



P U T U S A N

No. 209 K/Pdt.Sus/2009

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

M A H K A M A H A G U N G

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

NY. LINDA ARYANI, Direktur Pasar Swalayan Banjaran Permai, berkantor di Jl. Raya Banjaran Komplek Pasar Banjaran Lantai II, Kecamatan Adiwerna, Kabupaten Tegal, Jawa Tengah, dalam hal ini memberi kuasa kepada Pl. Soegiharto HP, SH., MH., dan kawan, para Advokat, berkantor di Jalan Sumbawa Raya No. 5 Semarang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 Desember 2008, Pemohon Kasasi dahulu Tergugat ;

m e l a w a n :

NY. TRI NOVIANTI BINTI SOEDJONO, pekerjaan : swasta (Mantan Karyawan Pasar Swalayan Banjaran Permai Staf Bagian Keuangan), kewarganegaraan : WNI, jenis kelamin : Perempuan, alamat : Jl. Banyumas Gang Batik II No. 30 RT. 01 RW. III, Kelurahan Margadana, Kecamatan Margadana, Kota Tegal, Jawa Tengah, dalam hal ini memberi kuasa kepada Purwanto, SH., dan kawan-kawan, para Advokat, berkantor di Jalan Bulustalan IV No. 405 A Kota Semarang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 30 Desember 2008, 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 menggugat sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada pokoknya atas dalil-dalil :

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan/pekerja yang telah bekerja pada Tergugat semenjak bulan November 1998 (sudah lebih dari 9 tahun) dan kedudukan/jabatan terakhir sebagai staf bagian keuangan dengan upah terakhir sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) per bulan.



2. Bahwa pada tanggal 31 Januari 2008 sekitar jam 15.00 WIB, Penggugat mendapatkan panggilan/telepon dari Tergugat : Ny LINDA ARYANI yang berada di Semarang dimana tanpa ada ujung pangkalnya langsung memarahi, mencaci maki dengan nada keras dan kata-kata kasar serta menyakitkan pada Penggugat kemudian mengeluarkan Penggugat dari pekerjaannya secara lisan (sebagaimana kebiasaannya), dimana pada pokoknya terhitung mulai besok harinya, tanggal 1 Februari 2008 dan seterusnya, Penggugat disuruh tidak usah berangkat kerja lagi di Banjaran Permai (dipecat secara tidak hormat).
3. Bahwa alasan pemecatan tersebut adalah disebabkan adanya anggapan keliru/kesalahpahaman dari Tergugat mengenai adanya kerugian pada perusahaan berkaitan dengan double transfer pembayaran pada PT. Coca Cola Tbk. yang katanya dilakukan Penggugat tapi tidak pernah dilaporkan pada Tergugat selaku pemilik perusahaan dan pengambil keputusan (tunggal). Pada hal kekeliruan/kesalahan double transfer tersebut sudah dapat ditangani dan diselesaikan Penggugat atas sepengetahuan dan persetujuan karyawan Tergugat lainnya (sebagai satu team) dengan pihak PT. Coca Cola Tbk. secara baik-baik dan tuntas, sehingga perusahaan/Tergugat sama sekali tidak menderita/mengalami kerugian sedikitpun, sama sekali tidak ada masalah dan Penggugat sudah berusaha untuk menjelaskan hal tersebut, tetapi justru semakin marah.
4. Bahwa dengan adanya perintah keluar/pemecatan secara lisan yang langsung diinstruksikan Tergugat selaku pemilik pada Penggugat tersebut, telah Penggugat sampaikan/beritahukan pada karyawan lainnya termasuk Kepala Bagian Personalia yang kemudian menerbitkan Surat Keterangan/ Pengalaman Kerja atas nama Penggugat, meskipun tahu tidak seharusnya hal tersebut terjadi. Bahkan atas saran Kepala Bagian Personalia tersebut yang mengatakan bahwa karena besok paginya (tanggal 1 Februari 2008) Konsultan Perusahaan (Bp. DARYONO) akan datang ke Tegal, maka disarankan supaya Penggugat datang untuk membicarakan masalah pemecatan Penggugat tersebut dengan beliau.
5. Bahwa pada tanggal 1 Februari 2008 pada pertemuan dengan Konsultan Perusahaan dan Para Kepala Bagian (Personalia dan Accounting Computer) yang membahas masalah pemecatan terhadap Penggugat yang dilakukan secara tidak sepatutnya tersebut (secara lisan dan tidak mendapatkan pesangon), tetapi pada akhirnya mereka sepakat dan



diambil kesimpulan bahwa Penggugat memang telah dikeluarkan/di PHK (pemutusan hubungan kerja) oleh Tergugat, karenanya Penggugat langsung pulang. Dan gaji untuk bulan Januari 2008 baru dapat diambil pada tanggal 4 Pebruari 2008, tanpa mendapatkan pesangon sebagaimana mestinya sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan juga tidak pernah disuruh bekerja lagi ataupun mendapatkan teguran.

6. Bahwa tindakan kasar serta caci maki yang sangat merendahkan harga diri dari Tergugat yang diterima Penggugat sudah sering terjadi, termasuk di depan orang lain (baik karyawan maupun sales). Demikian juga ancaman pemutusan hubungan kerja dari Tergugat sudah pernah dikeluarkan secara lisan pada Penggugat sebelumnya dalam kasus Telkomsel, dimana atas "kesalahan" orang lain, yang tidak pernah dilakukan Penggugat, Penggugat diberi 2 alternatif/pilihan yang sangat berat yakni dipecat dari BP atau harus memberikan ganti rugi pada Tergugat sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) dan ancaman tersebut benar-benar direalisasikan yaitu opsi Penggugat (dalam keadaan undu influence) harus membayar denda/ganti rugi pada Tergugat yang diangsur selama 10 x angsuran @ Rp.100.000,- (seratus ribu rupiah) mulai bulan Maret 2007 sampai dengan November 2007. Hal mana sama sekali tidak benar/keliru dan menunjukkan arogansi Tergugat saja apalagi sejak saat itu Penggugat selalu disorot dan selalu mendapatkan tekanan, dicaci maki, serta dicari-cari kesalahannya, sehingga suasana kerja sangat tidak nyaman/tidak kondusif karenanya dapat dikategorikan Tergugat telah melakukan kekerasan fisik, merupakan tindakan melawan hukum.
7. Bahwa dengan telah dikeluarkannya secara sepihak, tanpa ada peringatan dan/atau teguran terlebih dahulu dan tanpa pesangon sepeserpun dari pihak Tergugat, sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, maka Penggugat meminta perlindungan hukum untuk memecahkan dan menyelesaikan masalah perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut pada Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Semarang.
8. Bahwa penolakan tentang adanya pemecatan/pemutusan hubungan kerja yang telah dilakukan Tergugat pada Penggugat dengan alasan : tidak ada bukti tertulis (sesuai dengan ketentuan hukum) adalah tidak tepat dan keliru. Karena faktanya selama ini yang berlaku dan menjadi kebiasaan (konvensi) Tergugat, dimana Tergugat tidak/belum menjalankan ketentuan



dan peraturan hukum yang berlaku sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, misalnya antara lain :

- Semua kebijakan termasuk pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan selalu dilaksanakan secara lisan dan tidak tertulis langsung oleh Tergugat.
- Cuti hamil/melahirkan (2 bulan) tidak dibayarkan gaji yang telah menjadi hak dari karyawan.
- Tidak ada perjanjian kerja yang jelas dan transparan; karenanya alasan tersebut sangat mengada-ada, hanya untuk melepaskan/menghindari tanggung jawab hukum yakni memberikan uang pesangon, dan sebagainya.

Hal mana telah dibuktikan dengan jelas dan nyata, seandainya quo non benar Penggugat tidak di PHK (pemutusan hubungan kerja) Tergugat pada tanggal 31 Januari 2008 tersebut, maka tentu dengan Tidak Masuk Kerja/absennya Penggugat selama lebih dari 2 (dua) minggu berturut-turut (sebelum Penggugat melaporkan hal tersebut pada Kandepnakertrans Kabupaten Tegal) tentu ada teguran dan peringatan keras dari Tergugat baik lisan, tertulis atau menyuruh karyawan lainnya secara langsung pada Penggugat sebagaimana biasanya terjadi, hal mana sama sekali tidak pernah dilakukan oleh Tergugat, baru setelah dilaporkan pelanggaran hukum tersebut pada pejabat yang berwenang, Penggugat disuruh/meminta bekerja kembali pada bagian yang sama sekali belum ada karyawan yang dapat menangani (bidang baru). Jadi, jelas bahwa pada hakikatnya, Penggugat sudah di PHK (pemutusan hubungan kerja) secara sepihak tanpa adanya kesalahan Penggugat.

9. Bahwa sebagaimana yang telah diuraikan di atas, disamping adanya pelanggaran hak yakni adanya sanksi "denda/ganti rugi" yang dikenakan pada Penggugat dalam kasus Telkomsel sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) atas kesalahan pihak lain justru tidak dilaporkan pada pihak yang berwajib) dan selama cuti hamil dan melahirkan anak (2 bulan) sama sekali tidak dibayar gaji. Juga adanya berbagai tekanan/kekerasan fisik yang diterima Penggugat yang melukai harga diri dan martabat manusia sehingga membuat suasana kerja yang tidak kondusif dan penuh ketegangan, apalagi "tawaran" kerja yang akan diberikan pada Penggugat (accounting computer) merupakan program baru yang belum/tidak ada yang dapat menjalankannya sehingga dapat dipastikan hal tersebut



merupakan bentuk tekanan baru bagi Penggugat yang hanya akan lebih menyiksa dan menekan mental Penggugat (akan lebih selalu dimarahi dan dicaci maki) karenanya sesuai dengan fakta-fakta yang diuraikan di atas serta berdasarkan pada ketentuan pasal 169 ayat (1) butir atau yang berbunyi :

"pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

- a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh".

dan pasal 169 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, maka meskipun Tergugat menyangkal dan mengingkari adanya pemutusan hubungan kerja tersebut, tetapi dengan adanya fakta-fakta sebagaimana tersebut di atas, Penggugat berhak mengajukan/menuntut permohonan pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk dilaksanakannya/disahkan adanya pemutusan hubungan kerja tersebut sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

10. Bahwa sesuai dengan ketentuan pasal 169 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4)"

Jo. pasal 156 ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4), maupun pasal 84 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang pemberian pesangon bagi karyawan termasuk yang tidak/belum dibayarkan (cuti melahirkan) serta pengembalian uang "hukuman" yang tidak sepatutnya, gaji yang belum dibayarkan serta ganti kerugian atas kerugian moril (perlakuan kasar), tuduhan dan fitnahan Tergugat yang melanggar harkat dan martabat Penggugat juga bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku yang harus dibayarkan Tergugat pada Penggugat adalah sebagai berikut :

- Uang pesangon, masa kerja lebih dari 9 tahun
mendapatkan 9 bulan upah @ Rp.1.000.000,- x 2 =



9 x Rp.1.000.000,- x 2 Rp.18.000.000,-

- Uang penghargaan masa kerja : 4 x Rp.1.000.000,- Rp. 4.000.000,-

- Uang penggantian hak/kompensasi yang diterima

Penggugat :

a. Uang penggantian hak : 15% x Rp.22.000.000,- Rp. 3.300.000,-

b. Uang denda/ganti rugi dalam kasus Telkomsel Rp. 1.000.000,-

c. Uang gaji cuti hamil dan melahirkan (2 bulan)

yang belum dibayar : 2 x Rp.1.000.000,- Rp. 2.000.000,-

d. Gaji yang harus dibayar sejak dikeluarkannya "pemecatan sepihak" tanggal 31 Januari 2008 selama proses pemutusan hubungan kerja berlangsung sampai adanya Putusan Pengadilan, dimana secara hukum Peggugat masih berstatus sebagai karyawan Tergugat (Februari 2008 sampai dengan Agustus 2008) =

7 bulan x Rp.1.000.000,- Rp. 7.000.000,-

Total kewajiban yang harus dibayar Tergugat sebesar Rp. 35.300.000,-

Terbilang : Tiga puluh lima juta tiga ratus ribu rupiah ;

11. Bahwa untuk menghindari Putusan perkara ini hanya sekedar halusinasi belaka dan untuk menjamin terlaksananya putusan perkara ini yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, maka adalah sudah tepat dan pada tempatnya bila atas harta kekayaan miliknya Tergugat yang berupa:

"sebidang tanah hak pakai berikut sebuah bangunan toko/pasar swalayan yang berdiri di atasnya yang lebih dikenal dengan Pasar Swalayan Banjaran Permai (BP) yang terletak di Jl. Raya Banjaran Kompleks Pasar Banjaran Lantai II, Kecamatan Adiwerna, Kabupaten Tegal, Jawa Tengah tersebut diletakkan di bawah sita jaminan.

12. Bahwa selain itu Peggugat juga bermaksud menuntut uang paksa (dwangsom) sebesar Rp.100.000,- (seratus ribu rupiah) per harinya atas keterlambatan dalam melaksanakan putusan perkara ini yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap pada Tergugat.

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



1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan bahwa tindakan Tergugat telah melakukan tindakan penghinaan secara kasar, fitnah serta kekerasan fisik pada Penggugat telah melanggar hak azasi manusia dan bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, pasal 169 ayat (1) huruf a.
3. Menyatakan sah secara hukum pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sesuai dengan pasal 169 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
4. Menetapkan kewajiban Tergugat kepada Penggugat berkenaan hak-hak normatif sesuai dengan ketentuan pasal 169 ayat (2) jo. pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berupa :
 - Uang pesangon, masa kerja lebih dari 9 tahun
mendapatkan 9 bulan upah @ Rp.1.000.000,- x 2 =
9 x Rp.1.000.000,- x 2 Rp.18.000.000,-
 - Uang penghargaan masa kerja : 4 x Rp.1.000.000,- Rp. 4.000.000,-
 - Uang penggantian hak/kompensasi yang diterima
Penggugat :
 - a. Uang penggantian hak : 15% x Rp.22.000.000,- Rp. 3.300.000,-
 - b. Uang denda/ganti rugi dalam kasus Telkomsel Rp. 1.000.000,-
 - c. Uang gaji cuti hamil dan melahirkan (2 bulan)
yang belum dibayar : 2 x Rp.1.000.000,- Rp. 2.000.000,-
 - d. Gaji yang harus dibayar sejak dikeluarkannya
"pemecatan sepihak" tanggal 31 Januari 2008
selama proses pemutusan hubungan kerja
berlangsung sampai adanya Putusan
Pengadilan, dimana secara hukum Penggugat
masih berstatus sebagai karyawan Tergugat
(Februari 2008 sampai dengan Agustus 2008)
=7 bulan x Rp.1.000.000,- Rp. 7.000.000,-Total kewajiban yang harus dibayar Tergugat sebesar Rp. 35.300.000,-
Terbilang : Tiga puluh lima juta tiga ratus ribu rupiah ;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon dan hak-hak lainnya sesuai dengan ketentuan pasal 169 ayat (2) jo. pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana diuraikan dalam posita point 10 pada Penggugat secara tunai, dengan perincian sebagai berikut :



- Uang pesangon, masa kerja lebih dari 9 tahun
mendapatkan 9 bulan upah @ Rp.1.000.000,- x 2 =
9 x Rp.1.000.000,- x 2 Rp.18.000.000,-
 - Uang penghargaan masa kerja : 4 x Rp.1.000.000,- Rp. 4.000.000,-
 - Uang penggantian hak/kompensasi yang diterima
Penggugat :
 - a. Uang penggantian hak : 15% x Rp.22.000.000,- Rp. 3.300.000,-
 - b. Uang denda/ganti rugi dalam kasus Telkomsel Rp. 1.000.000,-
 - c. Uang gaji cuti hamil dan melahirkan (2 bulan)
yang belum dibayar : 2 x Rp.1.000.000,- Rp. 2.000.000,-
 - d. Gaji yang harus dibayar sejak dikeluarkannya "pemecatan sepihak"
tanggal 31 Januari 2008 selama proses pemutusan hubungan kerja
berlangsung sampai adanya Putusan Pengadilan, dimana secara
hukum Penggugat masih berstatus sebagai karyawan Tergugat
(Februari 2008 sampai dengan Agustus 2008)
=7 bulan x Rp.1.000.000,- Rp. 7.000.000,-
- Total kewajiban yang harus dibayar Tergugat sebesar Rp. 35.300.000,-
Terbilang : Tiga puluh lima juta tiga ratus ribu rupiah ;

6. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan atas harta miliknya Tergugat yakni berupa: bangunan toko (Pasar Swalayan) yang terkenal dengan Pasar Swalayan Banjaran Permai yang berdiri di Jl. Raya Banjaran Kompleks Pasar Banjaran Lantai II, Kecamatan Adiwerna, Kabupaten Tegal, Jawa Tengah.
7. Menetapkan putusan perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada upaya hukum banding, kasasi ataupun verzet atas putusan perkara ini.
8. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp.100.000,- (seratus ribu rupiah) per harinya atas keterlambatannya dalam melaksanakan putusan perkara ini yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap pada Penggugat.
9. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini sampai selesai.

Atau :

Dalam peradilan yang baik, mohon keputusan yang seadil-adilnya.



Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang telah mengambil putusan, yaitu putusan No. 95/G/2008/PHI.SMG tanggal 3 Desember 2008 yang amarnya sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah berakhir sejak tanggal 31 Januari 2008.
3. Menghukum Tergugat membayar upah kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat yaitu sebagai berikut :
 - a. Uang pesangon : 9 x Rp.1.000.000,- Rp. 9.000.000,-
 - b. Penghargaan masa kerja : 4 x Rp.1.000.000,- Rp. 4.000.000,-
 - c. Uang penggantian hak : 15% x Rp.13.000.000,- Rp. 1.950.000,-Jumlah Total Rp.14.950.000,-
Terbilang : (empat belas juta sembilan ratus lima puluh ribu rupiah).
4. Menghukum Tergugat untuk mengembalikan uang denda yang telah dibayar Penggugat kepada Tergugat sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah).
5. Membebaskan biaya perkara yang timbul kepada negara sebesar Rp.180.800,- (seratus delapan puluh ribu delapan ratus rupiah) ;
6. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya.

Menimbang, bahwa sesudah putusan ini diucapkan pada tanggal 3 Desember 2008 dengan hadirnya kuasa Tergugat, kemudian terhadapnya oleh Tergugat dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 10 Desember 2008 diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 18 Desember 2008 sebagaimana ternyata dari akte permohonan kasasi No. 55/Kas/XII/2008/PHI.Smg., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, permohonan mana diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang tersebut pada tanggal 19 Desember 2008 ;

Bahwa setelah itu oleh Penggugat yang pada tanggal 23 Desember 2008 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Tergugat diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada tanggal 12 Januari 2009 ;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi a quo beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan seksama, diajukan dalam



tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, maka oleh karena itu permohonan kasasi tersebut formal dapat diterima ;

Menimbang, bahwa alasan-alasan yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/ Tergugat dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah :

I. PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI SEMARANG NO. 95/G/2008/PHI.Smg, TIDAK BERDASARKAN FAKTA PERSIDANGAN ;

1. Bahwa Putusan judex facti tidak berdasarkan fakta yang terungkap di persidangan, dengan tidak mempertimbangkan bukti-bukti dan saksi-saksi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi semula Tergugat ;
2. Bahwa dalam persidangan judex facti terungkap di persidangan melalui bukti-bukti dan keterangan saksi Pemohon Kasasi semula Tergugat yakni SRI SUNARSIH, KASTUMI dan BESAR BUDIMAN yang memberikan keterangan bahwa Termohon Kasasi semula Penggugat dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sebagai bagian keuangan di Swalayan Banjaran Permai sering teledor, tidak teliti dan sering melakukan kesalahan fatal ;
3. Bahwa dalam persidangan judex facti terungkap di persidangan melalui keterangan saksi Pemohon Kasasi semula Tergugat yakni SRI SUNARSIH dan KASTUMI yang memberikan keterangan bahwa Pemohon Kasasi semula Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Termohon Kasasi semula Penggugat, yang dilakukan Pemohon Kasasi semula Tergugat terhadap Termohon Kasasi semula Penggugat adalah melakukan roling karyawan dari bagian keuangan ke bagian administrasi lainnya yang tidak berhubungan dengan uang dengan nominal gaji yang sama. Hal tersebut dilakukan karena Termohon Kasasi semula Penggugat sering melakukan kesalahan dalam bidang keuangan ;
4. Bahwa Termohon Kasasi semula Penggugat tidak bersedia dipindahkan ke bagian yang baru tersebut dan memilih untuk keluar (mengundurkan diri) sebagaimana keterangan dari saksi Pemohon Kasasi semula Tergugat SRI SUNARSIH dan KASTUMI ;
5. Bahwa dalam persidangan judex facti Termohon Kasasi semula Penggugat tidak bisa membuktikan dalil-dalil gugatannya baik melalui bukti-bukti maupun saksi-saksi yang diajukannya, yakni tidak ada bukti tertulis yang menyatakan Pemohon Kasasi semula Tergugat



melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Termohon Kasasi semula Penggugat dan selain itu saksi-saksi yang diajukan oleh Termohon Kasasi semula Penggugat tidak pernah mendengar atau melihat secara langsung Pemohon Kasasi semula Tergugat mengucapkan kalimat memecat atau menyuruh keluar Termohon Kasasi semula Penggugat ;

6. Bahwa pertimbangan hukum majelis hakim judex facti halaman 28 yang menyatakan "bahwa berdasarkan peristiwa yang diterangkan oleh saksi-saksi tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat belum dapat ditarik kesimpulan kalau Penggugat dikatakan telah mengundurkan diri secara sukarela, karena kalimat keluar tidak bisa disimpulkan mengundurkan diri "adalah suatu penafsiran yang keliru, sebab pada saat itu Termohon Kasasi semula Penggugat mengucapkan kata "keluar" dari Swalayan Banjaran Permai, bukan "dikeluarkan" sehingga dapat disimpulkan bahwa Termohon Kasasi semula Penggugat keluar karena kemauan sendiri karena tidak bersedia untuk diroling di bagian lain, lain halnya kalau yang diucapkannya adalah "dikeluarkan", maka dapat diartikan keluarnya Termohon Kasasi semula Penggugat dari Swalayan adalah karena Pemohon Kasasi semula Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadapnya ;

7. Bahwa pertimbangan hukum majelis hakim judex facti halaman 28 yang menyatakan "bahwa berdasarkan bukti T-1, P-8 berupa surat Pengalaman Kerja yang diberikan Tergugat kepada Penggugat tanggal 31 Januari 2008, dimana dalam surat tersebut tidak ada keterangan tentang alasan Penggugat berhenti kerja, apakah karena pengunduran diri atau karena alasan lain. Maka terhadap surat bukti tersebut Majelis berpendapat bahwa dengan dikeluarkannya Surat Pengalaman Kerja berarti sudah terjadi pemutusan hubungan kerja", adalah suatu penafsiran yang keliru, sebab apabila Pemohon Kasasi semula Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Termohon Kasasi semula Penggugat karena telah melakukan kesalahan kerja, tidak mungkin Pemohon Kasasi semula Tergugat memberikan Surat Pengalaman Kerja, apalagi keterangan dalam Surat Pengalaman Kerja tersebut tertulis "Selama bekerja karyawati telah bekerja dengan penuh tanggung jawab dan disiplin". Apakah



keterangan dalam Surat Pengalaman Kerja tersebut wajar dan logis diberikan kepada seseorang yang di PHK karena telah sering melakukan kesalahan kerja ;

8. Bahwa pertimbangan hukum majelis hakim judex facti halaman 29 yang menyatakan "bahwa berdasarkan keterangan saksi ARAF HAKIM, yang menerangkan bahwa tidak ada pernyataan mengundurkan diri oleh Penggugat. serta saksi KASTUMI menerangkan bahwa tidak ada Surat Pengunduran Diri secara tertulis dari Penggugat dan Penggugat juga menolak uang tali asih" adalah suatu penafsiran yang keliru, sebab dalam fakta yang terjadi di Indonesia banyak kasus mengundurkan diri yang dilakukan secara lisan, dan ada juga terjadi seseorang yang tidak suka dan tidak nyaman dalam pekerjaannya tiba-tiba esok harinya dia tidak masuk kerja lagi dan karena tidak masuk kerja secara terus menerus, maka orang tersebut dianggap telah mengundurkan diri dari perusahaan. Apabila Majelis Hakim judex facti berpendapat seperti apa yang tersebut di atas, maka Pemohon Kasasi semula Tergugat ingin menanyakan apakah dalam persidangan a-quo ditemukan bukti yang menyatakan Pemohon Kasasi semula Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Termohon Kasasi semula Penggugat secara tertulis ? Karena memang yang sebenarnya apa yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi semula Tergugat adalah melakukan rolling karyawan saja dan Termohon Kasasi semula Penggugat keberatan terhadap rolling tersebut dan bermaksud untuk mengundurkan diri dengan datang ke personalia dan minta Surat Pengalaman Kerja ;
9. Bahwa fakta-fakta yang terungkap di persidangan berdasarkan bukti surat dan keterangan saksi yang dalam HIR merupakan alat bukti yang utama menyatakan bahwa Termohon Kasasi semula Penggugat telah sering melakukan kesalahan kerja di bidang keuangan dan terbukti pula dalam persidangan judex facti Pemohon Kasasi semula Tergugat telah melakukan rolling karyawan terhadap Termohon Kasasi semula Penggugat dari bagian keuangan ke bagian yang tidak ada hubungannya dengan keuangan dengan nominal gaji yang tetap. Hal tersebut disebabkan karena Termohon Kasasi semula Penggugat sering melakukan kesalahan di bidang keuangan ;



10. Bahwa dalam persidangan judex facti tidak ada bukti tertulis ataupun keterangan saksi yang menerangkan Pemohon Kasasi semula Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Termohon Kasasi semula Penggugat ;
11. Bahwa Majelis Hakim judex facti dalam mengambil keputusan tidak obyektif dan kontradiksi dengan hasil bipartit, tripartit di Disnakertrans Kabupaten Tegal yang menyatakan Pemohon Kasasi semula Tergugat tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Termohon Kasasi semula Penggugat, sehingga dalam anjurannya Disnakertrans Kabupaten Tegal No. 560/226/2008 (bukti P-5) tertanggal 4 April 2008 yang menganjurkan supaya Termohon Kasasi semula Penggugat untuk bekerja kembali di Swalayan Banjaran Permai ;
12. Bahwa berdasarkan anjuran dari Disnakertrans Kabupaten Tegal tersebut, maka Pemohon Kasasi semula Tergugat mengundang Termohon Kasasi semula Penggugat dengan tujuan untuk memanggil Termohon Kasasi semula penggugat untuk bekerja lagi di Swalayan Banjaran Permai, akan tetapi Surat tertanggal 20 Februari 2008 (Bukti P-3) oleh Termohon Kasasi semula Penggugat tidak dihiraukan dan sampai surat ini Termohon Kasasi semula Penggugat tidak pernah memenuhi panggilan tersebut ;
13. Bahwa dari fakta yuridis di atas dapat disimpulkan bahwa yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Termohon Kasasi semula Penggugat adalah Majelis Hakim judex facti, sebab Pemohon Kasasi semula Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan kerja terhadap Termohon Kasasi semula Penggugat, sehingga sangatlah tidak adil apabila yang dihukum untuk memberikan pesangon dibebankan kepada Pemohon Kasasi semula Tergugat dan seharusnya yang mempunyai kewajiban untuk memberikan pesangon adalah Majelis Hakim judex facti yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Termohon Kasasi semula Penggugat ;
14. Bahwa Putusan Majelis Hakim judex facti akan membuat preseden buruk bagi hubungan industrial, sebab karyawan atau buruh yang sudah tidak nyaman atau sudah tidak kerasan lagi bekerja dalam suatu perusahaan akan sengaja berusaha mencari-cari kesalahan



kerja sehingga ditegur oleh atasannya. Selanjutnya karena sakit hati terhadap teguran tersebut, karyawan tersebut selanjutnya tidak masuk kerja tanpa ada surat pengunduran diri dan buntut-buntutnya minta pesangon karena mengaku dirinya di PHK oleh atasannya ;

15. Bahwa berdasarkan fakta-fakta tersebut di atas, dapat disimpulkan Putusan Majelis Hakim judex facti dibuat berdasarkan persangkaan, bukan berdasarkan fakta dalam persidangan yang telah memeriksa alat bukti utama yang diatur dalam pasal 164 HIR yang berupa bukti surat maupun keterangan saksi, dan alat bukti Pemohon Kasasi semula Tergugat yang berupa bukti surat dan keterangan saksi telah membuktikan jawaban Pemohon Kasasi semula Tergugat dan berhasil menyangkal gugatan Termohon Kasasi semula Penggugat dalam persidangan judex facti ;

16. Bahwa persangkaan bisa digunakan oleh Majelis Hakim judex facti apabila tidak ada bukti surat maupun bukti saksi yang melihat, mendengar maupun menyaksikan sendiri peristiwa yang menyebabkan sengketa dalam pemeriksaan di persidangan judex facti. Sedangkan saksi-saksi Pemohon Kasasi semula Tergugat yang diajukan dalam persidangan memberikan keterangan bahwa telah mendapatkan telepon dari Pemohon Kasasi semula Tergugat yang memerintahkan supaya Termohon Kasasi semula Penggugat dipindah kerja ke bagian yang tidak berhubungan dengan uang karena Termohon Kasasi semula Penggugat sering melakukan kesalahan kerja di bidang keuangan yang menjadi tanggung jawab Termohon Kasasi semula Penggugat, dan tidak ada kalimat yang menyatakan Pemohon Kasasi semula Tergugat telah mem PHK Termohon Kasasi semula Penggugat ;

II. AMAR PUTUSAN MAJELIS HAKIM JUDEX FACTI TIDAK MENYEBUTKAN BERAKHIRNYA HUBUNGAN KERJA ANTARA TERMOHON KASASI DENGAN PEMOHON KASASI KARENA MENGUNDURKAN DIRI ATAU PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA.

1. Bahwa dalam amarnya posita angka 2, Majelis Hakim judex facti berbunyi "Menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah berakhir sejak 31 Januari 2008" ;
2. Bahwa dalam amar putusan tersebut tidak disebutkan hubungan kerja antara Termohon Kasasi semula Penggugat dengan Pemohon Kasasi



semula Tergugat berakhir karena Pemutusan Hubungan Kerja atau karena mengundurkan diri ;

3. Bahwa dengan demikian secara yuridis berdasarkan amar putusan tersebut tidaklah dapat dinyatakan bahwa berakhirnya hubungan kerja antara Termohon Kasasi semula Penggugat dengan Pemohon Kasasi semula Tergugat terjadi karena Pemutusan Hubungan Kerja ;
4. Bahwa oleh karena itu posita angka 3 dalam amar putusan yang berbunyi "menghukum Pemohon Kasasi semula Tergugat asal untuk membayar upah kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja" adalah tidak patut dan tidak mempunyai dasar hukum, sebab sebagaimana yang telah tercantum dalam posita angka 2 yang tidak menyebutkan berakhirnya hubungan kerja antara Termohon Kasasi semula Penggugat dengan Pemohon Kasasi semula Tergugat tersebut karena Pemutusan Hubungan Kerja ;

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

Bahwa alasan-alasan kasasi dari Pemohon Kasasi tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena *judex facti* sudah tepat dan benar dalam putusannya serta dalam penerapan dan pertimbangan hukumnya ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, lagi pula ternyata bahwa putusan *judex facti* dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi : NY. LINDA ARYANI tersebut harus ditolak ;

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan/tuntutan dalam perkara kasasi a quo di bawah Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 para pihak dibebaskan dari biaya perkara dan selanjutnya biaya perkara a quo dibebankan kepada negara ;

Memperhatikan Undang-Undang No.2 Tahun 2004, Undang-Undang No.4 Tahun 2004 serta Undang-Undang No.14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dan ditambah dengan Undang-Undang No.5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang No.3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan ;

M E N G A D I L I :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : **NY. LINDA ARYANI** tersebut ;

Membebankan biaya perkara kepada Negara ;



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

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari **Rabu**, tanggal **8 April 2009** oleh Prof. Rehngena Purba, SH.,MS., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dwi Tjahjo Soewarsono, SH. dan Fauzan, SH., MH., Hakim-Hakim Ad.Hoc PHI sebagai Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum **pada hari itu juga** oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh Hj. Tenri Muslinda, SH.MH., Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak ;

Hakim-Hakim Anggota ;

Ttd./Dwi Tjahjo Soewarsono, SH.
Ttd./Fauzan, SH., MH.

Ketua ;

Ttd./Prof. Rehngena Purba, SH., MS.

Panitera Pengganti ;

Ttd./Hj. Tenri Muslinda, SH.MH.

Untuk Salinan,

MAHKAMAH AGUNG RI.

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, SH.,MH.

NIP. 040.049.629

Hal. 16 dari 16 hal. Put. No. 209 K/Pdt.Sus/2009