bahwa sesungguhnya kesalahan mekanisme penurunan golongan Pemohon Kasasi terletak pada administrasi perusahaan Termohon Kasasi sendiri, bukan terletak Pemohon Kasasi atau orangnya (mohon periksa Bukti P-8 dan P-9 mengenai SK Pencabutan Surat Keputusan Direktur P3GI (Dr. Aris Toharisman) Nomor XX-SURKP/12.049/062 tentang Pencabutan Surat Keputusan, tanggal 15 Oktober 2012, atas nama Ida Trisnowati, SP., dan Surat Keputusan Nomor XX-SURKP/12.050/062 tentang Pencabutan Surat Keputusan, tanggal 15 Oktober 2012, atas nama Khamuji, SP), pada point:

- a. Menimbang huruf 1, yang berbunyi: "Bahwa kenaikan golongan ID dan IIA ke golongan IIIA bagi karyawan tidak ada peraturan kepegawaian yang memadai di P3GI dan menimbulkan rasa ketidakadilan terutama bagi karyawan golongan I dan golongan II, sehingga berpotensi mengganggu kondisivitas kerja di P3GI" (pada point ini jelas bahwa terjadinya kesalahan administrasi perusahaan Termohon Kasasi pada saat pembuatan SK pencabutan surat keputusan);
- b. Mengingat huruf 4, yang berbunyi: "Bahwa Ketetapan Rapat Anggota APPI Nomor 02 dan 03/RA-APPI/I/2004 tanggal 8 Juni 2004 tentang Peraturan Kepegawaian dan Pedoman Perencanaan Karir Karyawan Pusat Penelitian dan Unit Kerja Lingkup LRPI (mohon periksa Bukti P2 bahwa tidak pernah ada tata cara atau mekanisme penurunan jabatan dan/atau golongan baik *demosi* dan *punishment* atau hukuman);
- c. Mengingat huruf 5, yang berbunyi: "Bahwa pencabutan surat keputusan berdasarkan atas Perjanjian Kerja Bersama (PKB)



Periode 2008-2009 (mohon diperiksa Bukti P3 bahwa tidak pernah ada tata cara atau mekanisme penurunan golongan baik *demosi* dan *punishment* (hukuman);

- d. Mengingat huruf 6, yang berbunyi: “Bahwa pencabutan surat keputusan berdasarkan atas kesepakatan antara manajemen P3GI dengan Serikat Pekerja Perkebunan (SP-BUN) P3GI dan Serikat Buruh Sejahtera (SBSI) Komisariat P3GI tentang Peraturan Kepegawaian di P3GI, pada tanggal 11 Oktober 2012” (pada point ini mohon diperiksa bahwa tidak pernah ada akta kesepakatan kerja yaitu oleh management dan SP/SB secara *bipartit* wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian atau kesepakatan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk akta bukti pendaftaran. Kesepakatan antara management P3GI Pasuruan dengan SP-BUN dan SBSI tentang peraturan kepegawaian di P3GI Pasuruan belum mempunyai kekuatan hukum tetap, dengan demikian SK Pencabutan Surat Keputusan Direktur P3GI (Dr. Aris Toharisman) Nomor XX-SURKP/12.049/062 tentang Pencabutan Surat Keputusan, tanggal 15 Oktober 2012, atas nama Ida Trisnowati, SP., dan Surat Keputusan Nomor XX-SURKP/12.050/062 tentang Pencabutan Surat Keputusan, tanggal 15 Oktober 2012, atas nama Khamuji, SP., adalah tidak sah dan harus dibatalkan oleh Majelis Hakim Kasasi);

Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* sesuai Bukti P-8 dan P-9 point menimbang pada huruf 1, point mengingat pada huruf 4 (Bukti T2) dan point mengingat huruf 5 (Bukti T3) dan point mengingat huruf 6, jelas sekali bahwa Pencabutan Surat Keputusan Direktur P3GI (Dr. Aris Toharisman) Nomor XX-SURKP/12.049/062 tentang Pencabutan Surat Keputusan, tanggal 15 Oktober 2012, atas nama Ida Trisnowati, SP., dan Surat Keputusan Nomor XX-SURKP/12.050/062 tentang Pencabutan Surat Keputusan, tanggal 15 Oktober 2012, atas nama Khamuji, SP., tidak berdasar dan telah terjadi kesalahan administrasi di perusahaan Termohon Kasasi, oleh sebab itu keluarnya pencabutan surat keputusan tersebut ditolak oleh Pemohon Kasasi dan Majelis Hakim Kasasi;

Bahwa pencabutan SK pengangkatan dalam jabatan dan promosi golongan terhadap Khamuji, SP., dan Ida Trisnowati, SP., kurang berdasar karena Pemohon Kasasi tidak pernah melakukan kesalahan



atau pelanggaran dalam hubungan kerja atau tindakan melanggar hukum lainnya, penurunan golongan jabatan, sehingga Pasal 16 di dalam perjanjian kerja bersama tidak diberlakukan kepada Pemohon Kasasi, oleh sebab itu harus ditolak oleh Pemohon Kasasi dan Majelis Hakim Kasasi;

15. Bahwa kesepakatan kerja yaitu oleh management dan SP/SB secara *bipartit* wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian atau kesepakatan di pengadilan hubungan industrial untuk akta bukti pendaftaran, kesepakatan antara management P3GI Pasuruan dengan SP-BUN dan SBSI tentang peraturan kepegawaian di P3GI Pasuruan belum mempunyai kekuatan hukum tetap. Menurut Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang SP/SB, maka kesepakatan antara management P3GI dengan SP-BUN dan SBSI yang dibuat tidak mencerminkan kepentingan anggota karena melakukan kesepakatan sepihak tanpa membicarakan dengan anggotanya, sehingga Pemohon Kasasi yang terkena dampak dari kesepakatan tersebut, oleh sebab itu harus ditolak oleh Pemohon Kasasi dan Majelis Hakim Kasasi;
16. Bahwa dasar pertimbangan hukum *Judex Facti* yang mengacu pada pendapat hukum mediator adalah tepat dan benar;
17. Bahwa berdasarkan bukti-bukti tertulis yang diajukan Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) dan keterangan saksi-saksi Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat), dimana Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) telah dapat membuktikan dalil-dalil pokok gugatannya, maka gugatan harus dikabulkan;

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

Mengenai keberatan ke I, II.1 s.d 17

Bahwa keberatan-keberatan dalam memori kasasi dari Para Pemohon Kasasi tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi yang diterima tanggal 28 Desember 2015 dan kontra memori kasasi tanggal 20 Januari 2015, dihubungkan dengan pertimbangan putusan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Bahwa penurunan pangkat atau golongan Para Pemohon Kasasi kembali kepada golongan semula merupakan sanksi atas penilaian prestasi kerja



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Para Pemohon Kasasi tahun 2013 berdasarakan laporan tahunan yang menyimpulkan telah terjadi kekurangan kinerja tidak beralasan hukum;

2. Bahwa jika benar terjadi kekurangan kinerja Para Pemohon Kasasi, semestinya Termohon Kasasi mengenakan surat peringatan, bukan dengan serta merta mencabut Surat Keputusan Nomor XX-SURKP/12.000-C/062, tanggal Surat Nomor XX-SURKP/12.000-B/602, tanggal 2 Januari 2012, dengan menurunkan dari golongan III ke golongan semula;
3. Lagipula surat pencabutan SK lama dengan SK *demosi* dalam tahun yang sama yaitu tahun 2012, tidak dapat dikaitkan dengan laporan kinerja tahun 2013;
4. Bahwa dengan demikian Surat Keputusan Nomor XX-SURKP/12.000-C/062, tanggal Surat Nomor XX-SURKP/12.000-B/602, tanggal 2 Januari 2012 sah dan mengikat;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, menurut pendapat Mahkamah Agung terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi: KHAMUJI, S.P, dan kawan, tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 96/G/2015/PHI.Sby., tanggal 2 Desember 2015, selanjutnya Mahkamah Agung mengadili sendiri perkara ini dengan amar putusan sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

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

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 :

Mengabulkan permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi: **1. KHAMUJI, S.P, 2. IDA TRISNOWATI, S.P,** tersebut;

Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 96/G/2015/PHI.Sby., tanggal 2 Desember 2015;

Halaman 29 dari 30 hal. Put. Nomor 199 K/Pdt.Sus-PHI./2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

MENGADILI SENDIRI:

Dalam Provisi:

- Menolak provisi Para Penggugat seluruhnya;

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Surat Keputusan Direktur Nomor XX-SURKP/12.049/062, tentang Pencabutan Kenaikan Golongan III untuk Penggugat sdr. Ida Trisnowati, SP dan Surat Keputusan Direktur Nomor XX-SURKP/12.050/062, tentang Pencabutan Kenaikan Golongan III untuk Penggugat Khamuji, SP adalah tidak sah dan bertentangan dengan hukum;
3. Menyatakan *demosi* yang dilakukan Tergugat adalah tidak sah dan batal demi hukum, serta memerintahkan Tergugat untuk menempatkan kembali Para Penggugat kepangkat dan golongan semula;

Membebankan biaya perkara dalam tingkat kasasi ini kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari **Senin**, tanggal **25 April 2016** oleh **H. Yulius, S.H., M.H.**, Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **H. Buyung Marizal, S.H., M.H.**, dan **Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H.**, Hakim-Hakim Ad. Hoc PHI pada Mahkamah Agung sebagai Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada **hari itu juga** oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut dan **Victor Togi Rumahorbo, S.H., M.H.**, Panitera Pengganti, dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

Anggota-Anggota,

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

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

Ketua,

ttd/. H. Yulius, S.H., M.H

Panitera Pengganti,

ttd/. Victor Togi Rumahorbo, S.H., M.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 30 dari 30 hal. Put. Nomor 199 K/Pdt.Sus-PHI./2016

Disclaimer

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