



**PUTUSAN**

**Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015**

**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:

**CANDRA IRKHAM ARIF, S.E.**, bertempat tinggal di  
Jalan Tukad Musi IV, Nomor 1, Denpasar;  
Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

melawan:

**PT SINARNIAGA SEJAHTERA**, berkedudukan di  
Bekasi, beralamat di Jalan Wahab Affan Nomor 135,  
Medan Satria, Bekasi Barat, dalam hal ini memberi  
kuasa kepada I Ketut Suteja Putra, SP, S.H., dan  
kawan, Para Advokat, berkantor di Jalan Danau Buyan  
Nomor 35, Sanur, Denpasar, berdasarkan Surat Kuasa  
Khusus tanggal 7 November 2014;

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 Denpasar pada pokoknya atas dalil-dalil:

1. Bahwa Tergugat adalah mantan karyawan Penggugat yang pernah bekerja pada Penggugat kurang lebih selama 5 tahun 11 bulan terhitung sejak 07-01-2008 hingga 25 November 2013, jabatan terakhir sebagai SAC PS Ruteng NTT, dengan gaji terakhir sebesar Rp6.735.360,00 dan selama bekerja Tergugat telah diberikan menggunakan fasilitas milik Penggugat berupa:
  - a. Sebuah laptop tipe merek HP (*Hewlett Package*);
  - b. Rumah sewa yang dikontrak oleh Penggugat selama 2 (dua) tahun dengan masa sewa berakhir pada tanggal 25 Mei 2015, terletak di Jalan Tukad Musi IV Denpasar (di depan SD I Panjer);
  - c. Hak akses *account email Corporate SNS Group*;
2. Bahwa permasalahan antara Penggugat dan Tergugat timbul akibat adanya kebijakan berupa keputusan yang dikeluarkan oleh manajemen perusahaan

Hal. 1 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

untuk melakukan mutasi terhadap karyawan perusahaan guna kemajuan perusahaan itu sendiri;

3. Bahwa terkait dengan kebijakan manajemen perusahaan tersebut, maka Penggugat menerbitkan Surat Keputusan Nomor 2606/SK.Mutasi/HC/SNS/XI/2013 tentang Mutasi pada tanggal 1 November 2013 yang isinya memutuskan Tergugat dimutasi dari jabatan sebelumnya sebagai Sales Area Coordinator Modern Trade di PT SNS Regio Bali Nusra dengan lokasi kerja di Denpasar menjadi Sales Area Coordinator-Partner SNS di PT SNS Regio Bali Nusra dengan lokasi kerja di Ruteng, Flores, Nusa Tenggara Timur;
4. Bahwa atas terbitnya SK tersebut di atas, Tergugat mengajukan keberatan terhadap mutasi yang mesti dilakukan terhadap diri Tergugat, tetapi demi kemajuan dan kebutuhan perusahaan, serta dengan pertimbangan bahwa Tergugat adalah orang yang mampu menempati dan menjalani tugas baru pada posisi tersebut, maka Penggugat tetap meminta Tergugat untuk segera berangkat ke Ruteng dengan tugas dan posisi yang baru sebagai Sales Area Coordinator-Partner SNS di PT SNS Regio Bali Nusra (SAC PS Ruteng);
5. Bahwa Tergugat tetap berkeberatan sehingga dilakukan perundingan antara Penggugat dengan Tergugat secara *intern* namun perundingan tersebut tidak mendapatkan hasil, karena Tergugat tetap keberatan. Selanjutnya pada tanggal 7 November 2013 Tergugat mengadukan permasalahan tersebut ke Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Badung, sehingga atas fasilitator Pejabat Kantor Dinas (bapak Ketut Widhi) pada tanggal 14 November 2013 dilakukan perundingan bipartit antara Penggugat dengan Tergugat di Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Badung, saat itu Tergugat hadir sendiri dan Penggugat yang diwakili oleh Koko Mintarko dan Agus Tjahjono, namun dalam perundingan tersebut juga tidak menemukan kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara Tergugat dan Penggugat;
6. Bahwa akibat tidak adanya kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat dalam upaya perundingan bipartit yang dilakukan di Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Badung tersebut, maka Tergugat mohon kepada aparat terkait agar dilakukan mediasi antara Penggugat dengan Tergugat, dengan menunjuk seorang mediator dari Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Bali. Pada kesempatan itu fasilitator (bapak Ketut Widhi) mengharapkan agar selama proses pengajuan mediasi perselisihan hubungan kerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Bali, para pihak

Hal. 2 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



diharapkan agar bisa membicarakan kembali penyelesaiannya secara bipartit dan disepakati agar Tergugat (sebagai pekerja) tetap harus masuk kerja seperti biasa dengan mengisi absensi masuk dan absensi pulang karena Penggugat (pengusaha) masih memberikan gaji dan tidak memberikan *schorsing* kepada Tergugat selaku pekerja, hal itu sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan: "Selama putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya";

7. Bahwa sesuai dengan arahan fasilitator, maka Penggugat tetap kooperatif untuk mengundang Tergugat guna melakukan pembicaraan penyelesaian permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat secara musyawarah mufakat, dan Penggugatpun tetap memenuhi kewajiban untuk memberikan hak-hak yang mesti diterima oleh Tergugat, namun sebaliknya pihak Tergugat sama sekali tidak mau mengindahkan dan malah melalaikan atau tidak melaksanakan kewajibannya sebagai seorang pekerja yang semestinya tetap masuk kerja sesuai ketentuan yang berlaku. Tergugat malah melakukan tindakan mangkir atau tidak masuk kerja sehingga Tergugat tidak melaksanakan tugas dan kewajibannya berturut-turut dari tanggal 07 s/d 23 November 2013, dimana Tergugat tidak pernah masuk kerja dengan tanpa memberikan keterangan dan alasan yang dapat dipertanggung jawabkan, walaupun telah dipanggil secara patut sebanyak 4 (empat) kali melalui surat panggilan yang telah diketahui oleh Tergugat sendiri yakni masing-masing pada tanggal: 7 November 2013, 11 November 2013, 20 November 2013 dan 22 November 2013, sehingga sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menegaskan:

"Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri";

Maka terhitung sejak tanggal 25 November 2013 Penggugat memutuskan bahwa Tergugat selaku pekerja dikualifikasikan telah mengundurkan diri karena mangkir, sehingga Penggugat memandang tidak ada lagi hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;



8. Bahwa sesuai dengan Surat Panggilan I, Nomor 005/3846/IV/Disnakertrans yang dikeluarkan oleh Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Bali, tertanggal 11 Desember 2013, maka pada hari Rabu, tanggal 18 Desember 2013, pihak Penggugat dan Tergugat hadir bertemu dengan mediator bapak IGN. Winangsah, S.H., di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Bali, dimana saat itu Penggugat diwakili oleh kuasa hukum Penggugat dan Tergugat datang sendiri. Pada pertemuan mediasi tersebut, masing-masing pihak diberikan kesempatan yang sama untuk mengemukakan pendapat dan memberikan keterangan dihadapan mediator, dengan menyertakan dokumen-dokumen sebagai bukti yang ada. Selanjutnya setelah mendengar pendapat dan keterangan masing-masing pihak, mediator menyatakan tetap menampung semua pendapat dan keterangan yang diberikan oleh masing-masing pihak dan setelah dipelajari oleh mediator maka selanjutnya mediator akan mengeluarkan anjuran yang akan diberikan kepada Penggugat dan Tergugat;
9. Bahwa pada hari Senin, tanggal 30 Desember 2013, mediator mengeluarkan Surat Anjuran Nomor Surat 560/IV/4058/Disnakertrans yang diberikan kepada Penggugat dan Tergugat, yang isinya menganjurkan:
  1. Agar pengakhiran hubungan kerja antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja tetap dapat diselesaikan secara damai melalui musyawarah untuk mufakat didasarkan atas itikad baik dan prinsip-prinsip keadilan;
  2. Agar pihak pengusaha memberikan hak-hak pekerja atas kompensasi pengakhiran hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan;
  3. Agar pihak pengusaha mempertimbangkan pengabdian dan masa kerja dari pihak pekerja terhadap perusahaan dengan memberikan uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
  4. Agar pihak perusahaan dan pihak pekerja mempertimbangkan untuk dapat menerima anjuran ini;
  5. Agar kedua belah pihak memberikan tanggapan tertulis paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja setelah anjuran ini diterima;
10. Bahwa terhadap anjuran tersebut, maka Penggugat melalui kuasanya menanggapi anjuran tersebut dengan menyatakan setuju dan menerima terhadap isi anjuran yang dikeluarkan oleh mediator Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Bali bahkan Penggugat sudah sempat menghitung hak-hak yang mesti diterima oleh Tergugat akibat



pemutusan hubungan kerja karena mangkir, namun sebaliknya pihak Tergugat tidak terima atau menolak anjuran tersebut;

11. Bahwa maksud baik dari Penggugat untuk menerima dan memenuhi isi anjuran dari mediator Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Bali akhirnya menjadi sirna akibat ulah atau perilaku Tergugat yang semakin hari semakin tidak bisa ditolerir lagi, karena Tergugat selalu bikin ulah yang sangat mengganggu suasana kerja, baik dengan cara Tergugat mengirimkan *email* kesemua pimpinan perusahaan dan atau *owner* perusahaan yang tentunya membuat gerah pimpinan perusahaan, sehingga dengan perbuatan yang dilakukan oleh Tergugat yang Penggugat nilai sudah diluar batas kewajaran maka Penggugat memutuskan untuk mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial tentang pemutusan hubungan kerja ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar, agar bisa menyidangkan perkara *a quo* dengan selanjutnya Penggugat mohon dengan hormat agar Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan menyidangkan perkara ini berkenan memutuskan dengan amar putusan yang menyatakan agar Tergugat dinyatakan telah melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat karena mangkir dan dikualifikasikan mengundurkan diri sebagaimana diatur dalam Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan atas perbuatan Tergugat yang tidak bisa ditolerir oleh Penggugat maka dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini, Tergugat tidak berhak menerima kompensasi dalam bentuk apapun juga dari Penggugat;
12. Bahwa Penggugat juga mohon agar Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan menyidangkan perkara *a quo* berkenan menghukum Tergugat untuk mengembalikan semua fasilitas kantor yang telah diberikan oleh Penggugat untuk dipinjam pakai oleh Tergugat selama bekerja pada Penggugat dikembalikan kepada Penggugat secara lasia dan untuk menjamin pengembalian fasilitas tersebut agar tidak dipindahtangankan oleh Tergugat maka Penggugat mohon agar Yang Mulia Majelis Hakim dapat meletakkan sita milik (*revindicoir beslag*) terhadap fasilitas milik Penggugat yang pernah diberikan penggunaannya kepada Tergugat, yang berupa:
  - a. Sebuah laptop tipe HP;
  - b. Rumah sewa yang dikontrak oleh Penggugat selama 2 (dua) tahun dengan masa sewa berakhir pada tanggal 25 Mei 2015, terletak di Jalan Tukad Musi IV Denpasar (di depan SD I Panjer);



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

13. Bahwa Penggugat juga mohon agar Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan menyidangkan perkara *a quo* berkenan menghukum Tergugat untuk berhenti menggunakan hak akses *account email* Corporate SNS Group;

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

1. Mengabulkan gugatan Pengugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hukum bahwa antara Penggugat dengan Tergugat telah terjadi pemutusan hubungan kerja sejak tanggal 25 November 2013, karena Tergugat telah mangkir dan dikualifikasikan mengundurkan diri, sebagaimana diatur dalam Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan hukum bahwa Tergugat tidak berhak menerima kompensasi dalam bentuk apapun juga dari Penggugat akibat pemutusan hubungan kerja ini;
4. Menyatakan sah dan berharga sita milik (*revindicatoir beslag*) atas fasilitas perusahaan milik Penggugat berupa 1 (satu) unit laptop Type HP dan satu unit rumah sewa yang dikontrak oleh Penggugat selama 2 (dua) tahun dengan masa sewa berakhir pada tanggal 25 Mei 2015, terletak di Jalan Tukad Musi IV Denpasar (di depan SD I Panjer);
5. Menghukum Tergugat agar berhenti menggunakan hak akses *account email* Corporate SNS Group;
6. Menghukum Tergugat untuk tunduk terhadap putusan ini;
7. Menghukum Tergugat untuk membayar semua biaya perkara yang muncul dalam perkara ini;

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

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

1. Gugatan Penggugat tidak jelas dan kabur (*obscuur libel*):
  - a. Bahwa Penggugat dalam keterangan identitas Tergugat pada halaman 2 menyebutkan "...terakhir sempat bekerja di tempat pemberi kuasa (PT Sinarniaga Sejahtera) dengan jabatan sebagai Sales Area Coordinator Modern Trade Region Balinusra (berdasarkan SK Nomor 363/SK.Mutasi/VIII/2012)", namun dalam posita gugatan halaman 2 butir 1 menyebutkan bahwa Tergugat adalah mantan karyawan Penggugat dengan jabatan terakhir sebagai SAC PS Ruteng NTT, dipertegas di halaman 2 butir 3

Hal. 6 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015

#### 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)



dengan menerbitkan Surat Keputusan Nomor 2606/SK. Mutasi/HC/SNS/XI/2013 tentang Mutasi pada tanggal 1 November 2013;

Bahwa hal tersebut di atas sangatlah jelas, bahwa uraian peristiwa yang diuraikan Penggugat sebagai dasar status Tergugat adalah kabur dan tidak jelas untuk mendukung apa yang dituntut, apakah jabatan terakhir Tergugat secara fisik bekerja itu apakah sebagai Sales Area Coordinator Modern Trade Region Balinusra, ataukah sebagai SAC PS Ruteng NTT, di dalam melakukan suatu pekerjaan, adalah penting kedudukan atau jabatan pekerja/buruh dalam perusahaan untuk memperjelas kepastian hukum pekerja/buruh itu sendiri;

- b. Bahwa Penggugat dalam halaman 4 butir 7 menyebutkan "...maka terhitung sejak tanggal 25 November 2013 Penggugat memutuskan bahwa Tergugat selaku pekerja dikualifikasikan telah mengundurkan diri karena mangkir", dan di halaman 6 butir 11 Penggugat memohon "...agar Tergugat dinyatakan telah melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat karena mangkir dan dikualifikasikan mengundurkan diri", sedangkan di dalam petitum halaman 7 butir 2, Penggugat memohon amar putusan "Menyatakan hukum bahwa antara Penggugat dengan Tergugat telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja sejak tanggal 25 November 2013, karena Tergugat telah mangkir dan dikualifikasikan mengundurkan diri";

Bahwa antara posita gugatan dibandingkan dengan petitum sangatlah kontradiksi satu sama lain, apakah Penggugat memutuskan bahwa Tergugat telah dikualifikasikan mengundurkan diri, ataukah Tergugat dinyatakan telah melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat, ataukah Penggugat dengan Tergugat telah terjadi pemutusan hubungan kerja?, bahwa arti dan penafsiran ketiganya adalah berbeda satu sama lain, dan dapat dikategorikan sebagai gugatan yang kabur dan tidak jelas, yang berakibat pada gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

- c. Bahwa dalam halaman 6 butir ke 10, Tergugat mendalilkan yang pada intinya setuju dan menerima atas anjuran yang dikeluarkan oleh mediator kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Bali, namun pada halaman 6 butir 11 Penggugat tersirat tidak setuju akibat ulah Tergugat menjadi sirna, tetapi menerima atas anjuran tersebut, dengan mendalilkan suatu putusan yang berlawanan menurut makna hukum itu sendiri. Hal ini dengan jelas di petitum Penggugat, dengan menyatakan hukum Tergugat telah melanggar Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun di petitum halaman 7 butir 3 Penggugat memohon ketetapan dengan menyatakan hukum

Hal. 7 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



bahwa Tergugat tidak berhak menerima kompensasi dalam bentuk apapun juga dari Penggugat akibat pemutusan hubungan kerja ini;

Bahwa Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dibolehkan ditafsirkan lain, apalagi ditafsirkan lebih rendah kualitasnya dan berakibat diterapkan dengan tidak patut hukum. Bahwa dalam Pasal 168 ayat (3) beserta penjelasan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut: "Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama". Dan penjelasan Pasal 168 ayat (3) adalah "cukup jelas". Hal tersebut juga dipertegas oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi di dalam Surat Nomor B.600/MEN/ Sj-HK/III/2005 perihal "Uang Penggantian Perumahan Serta Pengobatan dan Perawatan", surat untuk kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota dan tembusan kepada para gubernur di seluruh Indonesia dan para bupati/walikota seluruh Indonesia. Bahwa keTergugat juga berusaha mencampur adukkan ketentuan hukum umum dalam KUH Perdata perihal perbuatan melawan hukum yang berakibat meniadakan sesuatu yang diadakan secara melawan hukum terhadap ketentuan hukum khusus yaitu peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan tentang perlindungan upah buruh/ pekerja dan keluarganya. Bahwa asas hukum *Lex Specialis Derogat Legi Generalis* adalah prinsip aturan hukum yang khusus akan mengesampingkan aturan hukum yang umum. Bahwa hal ini dapat dikategorikan sebagai gugatan Penggugat adalah kabur dan tidak jelas, yang berakibat pada gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

- d. Bahwa Penggugat dalam posita gugatan dan petitumnya, menyatakan sah objek gugatan atas sita milik (*revindicatoir beslag*) terhadap 1 (satu) unit laptop yang dipinjam pakai oleh Tergugat;
- Bahwa ketidakjelasan suatu objek sengketa yang disengketakan Penggugat kepada Tergugat dapat membuat gugatan Penggugat tidak diterima karena gugatan kabur dan tidak jelas mengenai objek yang disengketakan. Bahwa objek sengketa 1 (satu) unit laptop HP tersebut adalah mempunyai nomor type, *Serial Number (S/N)*, *Part Number (P/N)*, nomor *service tag* dan spesifikasi *hardware* yang terdiri dari jenis merk *hard disk*, *RAM memory*, *processor*, *display adapters*, serial *ATA storage*



*controller, network adapters, sounds, video dan game controllers, ACPI dan universal serial bus controllers* sebagaimana kewajaran bila setiap orang akan membeli produk komputer di toko komputer, akan diberikan rekomendasi spesifikasi dan keunggulan produk komputer tersebut, sebagai ciri-ciri produk komputer tersebut dan ditegaskan di faktur pembelian;

- e. Bahwa Penggugat dalam posita gugatan dan petitumnya, menyatakan sah objek gugatan atas sita milik (*revindatoir beslag*) terhadap 1 (satu) unit rumah sewa yang dikontrak oleh Penggugat selama 2 (dua) tahun dengan masa sewa berakhir pada tanggal 25 Mei 2015, terletak di Jalan Tukad Musi IV Denpasar (di depan SD 1 Panjer);

Bahwa sebagaimana Penggugat juga mengetahuinya, adalah *plafond* untuk tunjangan tetap tempat tinggal Tergugat akan kontrak rumah tersebut sebesar Rp9.600.000,00 (sembilan juta enam ratus ribu rupiah) per tahun, yang disetujui Tergugat dengan nilai 2 (dua) tahun sebesar Rp19.200.000,00 (sembilan belas juta dua ratus ribu rupiah). Tunjangan tetap tempat tinggal sewa rumah diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya sesuai tingkatan *grade* atau golongan pekerja/buruh Penggugat adalah maksimal selama 2 tahun. Berbeda bila tunjangan tetap tempat tinggal tersebut diberikan secara bulanan, hal tersebut bila pekerja/buruh Penggugat memilih tempat tinggal kos rumah atau sewa kamar. Bahwa di dalam kenyataan sebenarnya, nilai sewa rumah *a quo* sebesar Rp30.000.000,00 (tiga puluh juta rupiah) untuk 2 (dua) tahun sewa, dan diperjanjikan dengan perjanjian tertulis antara pihak ke 1 (satu) sebagai pemilik rumah dan pihak ke 2 (dua) adalah Tergugat, yang selanjutnya untuk dan atas nama Penggugat atau sebagai pihak yang mengontrak rumah. Bahwa melihat nilai sewa rumah *a quo* tersebut secara jelas bahwa Penggugat memberikan hak tunjangan tetap tempat tinggal pekerja/buruh beserta keluarganya kepada Tergugat dengan senilai hanya Rp19.200.000,00 (sembilan belas juta dua ratus ribu rupiah), dan kekurangan nilai sebesar Rp10.800.000,00 (sepuluh juta delapan ratus ribu rupiah) adalah dari uang pribadi Tergugat sendiri. Bahwa di dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sudah adanya kepastian hukum mengenai perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha mengenai suatu ketentuan menghindari akan merugikan pekerja/buruh beserta keluarganya. Apabila bertentangan dengan ketentuan-ketentuan dalam peraturan pemerintah atau peraturan perundang-undangan lainnya dan karenanya menjadi batal menurut hukum. Dan hal itu dipertegas oleh Surat Edaran

Hal. 9 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-01/MEN/1982 tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, di butir 14 yang berbunyi:

- a. ... dstnya...;
- b. Sewa rumah yang disewakan oleh pengusaha kepada buruh dengan perjanjian tertulis;
- c. ... dstnya... ;

Penjelasan:

Untuk memperhitungkan hutang piutang buruh jika terjadi pemutusan hubungan kerja selain dapat diperhitungkan dari upah juga dari uang pesangon”;

Bahwa tidak jelasnya dasar hukum dalil gugatan Penggugat dapat dikategorikan sebagai gugatan yang kabur dan tidak jelas, yang berakibat pada gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

- f. Bahwa Penggugat di posita gugatan halaman 2 butir 1 huruf (c) dan petitum halaman 7 butir 5 mendalilkan Tergugat telah diberikan menggunakan fasilitas milik Penggugat hak akses *account email* Corporate SNS Group dan menghukum Tergugat agar berhenti menggunakan hak akses *account email* Corporate SNS Group;

Bahwa dalil tersebut tidak jelas dasar hukumnya, dikarenakan sejak akhir bulan November 2013 Tergugat sudah tidak dapat mengakses alamat email atau surat elektronik yang diberikan ke Tergugat sejak bulan Juni 2009 dengan alamat *candra.irkham@snsgroup.co.id*. Bahwa pengertian akses suatu *account email* atau surat elektronik adalah memasuki dengan suatu kode akses yang hanya bisa dilakukan dengan interaksi koneksi jaringan internet. Dengan demikian dalil Tergugat adalah dalil yang tidak berdasarkan hukum peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan, tetapi bersinggungan dengan hukum pidana informasi dan transaksi elektronik, yang mana berakibat pada gugatan Penggugat tidak dapat diterima karena berdasarkan dalil hukum yang tidak jelas;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat telah menyangkal dalil-dalil gugatan tersebut dan sebaliknya mengajukan gugatan balik (rekonvensi) yang pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

Bahwa dalil-dalil yang dipergunakan dalam konvensi dianggap dipergunakan kembali untuk dalam rekonvensi;

Bahwa Tergugat untuk selanjutnya disebut Penggugat Rekonvensi sedangkan Penggugat disebut juga Tergugat Rekonvensi;

Hal. 10 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa Penggugat Rekonvensi adalah karyawan atau pekerja/buruh Tergugat Rekonvensi yang cukup produktif dengan terakhir mendapatkan penghargaan dari Tergugat Rekonvensi sebagai *The Winner-Best Performance 2013*;
2. Bahwa Penggugat Rekonvensi bekerja kepada Tergugat Rekonvensi yang merupakan perusahaan perseroan terbatas yang bergerak di bidang penjualan dan distribusi produk-produk brand Garudafood, berkedudukan di Bekasi, yang salah satu wilayah operasinya saat ini berada di Mengwitani, Tabanan dan sebelumnya berada di Jalan Bung Tomo dan Jalan Noja Saraswati Denpasar, adapun wilayah jangkauan operasinya untuk mengurus wilayah di Bali dan Nusra Tenggara. Penggugat Rekonvensi bekerja sejak 2 Januari 2008 dan atas mutasi masih dalam 1 (satu) *Corporate Company Tudung Group*, dimutasikan dari PT Dairyland ke PT Sinarniaga Sejahtera Region Balinusra di Denpasar di bulan Juni 2009, terakhir menjabat jabatan kerja sebagai Senior *Sales Area Coordinator Modern Market Region Balinusra* (Senior SAC MM) dan mendapatkan upah dengan komponen upah sebagai berikut:
  - a. Upah Pokok : Rp6.735.960,00;
  - b. Tunjangan Premi Asuransi : Rp 354.425,00;
  - c. Tunjangan Pajak : Rp1.297.254,00;Total Upah/Gaji : Rp8.387.639,00;

Dengan tingkat grade atau golongan adalah 6, Nomor Induk Karyawan: 00896206, dan telah diikutsertakan program jaminan sosial tenaga kerja yakni Jaminan Hari Tua (JHT) pada PT Jamsostek Cabang Bekasi mulai bulan Juni 2009, dengan nama kepesertaan sesuai di kartu aslinya adalah: Candra Irkam Arief dan Nomor Kepesertaan: 09015729073, juga diikutsertakan jaminan pemeliharaan kesehatan yang lebih baik daripada program jaminan sosial Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) PT Jamsostek, yakni Asuransi Bina Dana Arta (ABDA), atas nama Penggugat Rekonvensi yakni Candra Irkam Arief beserta ke 2 (dua) anak kandung Penggugat Rekonvensi;
3. Bahwa perselisihan hubungan industrial antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi pada pokoknya adalah adanya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi terhadap hak dan kepentingan Penggugat Rekonvensi, hal itu terjadi setelah dilakukan mutasi kerja pada 1 Agustus 2012. Adapun mutasi kerja Penggugat Rekonvensi, dari jabatan kerja Sales Market Development Region Balinusra (SMD) ke Senior Sales Area Coordinator Modern Market Region Balinusra (Senior

Hal. 11 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

SAC MM) pada tanggal 1 Agustus 2012, berdasarkan email atau surat elektronik dari atasan sebelumnya yaitu sdr. Ida Bagus yang menjabat Region Sales Promotion Region Balinusra Tergugat Rekonvensi, pada tanggal 24 Juli 2012 dan dilimpahkan ke atasan selanjutnya adalah sdr. Alep Djoni Hermawan sebagai Regional Head Region Balinusra Tergugat Rekonvensi sejak 1 Agustus 2012;

Dapat Penggugat Rekonvensi sampaikan bahwa dengan mutasi kerja tersebut Penggugat Rekonvensi mempunyai tugas dan wewenang secara *implicit* dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Membawahi tim penjualan modern market, tim pengiriman, tim promosi, penagihan dan administrasi modern market;
  - b. Memperbaiki proses kerja channel modern market agar produktivitas dapat tercapai;
  - c. melaporkan hasil kerja atau performance kerja kepada pimpinan perusahaan yaitu Regional Head Region Balinusra, sdr. Alep Djoni Hermawan dengan *region review* setiap bulannya;
4. Bahwa adapun dapat Penggugat Rekonvensi sampaikan perjanjian kerja atas mutasi di tanggal 1 Agustus 2012, sesuai Pasal 52 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:
- (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
    - a. Kesepakatan kedua belah pihak;
    - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
    - c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan;
    - d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
  - (2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan;
  - (3) Perjanjian kerja yang dibuat para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum;

Pelanggaran-pelanggaran tersebut adalah sebagai berikut:

- i. Melanggar kesepakatan kedua belah pihak pada pekerjaan yang diperjanjikan:
  - a. Sejak periode Maret 2013, Penggugat Rekonvensi tidak disertakan dalam *region review* setiap bulannya. Hal tersebut beberapa kali Penggugat Rekonvensi sampaikan kepada Tergugat Rekonvensi dengan baik, agar meminta diperhatikan atas kejadian tersebut, dan

Hal. 12 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Penggugat Rekonvensi belum mendapatkan jawaban yang dapat kepastian hukum dan Penggugat Rekonvensi menawarkan dikembalikan ke jabatan sebelumnya yakni jabatan kerja Sales Market Development Region Balinusra, sebelum adanya mutasi tanggal 1 Agustus 2012;

- b. Sejak bulan Agustus 2013, wewenang kontrol terhadap administrasi modern market ditiadakan dan dialihkan ke department finance;
  - c. Sejak awal September 2013, fasilitas kendaraan operasional yang telah melekat pada Penggugat Rekonvensi sejak tahun 2009, diharuskan oleh Tergugat Rekonvensi untuk dikembalikan;
  - d. Sejak awal September 2013, wewenang terhadap tim promosi, yakni *team leader*, *merchandiser* dan *sales promotion girl* dicabut dan dialihkan ke *department sales* dan *promosi regional*;
  - e. Sejak mutasi kerja terjadi di tanggal 1 Agustus 2012, Penggugat Rekonvensi meminta kepada Tergugat Rekonvensi perihal surat keputusan mutasi tersebut agar kepastian hukum Penggugat Rekonvensi dalam bekerja dapat terpenuhi, namun belum diterbitkan oleh Tergugat Rekonvensi, barulah di tanggal 25 Agustus 2013 diterbitkannya Surat Keputusan dengan Nomor 363/SK.Mutasi/VIII/2012 perihal mutasi kerja yang seharusnya diberikan pada bulan terjadinya mutasi kerja di Agustus 2012, lama waktu menerbitkan surat keputusan mutasi tersebut adalah 1 tahun lebih 1 bulan;
  - f. Skema perhitungan *incentive* penjualan dalam pencapaian hasil prestasi kerja Penggugat Rekonvensi tidak berdasarkan kesepakatan awal yaitu sesuai perhitungan grade atau golongan 6, tetapi diberikan dan disampaikan memakai dasar grade atau golongan 5, yang mana hal tersebut adanya perbedaan tingkat nilai uang yang akan dicapai oleh Penggugat Rekonvensi. Dalam hal ini Penggugat Rekonvensi mengalami kerugian atas perlakuan sepihak Tergugat Rekonvensi;
- ii. Melakukan pelanggaran pada peraturan perundang-undangan yang berlaku:
- a. Dari periode Juni 2009 sampai dengan gugatan perselisihan hubungan industrial ini, Penggugat Rekonvensi tidak pernah mengetahui dan diberikan peraturan perusahaan yang diwajibkan menurut undang-undang ketenagakerjaan, seharusnya Tergugat Rekonvensi wajib membagikan dan disosialisasikan kepada seluruh buruh/pekerja di perusahaan, dan terhadap hal itu bila dilanggar

Hal. 13 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



dapat diberikan sanksi pidana pelanggaran sesuai di Pasal 114 *juncto* Pasal 188 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bahwa sejak tanggal 24 Juni 2013 sampai dengan tanggal 10 September 2013 Penggugat Rekonvensi telah meminta peraturan perusahaan kepada Tergugat Rekonvensi yakni ke sdr. Koko Mintarko sebagai Human Capital Region Balinusra Tergugat Rekonvensi dan dijawab masih dimintakan ke Kantor Head Office;

- b. Bahwa Tergugat Rekonvensi telah sepihak tanpa Penggugat Rekonvensi ketahui, di awal bulan September 2013, kepesertaan Jaminan Hari Tua (JHT) pada PT Jamsostek Cabang Bekasi dengan nama kepesertaan sesuai di kartu asli adalah Candra Irkam Arief dan Nomor Kepesertaan 09015729073 diberhentikan kepesertaannya oleh Tergugat Rekonvensi, sementara Penggugat Rekonvensi masih aktif bekerja di bulan tersebut;

Sebagai catatan bahwa atas hal ini, Penggugat Rekonvensi telah melaporkan indikasi pidana atas iuran kepesertaan JHT tersebut ke Kepolisian Resort Kota Denpasar pada tanggal 10 April 2014 dan diterima dengan Laporan Polisi Nomor LP/308/IV/2014/BALI/RESTA DPS. Atas penyidikan di Berita Acara Pemeriksaan Saksi, dikeluarkan perihal: Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan dengan Nomor B/283.a/V/2014/Reskrim yang pada intinya diberitahukan bahwa memang benar bahwa Tergugat Rekonvensi telah memberhentikan kepesertaan JHT tersebut dengan alasan adanya perpindahan transfer gaji dari Manajemen Head Office Bekasi ke Manajemen Region Balinusra Tergugat Rekonvensi, dan Tergugat Rekonvensi telah juga sepihak mengikutsertakan tanpa konfirmasi dan validasi kepada Penggugat Rekonvensi Kepesertaan JHT baru di PT Jamsostek Bali 1, Jalan Hayam Wuruk Denpasar. Bahwa atas hal ini jelas Penggugat Rekonvensi dirugikan sangat nyata akan kekurangan dan kerugian pengembangan nilai dana di kepesertaan Penggugat Rekonvensi dengan Nomor Kepesertaan 09015729073 tersebut, padahal masa kepesertaan JHT tersebut saat ini sudah 5 tahun dan sudah memasuki masa tunggu 1 bulan untuk dapat diambil pengembangan dananya di bulan Agustus 2014 nanti. Atas diikutsertakan sepihak oleh Tergugat Rekonvensi dengan Nomor Kepesertaan Baru 13040894381 atas nama Candra Irkam Arif, adalah dapat diambil dananya di periode Oktober tahun 2018, dan hal

Hal. 14 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015

**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)



itu merugikan Penggugat Rekonvensi. Adalah tidak divalidasi dan diketahui oleh Penggugat Rekonvensi atas kepesertaan baru JHT 13040894381 atas nama Candra Irkham Arif, dan kartu kepesertaan beserta rincian saldo masih dikuasai oleh Tergugat Rekonvensi. Dengan asas praduga tidak bersalah, Tergugat Rekonvensi jelas diindikasikan memalsukan berita kepada PT Jamsostek Cabang Bekasi untuk memberhentikan kepesertaan JHT Penggugat Rekonvensi dengan Nomor Kepesertaan 09015729073 dengan keterangan pekerja/buruh telah berhenti bekerja memakai dan mengisi formulir 1b. Bahwa hanya ada 2 (dua) alasan bagi pemberi kerja atau pengusaha dapat memberhentikan kepesertaan pekerja/buruhnya yang sudah terdaftar di PT Jamsostek, sekarang adalah BPJS Ketenagakerjaan, adalah dengan mengisi formulir dengan alasan pekerja/buruh berhenti bekerja atau meninggal dunia hal ini sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Mendaftarkan kepesertaan yang baru dengan Nomor Kepesertaan 13040894381 dengan itikad tidak baik karena pendaftaran peserta baru diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan Pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-12/MEN/VI/2007 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dengan formulir 1a yang wajib ditandatangani oleh Penggugat Rekonvensi dan disertakan pas photo dan cap jempol. Bahwa Penggugat Rekonvensi tetap mereservasi akan pencarian bukti-bukti materiil atas hal tersebut;

- c. Bahwa Tergugat Rekonvensi menyadari bahwa selama ini, sejak periode April 2010 sampai dengan bulan September 2013, iuran yang telah dibayarkan oleh Tergugat Rekonvensi atas kewajiban dalam Jaminan Hari Tua (JHT) Penggugat Rekonvensi dengan Nomor Kepesertaan: 13040894381 dengan nama kepesertaan: Candra Irkham Arief, dibayarkan oleh Tergugat Rekonvensi dengan upah yang tidak benar dan terhadap upah yang diterima oleh Penggugat Rekonvensi. Bahwa sesuai Pasal 1 butir 5 *juncto* Pasal 18 *juncto* 29 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Bahwa pengertian upah adalah upah pokok beserta tunjangan tetap yang diterima Penggugat Rekonvensi, dan bila tidak benar dalam membayarkan iuran berdasarkan upah sebenarnya



dapat dikenakan sanksi pidana pelanggaran karena dapat diperkatakan hal ini sebagai penipuan yang mengakibatkan kerugian bagi pekerja/buruh yang bersangkutan;

- iii. Melakukan pelanggaran dengan perbuatan tidak sesuai norma kejujuran;
  - a. Tergugat Rekonvensi membuka slip gaji Penggugat Rekonvensi, yang dengan jelas bahwa slip gaji tersebut adalah bersifat *private and confidential*, adalah pribadi dan sangat rahasia, padahal hal tersebut sangatlah mudah bila ditanyakan isi dalam slip gaji Penggugat Rekonvensi karena Penggugat Rekonvensi juga pekerja/buruh Tergugat Rekonvensi;
  - b. Tergugat Rekonvensi dengan itikad yang tidak baik sesuai norma-norma kejujuran terhadap Penggugat Rekonvensi, bermufakat menerbitkan surat peringatan ke 2 terhadap Penggugat Rekonvensi pada tanggal 30 Agustus 2013. Bahwa atas hal ini, sdr. Hady Purnomo telah mengakui atas rekayasa yang tidak baik atas sebab terbitnya surat peringatan ke 2 itu;
5. Bahwa atas uraian peristiwa dan fakta dalam rekonvensi di butir 4 (i), (ii) dan (iii) tersebut Penggugat Rekonvensi menerbitkan perundingan secara tertulis yaitu Bipartit untuk musyawarah mufakat, adapun secara gambaran kronologis perundingan Bipartit berlanjut ke pencatatan perselisihan ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung tersebut adalah sebagai berikut:
  - a. Bipartit ke 1 pada tanggal 21 Oktober 2013, tidak ditanggapi oleh Tergugat Rekonvensi;
  - b. Bipartit ke 2 pada tanggal 31 Oktober 2013, tidak ditanggapi oleh Tergugat Rekonvensi;
  - c. Pencatatan perselisihan hubungan industrial ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung pada tanggal 7 November 2013;
  - d. Bipartit ke 3 pada tanggal 14 November 2013, ditanggapi oleh Tergugat Rekonvensi, tetapi risalah perundingan Bipartit tidak bersedia ditandatangani oleh Tergugat Rekonvensi;
  - e. Bipartit ke 4 pada tanggal 15 November 2013, ditanggapi oleh Tergugat Rekonvensi, tetapi risalah perundingan Bipartit tidak bersedia ditandatangani oleh Tergugat Rekonvensi;
6. Bahwa di masa proses perundingan Bipartit ke 1 dan ke 2, Tergugat Rekonvensi menerbitkan Surat Keputusan Mutasi dengan Nomor 2606/SK.Mutasi/HC/SNS/XI/2013 terhadap Penggugat Rekonvensi agar

Hal. 16 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



bersedia dimutasi kerja ke Kota Ruteng NTT sebagai Sales Area Coordinator Partner SNS pada tanggal 1 November 2013, hal ini adalah pelanggaran hukum yang dilakukan Tergugat Rekonvensi terhadap hak konstitusional di Undang-Undang Dasar 1945 bahwa hak setiap orang atas kebebasan mengeluarkan pendapat;

7. Bahwa Penggugat Rekonvensi tidak bersedia dan tetap meminta peninjauan mutasi sepihak tersebut ke Tergugat Rekonvensi beberapa kali namun tidak ditanggapi dengan baik oleh Tergugat Rekonvensi;
8. Bahwa Penggugat Rekonvensi tetap melakukan pekerjaannya sebagai Senior Sales Area Coordinator Modern Market Region Balinusra dan memvalidasi absen dengan jempol *finger print* pada tanggal 1 dan 2 November 2013, namun tetap bersinggungan dengan pejabat yang baru yang menggantikan posisi Penggugat Rekonvensi atas perintah Tergugat Rekonvensi, dan pejabat baru yang menggantikan posisi Penggugat Rekonvensi tersebut telah disosialisasikan ke pelanggan perusahaan dengan Tergugat Rekonvensi sendiri;
9. Bahwa pada tanggal 4 November 2013, validasi absen jempol *finger print* telah dihapus oleh Tergugat Rekonvensi, atas hal ini Penggugat Rekonvensi tidak dapat lagi melakukan absensi masuk atau keluar kerja sebagai validasi absen di kepegawaian perusahaan yang sah;
10. Bahwa atas tindakan sepihak dari Tergugat Rekonvensi melakukan mutasi tanpa persetujuan Penggugat Rekonvensi, telah melanggar Pasal 32 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi", juga dipertegas sebelumnya di Pasal 47 *juncto* Pasal 56 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-203/MEN/1999 yang berbunyi "Pemberi kerja dapat memindahkan tenaga kerja ke daerah lain dalam lingkup perusahaannya dengan persetujuan tenaga kerja yang bersangkutan", dan "Pemberi kerja yang melanggar ketentuan dalam ...., atau Pasal 47, .... dikenakan sanksi administrasi berupa peringatan secara tertulis";
11. Bahwa atas tindakan sewenang-wenang Tergugat Rekonvensi tersebut menyebabkan jatuhnya mental Penggugat Rekonvensi akan nasib karir dan ke 2 (dua) anak kandung Penggugat Rekonvensi dan mengalami jatuh sakit, karena dari awal Tergugat Rekonvensi mengetahui dan telah terdaftar di data perusahaan Tergugat Rekonvensi, bahwa status Penggugat Rekonvensi adalah *single parent* dengan cerai dan ke 2 (dua) anak kandung

Hal. 17 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



yang ikut serta dan tinggal di Denpasar bersama Penggugat Rekonvensi sejak pertengahan tahun 2011, hal ini dapat didasarkan pada asuransi kesehatan Penggugat Rekonvensi adalah hanya 3 (tiga) kartu tidak ada nama istri Penggugat Rekonvensi, dan pada akhir bulan November 2013 tersebut adalah saatnya ujian tengah semester untuk ke 2 (dua) anak kandung Penggugat Rekonvensi yang bersekolah di Madrasah Tawakkal Jalan Raya Puputan Nomor 26 Renon Denpasar, dengan status satunya kelas 9 dan satunya lagi kelas 6 dan apabila Penggugat Rekonvensi turuti kehendak sewenang-wenang Tergugat Rekonvensi atas pemaksaan mutasi kerja tersebut, hal itu sama saja dengan menjerumuskan Penggugat Rekonvensi untuk menelantarkan anak kandung sendiri dan dapat diancam dengan sanksi pidana karena hal tersebut adalah pidana kejahatan, dan kesemua itu adalah tidak manusiawi yang dilakukan Tergugat Rekonvensi terhadap Penggugat Rekonvensi beserta keluarganya;

12. Bahwa Penggugat Rekonvensi tidak masuk kerja dikarenakan mengalami sakit, atas hal itu di tanggal 7 November 2013 dan 11 November 2013 Tergugat Rekonvensi mengirimkan surat panggilan kerja kekediaman Penggugat Rekonvensi, dan telah Penggugat Rekonvensi berikan pula surat keterangan dokter atas tidak masuk kerja pada tanggal 6 November 2013 sampai dengan 8 November 2013 dan Surat Keterangan Dokter tanggal 11 November 2013 sampai dengan 13 November 2013, pada tanggal 15 November 2013 disaat bertemu untuk perundingan bipartit ke 4 (empat);
13. Bahwa di tanggal 18 November 2013, Penggugat Rekonvensi mencoba kembali ke kantor perusahaan dan didapati bahwa masih saja validasi absensi jempol *finger print* atas nama Penggugat Rekonvensi tidak bisa digunakan, atas hal tersebut Penggugat Rekonvensi menghubungi sdr. Koko Mintarko sebagai Human Capital Tergugat Rekonvensi dan menanyakan akan status kerja Penggugat Rekonvensi dan dijawab tetap tidak bisa ditinjau akan mutasi kerja ke Kota Ruteng NTT tersebut;
14. Bahwa dengan demikian di tanggal 18 November 2013 Penggugat Rekonvensi meninggalkan tempat kerja sesegera mungkin tanpa harus memberikan pemberitahuan kepada pengusaha dan tindakan tersebut (bila terbukti menurut hukum) dianggap sebagai pemberhentian oleh pengusaha adalah sah demi hukum dan hal ini lazim disebut *constructive dismissal*, yaitu digunakan dalam situasi ketika seorang pekerja dipaksa untuk meninggalkan pekerjaan karena perilaku pengusaha itu sendiri yang tidak dapat diterima oleh pekerja sesuai amar putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 58/PUU-

Hal. 18 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



IX/2011. Perilaku Tergugat Rekonvensi dari melanggar perjanjian kerja dengan Penggugat Rekonvensi, perbuatan melanggar peraturan perundang-undangan yang mengakibatkan kerugian materiil terhadap Penggugat Rekonvensi dan perbuatan melanggar terhadap norma-norma hukum;

15. Bahwa adanya panggilan kerja kembali dari Tergugat Rekonvensi di tanggal 20 November 2013 dan 22 November 2013, adalah tidak dapat dipertimbangkan, juga tenggang waktu antara panggilan kerja pertama dan kedua tidak memenuhi syarat formil yaitu secara patut adalah minimal 3 (tiga) hari kerja, sesuai dalam penjelasan di Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
16. Bahwa pada tanggal 18 Desember 2013 telah diadakan perundingan mediasi yang ditengahi oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Bali dan Penggugat Rekonvensi menolak anjuran yang dikeluarkan Mediator pada tanggal 30 Desember 2013, sebagaimana uraian Penggugat Rekonvensi pada jawaban Tergugat dalam pokok perkara di butir 7;
17. Bahwa sebagai bagian dalam gugatan rekonvensi, diberitahukan bahwa sejak akhir Desember 2013 sampai dengan awal Juni 2014, antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi sangat sering berhubungan dan bertemu untuk membicarakan dengan semangat penyelesaian diluar pengadilan, bahwa pada tanggal 21 Maret 2014 diberikanlah Fomulir 1721-A1 Bukti Pemotongan PPH Pasal 21 bagi pegawai tetap atas nama Penggugat Rekonvensi sebanyak 2 (dua) lembar atas permintaan Penggugat Rekonvensi, serta diberikannya atas *incentive* penjualan yang Penggugat Rekonvensi capai dalam periode bulan Juli 2013 sampai dengan bulan November 2013 sebesar Rp8.000.000,00 (delapan juta rupiah) di tanggal 2 Juni 2014;
18. Bahwa sesuai peraturan perundang-undangan tentang perpajakan, bahwa adanya kejanggalan akan isi 2 (dua) lembar formulir 1721-A1 Bukti Pemotongan PPH Pasal 21 bagi pegawai tetap atas nama Penggugat Rekonvensi tersebut yang ditandatangani oleh kuasa perusahaan yakni sdr. Alep Djoni Hermawan di Nomor 15, penghasilan masa netto sebelumnya tertera adalah nol (0), yang dapat diartikan bahwa memang Penggugat Rekonvensi di akhir bulan Agustus 2013 telah diberhentikan oleh Tergugat Rekonvensi itu sendiri dikarenakan seharusnya tidaklah tidak perlu adanya 2 (dua) lembar formulir 1721-A1 Bukti Pemotongan PPH Pasal 21 bagi pegawai tetap dalam masa tahun pajak yang sama dalam satu perusahaan yang sama dan berbadan hukum sama, beda wilayah;

Hal. 19 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



19. Bahwa juga, hak Penggugat Rekonvensi *incentive* penjualan periode bulan Juli 2013 sampai dengan bulan November 2013 sebesar Rp8.000.000,00 (delapan juta rupiah), tidak disertakan skema perhitungan pencapaian oleh Tergugat Rekonvensi seperti uraian Penggugat Rekonvensi di butir 4 huruf f dalam Rekonvensi. Dalam hal ini, bahwa terus menerus Tergugat Rekonvensi melakukan tata cara sistem kerja yang dapat menimbulkan benih-benih perselisihan hubungan industrial terhadap para pekerja/buruh Tergugat Rekonvensi itu sendiri;
20. Bahwa atas uraian peristiwa yang Penggugat Rekonvensi sampaikan di atas juga uraian dalam konvensi, adalah fakta hukum bahwa Tergugat Rekonvensi telah melanggar Pasal 169 ayat (1) huruf b dan huruf d dan huruf e dan huruf f, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:
- “Pekerja buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
- a. ... dstnya...;
  - b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
  - c. ... dstnya...;
  - d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
  - e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan, atau;
  - f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;
21. Bahwa sebagaimana Pasal 169 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa Penggugat Rekonvensi berhak mendapatkan 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), dengan perhitungan sebagai berikut:
- a. Masa kerja dari 2 Januari 2008 sampai adalah 6 tahun lebih adalah 7 (tujuh) bulan upah, sebesar  $Rp8.387.639,00 \times 7 \times 2 = Rp117.426.946,00$ ;
  - b. Uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali adalah 3 (tiga) bulan upah, sebesar  $Rp8.387.639,00 \times 3 = Rp25.162.917,00$ ;
  - c. Uang Penggantian Hak:

Hal. 20 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Cuti yang belum diambil sebesar  $\text{Rp}8.387.639,00/30 \times 12 = \text{Rp}3.355.055,00$ ;

Pengantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sebesar  $\text{Rp}21.388.479,00$ ;

Total sebesar adalah  $\text{Rp}167.333.397,00$ ;

22. Bahwa Penggugat Rekonvensi juga berhak atas upah proses dari terakhir Penggugat Rekonvensi menerima upah dari Tergugat Rekonvensi, yakni terakhir sejak Tergugat Rekonvensi mendalilkan Penggugat Rekonvensi telah mangkir dan dikualifikasi mengundurkan diri di tanggal 25 November 2013, adalah 8 (delapan) bulan  $\times \text{Rp}8.387.639,00 = \text{Rp}67.101.112,00$ ;

23. Bahwa Penggugat Rekonvensi sangatlah wajar diberikan hak Tunjangan Hari Raya dari Tergugat Rekonvensi, akan sudah datangnya Hari Raya Idul Fitri 2014 di akhir bulan Juli 2014 ini, dengan 1 (satu) kali Upah Pokok, sebesar  $\text{Rp}6.735.960,00$ ;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas Penggugat dalam rekonvensi menuntut kepada Pengadilan Negeri Denpasar supaya memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hukum bahwa Tergugat Rekonvensi telah melanggar perbuatan Pasal 169 ayat (1), 169 ayat (1) huruf b dan huruf d dan huruf e dan huruf f, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan hukum bahwa putus hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi sejak tanggal putusan berkekuatan hukum tetap;
4. Menyatakan hukum bahwa Penggugat Rekonvensi berhak atas Upah Proses, 8 (delapan) bulan  $\times \text{Rp}8.387.639,00 = \text{Rp}67.101.112,00$  atau sampai dengan keputusan berkekuatan hukum tetap;
5. Menyatakan hukum bahwa Penggugat Rekonvensi berhak mendapatkan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) sebesar total  $\text{Rp}167.333.397,00$ , sebagaimana uraian dan penjelasan pada posita gugatan Penggugat Rekonvensi;

Hal. 21 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Menyatakan hukum bahwa Penggugat Rekonvensi berhak atas Tunjangan Hari Raya tahun 2014 sebesar Rp6.735.960,00;
7. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat Rekonvensi sebesar Rp100.000,00 (seratus ribu rupiah) setiap hari karena lalai dalam menjalankan putusan perkara ini;
8. Menyatakan keputusan ini dapat dijalankan lebih dahulu sebelum mempunyai kekuatan hukum tetap walaupun ada upaya hukum kasasi;
9. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar semua ongkos dan biaya yang timbul dalam pemeriksaan perkara ini;

Dan apabila Yang Mulia Majelis Hakim berpendapat lain, maka mohon diputuskan seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar telah memberikan Putusan Nomor 5/Pdt.Sus.PHI/2014/PN.Dps tanggal 16 September 2014 dengan amar sebagai berikut:

Dalam Konvensi:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hukum hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak tanggal 25 November 2013 karena mangkir sehingga dikualifikasikan mengundurkan diri;
3. Menghukum Penggugat untuk membayar hak Tergugat berupa uang pisah sebesar 2 x Rp6.735.960,00 (enam juta tujuh ratus tiga puluh lima ribu sembilan ratus enam puluh rupiah) = Rp13.471.920,00 (tiga belas juta empat ratus tujuh puluh satu ribu sembilan ratus dua puluh rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Dalam Rekonvensi:

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi seluruhnya;

Dalam Konvensi/Rekonvensi:

- Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada negara;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Tergugat pada tanggal 16 September 2014 kemudian terhadap putusan tersebut Tergugat mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 17 September 2014 sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 05/Kas/G/2014/PHI.PN.Dps yang dibuat Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada

Hal. 22 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Negeri Denpasar, permohonan tersebut diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar pada tanggal 1 Oktober 2014;

Bahwa, memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 30 Oktober 2014, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar pada tanggal 13 November 2014;

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 Pemohon Kasasi/Tergugat dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah:

Dalam Konvensi:

Dalam Eksepsi:

1. Bahwa *Judex Facti* tidak teliti, dalil posita gugatan dan berakibat adanya petitumnya Termohon Kasasi/Penggugat, adalah beritikad tidak baik;

Pemohon Kasasi/Tergugat keberatan dengan putusan yang mengadili dalam perkara *a quo*, di halaman 73, dalam eksepsi "Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya";

Bahwa dalam putusan perkara *a quo* di halaman 10, pada intinya Pemohon Kasasi/Tergugat keberatan dengan dalil posita gugatan Termohon Kasasi/Penggugat mengenai tidak mentolerir perilaku Tergugat karena telah mengirimkan surat elektronik/*e-mail* ke owner perusahaan (*vide* putusan perkara *a quo* di halaman 7), yang karena alasan dalil posita gugatan tersebut, Termohon Kasasi/Penggugat membuat petitumnya di Nomor 3 "Menyatakan hukum bahwa Tergugat tidak berhak menerima kompensasi dalam bentuk apapun juga dari Penggugat akibat pemutusan hubungan kerja ini";

Bahwa alasan eksepsi Pemohon Kasasi/Tergugat di putusan perkara *a quo* di halaman 10 dan 11 huruf c, "Bahwa dalam halaman 6 butir 10, keTergugat mendalihkan yang pada intinya setuju dan menerima atas anjuran yang dikeluarkan oleh mediator kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Bali, namun pada halaman 6 butir 11 Penggugat tersirat tidak setuju akibat ulah Tergugat menjadi sirna, tetapi menerima atas anjuran tersebut, dengan mendalihkan suatu putusan yang berlawanan menurut makna hukum itu sendiri. Hal ini dengan jelas di petitum Penggugat, dengan menyatakan hukum Tergugat telah melanggar Pasal 168 ayat (1) Undang-

Hal. 23 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun di petitem halaman 7 butir 3 Penggugat memohon ketetapan dengan menyatakan hukum bahwa Tergugat tidak berhak menerima kompensasi dalam bentuk apapun juga dari Penggugat akibat pemutusan hubungan kerja ini”;

Bahwa di posita gugatannya yang terregister tanggal 19 Juni 2014 di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar, Termohon Kasasi/Penggugat menulis (baca putusan perkara *a quo* di halaman 6 dan 7 butir 11), “Bahwa maksud baik dari Penggugat untuk menerima dan memenuhi isi anjuran dari mediator kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Bali akhirnya menjadi sirna akibat ulah atau perilaku Tergugat yang semakin hari semakin tidak bisa ditolerir lagi, karena Tergugat selalu bikin ulah yang sangat mengganggu suasana kerja, baik dengan cara Tergugat mengirimkan email kesemua pimpinan perusahaan dan atau *owner* perusahaan yang tentunya membuat gerah pimpinan perusahaan...” ...selanjutnya...” dan atas perbuatan Tergugat yang tidak bisa ditolerir oleh Penggugat maka dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini, Tergugat tidak berhak menerima kompensasi dalam bentuk apapun juga dari Penggugat”;

Bahwa dalam surat perihal: Bukti Surat Tambahan, tanggal 26 Agustus 2013, yang diserahkan oleh Termohon Kasasi/Penggugat, pada Nomor 2, bukti P-15 adalah dengan nama “Bukti Surat elektronik (*e-mail*) dari Tergugat kepada Budi Santoso tertanggal 20 Juni 2014 yang ditembuskan kepada Pengayom Adi (*owner* dari perusahaan) (*fotocopy* dari print *e-mail*)”, dan bukti P-15, diterangkan oleh Termohon Kasasi/Penggugat bahwa “Bukti surat ini menunjukkan bahwa Tergugat mengirimkan surat elektronik (*e-mail*) kepada *owner* perusahaan (bapak Pengayom Adi) untuk membantah jawaban Tergugat yang menyatakan tidak pernah mengirimkan *e-mail* kepada *owner* perusahaan”;

Bahwa bukti P-15 dari Termohon Kasasi/Penggugat adalah print dari surat elektronik/*e-mail* tanggal 20 Juni 2014, padahal posita gugatan untuk melandasi petitem Nomor 3 Termohon Kasasi/Penggugat. Surat gugatan tersebut di register oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar pada tanggal 19 Juni 2014. Termohon Kasasi/Penggugat terbukti mempunyai itikad tidak baik dalam pembuktian perkara *a quo* ini, karena surat gugatan telah mendalihkan di positanya Tergugat telah mengirimkan *email* ke *owner* perusahaan, namun pembuktiannya 1 (satu) hari setelah menulis dalil di posita tersebut, terbukti *Judex Facti* tidak cermat, teliti dan waspada atas perilaku dari Termohon Kasasi/Penggugat tersebut;

Hal. 24 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa di bukti T-105 lembar ke 2, surat elektronik/e-mail tanggal 12 November 2013 dari Budi Santoso yang menjabat Chief Audit Internal mengatakan bahwa telah melaporkan kepada Sales Director (Rudi Eko), dan di cc/tembuskan ke Ketua Audit Committee (Pangayoman Adi) dan Managing Director (Afat Adinata) serta Head of Human Capital (Sri Utami). Ketua Audit Committee (Pangayoman Adi), bukan *owner*/pemilik seperti dalil di posita gugatan Termohon Kasasi/Penggugat, Termohon Kasasi/Penggugat juga pasti mengetahui sejak awal bahwa ketentuan Salinan Keputusan Ketua Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan Nomor KEP-643/BL/2012 tentang Pembentukan dan Pedoman Pelaksanaan Kerja Komite Audit, komite audit berhak berkomunikasi langsung dengan karyawan, termasuk direksi dan pihak yang menjalankan fungsi audit internal dan melakukan penelaahan atas pelaksanaan tindak lanjut oleh direksi atas penemuan auditor internal. Dan Pangayoman Adi menjabat sebagai Ketua Komite Audit, sebagaimana dijelaskan oleh Budi Santoso (*vide* bukti T-105 lembar ke 2). Adalah menjadi aneh dan tidak masuk akal bila Termohon Kasasi/Penggugat tidak mengetahui jabatan Pangayoman Adi sejak awal, dan menganggap sebagai *owner*, seperti jabatan di sebuah usaha dagang, bukan perseroan terbatas;

Bahwa terlihat secara nyata Termohon Kasasi/Penggugat adalah pihak yang menyetujui anjuran tertulis dari mediator, sesuai dalil di posita gugatannya pada putusan perkara *a quo* di halaman 6 butir 10, dan sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Termohon Kasasi/Penggugat tidak mempunyai hak untuk mendahului membuat surat gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar, dengan berusaha mendalilkan alasan gugatan atas tidak mentolerir ulah dan perilaku Pemohon Kasasi/Tergugat dengan mengirim surat elektronik/e-mail ke *owner* perusahaan, yang pada akhirnya dalil posita gugatan tersebut adalah rekayasa belaka, sengaja berusaha untuk menutupi agar diterima gugatannya sebagai pihak yang menyetujui anjuran tertulis dari mediator, dengan beralasan tidak mentolerir perilaku Pemohon Kasasi/Tergugat;

Bahwa menurut Pasal 283 RBg, “barang siapa beranggapan mempunyai suatu hak atau suatu keadaan untuk menguatkan haknya atau menyangkal hak seseorang lain, harus membuktikan hak atau keadaan itu”, dan gugatan tersebut tidak didasarkan alasan-alasan yang layak;

Dalam Pokok Perkara:

Hal. 25 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



- I. *Judex Facti* berlaku salah tidak teliti dalam menyimpulkan pokok permasalahan dalam perkara *a quo*, berakibat terjadi ketidakadilan dalam putusannya;

Bahwa pertimbangan *Judex Facti* dalam putusan perkara *a quo*, dalam pokok perkara halaman 63, alinea 2 menyatakan: "Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mempelajari secara saksama baik gugatan maupun jawab menjawab dari kedua belah pihak maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi pokok permasalahan dalam perkara ini adalah Penggugat menuntut agar Tergugat dapat diputus hubungan kerjanya dengan Penggugat, karena Tergugat tidak masuk kerja berturut-turut dari tanggal 7 sampai dengan tanggal 23 November 2013 tanpa memberikan keterangan dan alasan yang dapat dipertanggung jawabkan dan telah dipanggil secara patut sebanyak 4 (empat) kali melalui surat masing-masing tanggal 7, 11, 20 dan tanggal 22 November 2013, sehingga dikualifikasikan mengundurkan diri";

*Judex Facti* tidak teliti dalam membaca dengan cermat surat gugatan yang diajukan Termohon Kasasi/Penggugat (seperti pertimbangan *Judex Facti* di atas), baca di putusan perkara *a quo* halaman 2 dan 3, butir 2, 3 dan 4, tentang duduknya perkara, yang benar adalah pada intinya Termohon Kasasi/Penggugat telah menerbitkan kebijakan berupa keputusan mutasi kepada Pemohon Kasasi/Tergugat, pada tanggal 1 November 2013 dengan SK Nomor 2606/SK.Mutasi/HC/SNS/XI/2013, dari jabatan sebelumnya dengan lokasi kerja di Denpasar, Bali ke lokasi kerja yang baru di Ruteng, Flores, Nusa Tenggara Timur. Terkait dengan kebijakan atas terbitnya SK tersebut, Pemohon Kasasi/Tergugat menolaknya dan meminta untuk ditinjau mutasi tersebut, namun Termohon Kasasi/Penggugat tetap meminta kepada Pemohon Kasasi/Tergugat untuk segera berangkat ke Ruteng dengan tugas dan posisi yang baru. Pemohon Kasasi/Tergugat keberatan dengan *Judex Facti* yang seolah-olah menimbang pokok perkara Termohon Kasasi/Penggugat menghilangkan sebab dan akibat perkara (*causal verband*), karena yang disampaikan *Judex Facti* tersebut adalah perihal akibat, namun faktanya Termohon Kasasi/Penggugat telah menerangkan dalil gugatannya yang mendahului peristiwa hukum yang menjadi penyebab timbulnya peristiwa tersebut, yakni karena menolak mutasi, maka tidak masuk kerja berturut-turut atau disebut juga *substantierings theorie*;

Bahwa pertimbangan *Judex Facti* dalam putusan perkara *a quo*, dalam pokok perkara halaman 63, alinea 3 telah keliru, menyatakan: "Menimbang, bahwa dalil gugatan Penggugat telah dibantah oleh Tergugat dengan alasan bahwa



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat berawal dari berubahnya kesepakatan kerja tanpa adanya kesepakatan Tergugat. Perjanjian kerja tersebut pada saat mutasi jabatan Tergugat dari Sales Market Development Region Bali Nusra menjadi Senior Sales Area Coordinator Modern Market Region Bali Nusra”;

*Judex Facti* terbukti tidak teliti dalam membaca dengan cermat jawaban Pemohon Kasasi/Tergugat yang dapat berakibat beda interpretasi, baca putusan perkara *a quo* halaman 16, butir 4 alinea 2, Pemohon Kasasi/Tergugat menyampaikan “Bahwa dapat Tergugat sampaikan bahwa terjadinya perselisihan hubungan industrial dengan Tergugat adalah berawal dari berubahnya kesepakatan perjanjian kerja tanpa adanya kesepakatan Tergugat. Perjanjian kerja tersebut pada saat mutasi jabatan kerja Tergugat dari Sales Market Development Region Balinusra menjadi Senior Sales Area Coordinator Modern Market Region Balinusra pada 1 Agustus 2012 antara Tergugat dengan Penggugat. Dalam proses berjalannya waktu dan berubah tahun 2013, KeTergugat beberapa kali telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan norma-norma dalam hukum, yang akhirnya timbullah perselisihan hubungan industrial antara Tergugat dengan Penggugat dengan didahului perundingan tertulis Bipartit dari Tergugat pada tanggal 16 Oktober 2013 dan 30 Oktober 2013. Inisiatif Tergugat mengundang dengan tertulis perundingan Bipartit tersebut untuk membicarakan dan menyelesaikan dengan musyawarah mufakat. Dan di dalam masa proses Bipartit tersebut, akhirnya Penggugat dengan tidak sesuai norma hukum kembali mengeluarkan kebijakan surat keputusan tentang Mutasi pada tanggal 1 November 2013”;

Bahwa terbukti *Judex Facti* tidak teliti dalam membaca dengan saksama surat gugatan dari Termohon Kasasi/Penggugat, serta jawaban dari Pemohon Kasasi/Tergugat, yang mana dapat berakibat membuat keputusan perkara *a quo* ini menjadi tidak Berkeadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa, karena Tuhan juga Maha Mengetahui, Maha Benar dan Maha Bijaksana dalam melihat persoalan kehidupan sosial bermasyarakat;

Bahwa dalam penjelasan Pasal 4 ayat (2), Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kehakiman, “namun demikian, dalam pemeriksaan dan penyelesaian perkara tidak mengorbankan ketelitian dalam mencari kebenaran dan keadilan”;

Bahwa Yurisprudensi, MA-RI Nomor 588 K/Sip/1975, tanggal 13 Juli 1976 dengan kaidah hukum “Putusan Pengadilan Tinggi dan Pengadilan Negeri,

Hal. 27 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015

#### 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)



karena kurang tepat dan tidak terinci, harus dibatalkan". Karena tidak teliti dan keliru di dalam menyimpulkan pokok perkara maka putusan *Judex Facti* dibatalkan;

II. *Judex Facti* salah penerapan dalam mempertimbangkan perihal bukti-bukti Pemohon Kasasi/Tergugat;

Bahwa pertimbangan *Judex Facti* dalam putusan perkara *a quo* halaman 50, menyatakan:

"Menimbang, bahwa *fotocopy* bukti surat tersebut telah bermeterai cukup dan setelah dicocokkan ternyata bukti T-2, T-4 sampai dengan T-14, T-21, T-45, T-46, T-48, T-50 sampai dengan T-57, T-59, T-61 sampai dengan T-79, T-81, T-83 sampai dengan T-87 sesuai dengan aslinya sedangkan bukti yang lainnya tidak dapat diperlihatkan aslinya";

Bahwa menurut *Judex Facti* tidak dapat diperlihatkan aslinya adalah salah (baca dan bandingkan putusan perkara *a quo* halaman 51 s/d 57) bahwa bukti T-1, T-3, T-15, T-16, T-17, T-18, T-19, T-20, T-22, T-23, T-24, T-25, T-26, T-27, T-28, T-29, T-30, T-31, T-32, T-33, T-34, T-35, T-36, T-37, T-39, T-40, T-41, T-42, T-43, T-44, T-49, T-58, T-60, T-80, T-82, T-88 s/d T-112 adalah bukti dari surat elektronik/*e-mail*, *screen capture* BBM (Blackberry Messenger), *screen shoot photo* dari *audio video* Mp4, dan print dari unduh/*download* di laman/website resmi yang dilindungi oleh undang-undang, kesemuanya adalah bukti hukum yang sah sesuai ketentuan Bab III Informasi, dokumen, dan tanda tangan elektronik, Pasal 1, Pasal 5 ayat (1) dan ayat (2), Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik:

Pasal 1: Informasi elektronik adalah satu atau sekumpulan data elektronik, termasuk tidak terbatas pada tulisan, suara, gambar, peta, rancangan, foto, *Electronic Data Interchange* (EDI), surat elektronik (*electronic mail*), telegram, telex, telecopy atau sejenisnya, huruf, tanda, angka, kode akses, symbol, atau perforasi yang telah diolah yang memiliki arti atau dapat dipahami oleh orang yang mampu memahaminya;

Pasal 5 ayat (1): Informasi elektronik dan/atau dokumen elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah;

Pasal 5 ayat (2): Informasi Elektronik dan/atau dokumen elektronik dan/atau hasil cetaknya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan perluasan dari alat bukti yang sah sesuai dengan hukum acara yang berlaku di Indonesia;

Bahwa terhadap bukti-bukti Pemohon Kasasi/Tergugat yang berkode "T" dan yang mengartikan surat elektronik/*e-mail* atau informasi elektronik lainnya, dalam putusan perkara *a quo* pada halaman 51 s/d 57, tidak diberikan tertulis dengan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

keterangan beserta lampirannya, karena ciri-ciri yang sudah umum suatu surat elektronik/*e-mail* adalah adanya alamat surat elektronik/*e-mail* yang dituju (*to*), adanya tembusan (*cc*), subjek (*judul*), terusan (*forward*), dan lampirannya (*attachment*) dan adanya isi dalam surat elektronik/*e-mail*. Terhadap hal ini, seharusnya semua bukti-bukti dalam putusan perkara *a quo*, diterangkan dengan jelas. Hal ini telah disinggung di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Bab I Ketentuan Umum, Pasal 1 butir 8, yaitu “Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan”. Dan hubungan industrial yang dilakukan Pemohon Kasasi/Tergugat dengan Termohon Kasasi/Penggugat lebih banyak menggunakan informasi dan transaksi elektronik, sebagai bentuk sistem manajemen perusahaan yang sudah modern;

III. *Judex Facti* mempertimbangkan bukti Termohon Kasasi/Penggugat yang tidak ada relevansinya dengan perkara *a quo*;

Bahwa *Judex Facti*, dalam pertimbangannya pada putusan perkara *a quo* di halaman 65 alinea ke 4, “Menimbang, bahwa selanjutnya surat pernyataan bersama sebagaimana bukti P-4 terhadap sepuluh orang antara lain: Syamsu Hidayat, Nyoman Artana, Adi Sucipto, Wayan Miasa, Komang Trima, Nyoman Suabdika, Komang Rendi S yang pada pokoknya menyatakan tidak pernah mewakili kepada Candra Irkham Arif, S.E dalam perundingan bipartite tanggal 17 Oktober 2013”. Mengenai tentang perihal bukti P-4 ini tidak ada dalam dalil surat gugatan, tetapi sengaja ditambahkan ke dalam replik Termohon Kasasi/Penggugat;

Bahwa terhadap pertimbangan bukti ini, *Judex Facti* melakukan kekeliruan, karena tidak melihat dan meneliti bukti T-36 beserta lampirannya. Adalah bukti tanggal 16 Oktober 2013, bukan 17 Oktober 2013, surat permintaan perundingan bipartit Pemohon Kasasi/Tergugat sendiri, tidak mewakili 10 (sepuluh) orang karyawan lainnya. Bukti T-36 tersebut juga Pemohon Kasasi/Tergugat lampirkan dalam berkas permohonan tripartit ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung (*vide* bukti T-45). Pemohon Kasasi/Tergugat jelas keberatan atas hal ini;

Seharusnya *Judex Facti* mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang menetapkan dan mengatur tentang tata cara dan mekanisme bipartit, yang adanya syarat-syarat yang wajib dipenuhi. Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 merupakan amanat dari Pasal 136 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (*vide* Putusan

Hal. 29 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

MK Nomor 37/PUU-IX/2011), dan adanya peraturan Permen Nomor PER.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit karena ketentuan di Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Dalam Permen Nomor PER.31/MEN/XII/2008 Pasal 3 ayat (2) "Dalam hal salah satu pihak telah meminta dilakukan perundingan secara tertulis 2 (dua) kali berturut-turut dan pihak lainnya menolak atau tidak menanggapi melakukan perundingan, maka perselisihan dapat dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti-bukti permintaan perundingan", dan Pemohon Kasasi/Tergugat mencatatkan ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung, Bali (*vide* bukti T-45), dimana Pemohon Kasasi/Tergugat 1 (satu) kabupaten dengan perusahaan Termohon Kasasi/Penggugat atau Pemohon Kasasi/Tergugat bekerja;

Bahwa Pasal 4 ayat (1) huruf a:

Perundingan bipartit dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

a. Tahap sebelum perundingan dilakukan persiapan:

- 1) Pihak yang merasa dirugikan berinisiatif mengkomunikasikan masalahnya secara tertulis kepada pihak lainnya;
- 2) Apabila pihak yang merasa dirugikan adalah pekerja/buruh perseorangan yang bukan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, dapat memberikan kuasa kepada pengurus serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan tersebut untuk mendampingi pekerja/buruh dalam perundingan;
- 3) Pihak pengusaha atau manajemen perusahaan dan/atau yang diberi mandat harus menangani penyelesaian perselisihan secara langsung;
- 4) Dalam perundingan bipartit, serikat pekerja/serikat buruh atau pengusaha dapat meminta pendampingan kepada perangkat organisasinya masing-masing;
- 5) Dalam hal pihak pekerja/buruh yang merasa dirugikan bukan anggota serikat pekerja/serikat buruh dan jumlahnya lebih dari 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh, maka harus menunjuk wakilnya secara tertulis yang disepakati paling banyak 5 (lima) orang dari pekerja/buruh yang merasa dirugikan;

Bahwa Pemohon Kasasi/Termohon Kasasi dalam perkara *a quo* melakukan perundingan bipartit (*vide* bukti T-36), berdasarkan Permen Nomor PER.31/MEN/XII/2008, Pasal 4 ayat (1) huruf a butir 2 adalah perseorangan dengan menyalurkan aspirasi secara demokratis, bukan sesuai Pasal 4 ayat (1) huruf a butir 5, mewakili 10 (sepuluh) orang, dan wakilnya maksimal 5 (lima) orang;

IV. *Judex Facti* berlaku salah dalam mempertimbangkan bukti-bukti Pemohon Kasasi/Tergugat yang dianggap tidak relevan dengan perkara ini;

Hal. 30 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Bahwa karena *Judex Facti* telah berlaku salah dan tidak teliti dalam membaca dengan saksama surat gugatan dari Termohon Kasasi/Penggugat, serta jawaban dari Pemohon Kasasi/Tergugat, yang mana dapat berakibat membuat keputusan perkara *a quo* tidak Berkeadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa, sesuai memori kasasi Pemohon Kasasi/Tergugat di angka romawi I di atas. Maka pertimbangan *Judex Facti* putusan perkara *a quo* pada halaman 64 alinea 1, yaitu: "Menimbang bahwa terhadap alat bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak tersebut, Majelis Hakim hanya akan mempertimbangkan bukti yang ada kaitannya dengan perkara ini, sedangkan bukti yang tidak dipertimbangkan dianggap tidak relevan dengan perkara ini" adalah salah, dan dengan demikian keseluruhan bukti-bukti Pemohon Kasasi/Tergugat, T-1 s/d T-112 adalah relevan untuk dipertimbangkan dalam memori kasasi ini;

Bahwa bukti-bukti dari Pemohon Kasasi/Tergugat, baik dalam perkara konvensi maupun rekonvensi adalah bukti-bukti yang memenuhi *causal verband*, dalam perselisihan hubungan industrial antara Pemohon Kasasi/Tergugat dengan Termohon Kasasi/Penggugat;

V. *Judex Facti* terbukti lalai dalam memeriksa perkara *a quo*, yang mengancam kelalaian tersebut dengan batalnya putusan;

Bahwa *Judex Facti* tidak teliti dalam memeriksa perkara *a quo*, bahwa sebelum Termohon Kasasi/Penggugat menerbitkan mutasi kerja ke Ruteng, Flores, Nusa Tenggara Timur tanggal 1 November 2013 (*vide* bukti P-3 dan T-39), telah terjadi perselisihan hubungan industrial antara Pemohon Kasasi/Tergugat dengan Termohon Kasasi/Penggugat, dan telah terjadi perundingan bipartit yang diterbitkan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat pada tanggal 16 Oktober 2013, bipartit ke 1 (satu) untuk perundingan tanggal 21 Oktober 2013, dan undangan perundingan tanggal 30 Oktober 2013 untuk perundingan bipartit ke 2 (dua) tanggal 31 Oktober 2013, (*vide* bukti T-36 beserta lampiran dan T-37 beserta lampiran), namun tidak ditanggapi sama sekali oleh Termohon Kasasi/Penggugat alias gagal;

Bahwa perundingan bipartit adalah hak dasar Pemohon Kasasi/Tergugat sebagai pekerja/buruh di dalam menciptakan ketenangan dan kepastian hukum dalam hubungan industrial yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Tahun 1945. Sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 135, telah menetapkan "Pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam mewujudkan hubungan industrial merupakan tanggung jawab pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah";



Bahwa *Judex Facti* telah melalaikan dan tidak menjamin hak dasar pekerja/buruh melakukan perundingan bipartit tersebut (*vide* bukti T-36 dan T-37) dengan tidak mempertimbangkan sama sekali bukti tersebut. Perundingan bipartit tersebut sudah sesuai hirarki peraturan perundang-undangan, harus dibaca bersama, sebagai pendelegasian dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 kepada aturan yang lebih rendah Permen Nomor PER.31/MEN/XII/2008 sudah sesuai asas pembentukan peraturan perundang-undangan, yaitu:

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, "Mengingat: Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, dan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945";

Undang-Undang Dasar Negara Tahun 1945, Bab X Warga Negara dan Penduduk, Pasal 28: "Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang";

Menimbang huruf c, Permen Nomor PER.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit (beserta format lampirannya) menetapkan: "bahwa untuk mengefektifkan pelaksanaan perundingan bipartit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 perlu menyusun pedoman penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipartit";

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menetapkan:

Ayat (1): "Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat";

Ayat (2): "Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan";

Ayat (3): "Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal";

VI. Adanya perundingan bipartit dari Pemohon Kasasi/Tergugat, maka Termohon Kasasi/Penggugat membalas dengan menerbitkan mutasi kerja ke Ruteng, Flores, NTT, dan *Judex Facti* telah lalai, tidak mempertimbangkan tingkah laku yang tidak layak dan patut dari Termohon Kasasi/Penggugat tersebut;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 135 telah menegaskan bahwa “Pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam mewujudkan hubungan industrial merupakan tanggung jawab pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah”;

Bahwa setelah sengaja tidak menanggapi undangan perundingan bipartit dari Pemohon Kasasi/Tergugat, tanggal 16 Oktober 2013 (*vide* bukti T-36) dan tanggal 30 Oktober 2013 (*vide* bukti T-37), *vide* putusan perkara *a quo* halaman 16 dan 17, butir 4 dan 5, maka Termohon Kasasi/Penggugat membalas dengan menerbitkan SK Nomor 2606/SK.Mutasi/HC/SNS/XI/2013, dengan lokasi kerja yang baru di Ruteng, Flores, NTT (*vide* bukti P-3 dan *vide* bukti T-39), *vide* di putusan perkara *a quo* halaman 3, butir 3 dan 4, tentang duduknya perkara;

Bahwa atas mutasi ke Ruteng, Flores, NTT pada tanggal 1 November 2013, Pemohon Kasasi/Tergugat menolaknya dengan meminta dan memohon ditinjau mutasi tersebut kepada Termohon Kasasi/Penggugat sebagai pemberi perintah kerja, dikarenakan beberapa alasan yang mendasari sesuai ketentuan hukum, baik tertulis maupun tidak tertulis, yaitu:

- a. Aspek Yuridis, mutasi tersebut diterbitkan setelah Pemohon Kasasi/Tergugat menggunakan haknya yang dilindungi oleh ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan mengundang bipartit musyawarah mufakat sesuai mekanisme peraturan perundang-undangan. (lihat di memori kasasi ini romawi IV);
- b. Aspek Sosiologis, mutasi tersebut tidak berdasar asas manusiawi dan asas kepatutan hak asasi, dengan melihat status keluarga Pemohon Kasasi/Tergugat adalah *single parent*/duda dengan 2 (dua) anak kandung sejak tahun 2011 dan sudah bersekolah dan tinggal bersama Pemohon Kasasi/Tergugat di Kota Denpasar sejak tahun 2011. Kondisi ini telah diketahui oleh Termohon Kasasi/Penggugat sejak semula. Dan ke 2 (dua) anak Pemohon Kasasi/Tergugat tersebut, di akhir bulan November 2013 adalah menghadapi Ujian Tengah Semester tahun 2013, dan di bulan Mei 2014 menghadapi ujian nasional tingkat akhir;

Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat sangatlah keberatan dengan pertimbangan *Judex Facti* dalam putusan perkara *a quo* di halaman 69 alinea ke 2 (*vide* bukti T-80), “Menimbang, bahwa bukti T-80 mengenai pertimbangan Mahkamah Agung mengenai mutasi yang tidak patut, sebagaimana Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 136/G/2011/PHI.Sby tanggal 9 November 2011, menurut Majelis Hakim alat bukti tersebut di atas tidak lengkap hanya diambil sebagian, sehingga tidak dapat dijadikan

Hal. 33 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015

#### 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)



acuan untuk perkara *a quo*, karena masalah mutasi yang diputus oleh Mahkamah Agung belum tentu sama permasalahannya dengan yang dihadapi oleh Penggugat dan Tergugat dalam perkara ini, dengan demikian Majelis Hakim untuk mempertimbangkan permasalahan dalam perkara *a quo* tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku”, karena dalil gugatan pasti tidak sama, namun tujuan pokok permasalahan intinya sama, yaitu sama-sama pemberi kerja telah menerbitkan mutasi dan pekerja/buruh sama-sama menolak mutasi (*vide* T-80 di huruf a). Mutasi tersebut jaraknya sama-sama jauh dari tempat bekerja semula, berbeda provinsi, berbeda tingkat hidup atau *Gross Develop Productivity* (GDP). Aspek sosiologis dan aspek yuridis telah diterapkan oleh Mahkamah Agung dalam putusan bukti T-80 tersebut (*vide* T-80 di huruf f, tidak disertai jaminan baik mengenai biaya transportasi), disamping biaya transportasi untuk keluarganya maupun hal-hal lainnya yang sepatutnya diberikan kepada pekerja yang akan dimutasi ketempat kerja di daerah yang berlainan, dan yang dipertimbangkan oleh *Judex Facti* yaitu tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, adalah kurang tepat, bedanya putusan Mahkamah Agung *a quo* tersebut dengan Pemohon Kasasi/Tergugat adalah perkara dalam putusan Mahkamah Agung *a quo* adalah sudah dikuatkan oleh peraturan perusahaan pemberi kerja, namun dalam perkara *a quo*, tidak adanya peraturan perusahaan, dikuatkan dengan pertimbangan *Judex Facti* sendiri dalam putusan perkara *a quo* di halaman 71 alinea ke 4 “Uang pisah, oleh karena di depan persidangan tidak diajukan adanya perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang mengatur mengenai uang pisah”, dan dalam persaksiannya di bawah sumpah, saksi Termohon Kasasi/Penggugat berkata sendiri, *vide* putusan perkara *a quo* di halaman 44 urutan ke 4: “Bahwa tentang kebijakan mutasi sewaktu-waktu dari perusahaan tidak ada diatur dalam kontrak kerja namun mutasi sudah dilakukan pada semua karyawan selama ini”, terbukti memang tidak pernah ada peraturan perusahaan atau kontrak kerja perihal mutasi, yang berlaku hanya kebiasaan yang menjadi peraturan tidak tertulis. Pertimbangan *Judex Facti* “berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku” adalah keliru, karena setahu Pemohon Kasasi/Tergugat, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan tidak ada yang mengatur tentang mutasi, bila mendasarkan hubungan kerja adalah atas perintah adalah harus dilihat dahulu layak atau patut perintah dari Termohon Kasasi/Penggugat tersebut. Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas

Hal. 34 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi, lingkup pasal *a quo*, sejak mulai dari perekrutan calon tenaga kerja sampai proses penempatan dilindungi dengan landasan norma ketentuan Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun perlindungan tersebut tidaklah terputus saat masa kerja sampai sesudah bekerja, karena perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dalam hubungan kerja yang layak telah dilindungi dalam Undang-Undang Dasar Negara Tahun 1945, Pasal 28D ayat (2) "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja";

Bahwa *vide* bukti T-8, T-9 dan T-10 adalah 3 (tiga) buah kartu pemeliharaan kesehatan ABDA yang diberikan Termohon Kasasi/Penggugat ke Pemohon Kasasi/Tergugat, Termohon Kasasi/Penggugat sudah mengetahui bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat tidak mempunyai istri, *vide* bukti T-11 adalah kartu keluarga Pemohon Kasasi/Tergugat, adalah berstatus cerai hidup dengan alamat asal Kecamatan Porong, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, Pemohon Kasasi/Tergugat adalah keluarga perantauan yang tinggal di Kota Denpasar dan tidak mempunyai saudara, *vide* bukti T-12 adalah menegaskan status duda Pemohon Kasasi/Tergugat dengan akta cerai;

Bahwa *vide* bukti T-13 dan T-14 adalah bukti ke 2 (dua) anak Pemohon Kasasi/Tergugat telah lulus bersekolah di bulan Juni 2014, di bulan Mei 2014 adalah Ujian Nasional, dan di akhir bulan November 2013 adalah ujian tengah semester bagi mereka;

Sebagaimana kronologis perkaranya sebagai berikut:

1. Pada tanggal 4 November 2013, validasi absensi atas nama Pemohon Kasasi/Tergugat di mesin *finger print* sengaja dihapus oleh Termohon Kasasi/Penggugat setelah di tanggal 1 November 2013 menerbitkan surat keputusan mutasi. Bukti T-40 adalah sejak tanggal 30 September 2013 telah disosialisasikan lewat surat elektronik/*e-mail* ke semua karyawan, agar wajib absensi dengan menggunakan validasi mesin absen *finger print*, dan bukti T-41 (mesin *finger print* ini serupa dengan mesin *finger print* yang berada di dalam gedung Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar), adalah *screen capture* dari rekaman audio video format Mp4 dari *handphone* Pemohon Kasasi/Tergugat di tanggal 4 November 2013, baca di putusan perkara *a quo* halaman 19 baris ke 24. Bukti T-42 adalah isi surat elektronik/*e-mail* meminta dan memohon mutasi ke Ruteng, Flores, NTT untuk ditinjau, dan validasi absensi atas nama Pemohon Kasasi/Tergugat dikembalikan seperti semula dan meminta tetap bekerja di



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Denpasar atau Mengwi Badung, terhadap bukti T-40, T-41 tersebut tidak dipertimbangkan *Judex Facti* sama sekali;

2. Pada tanggal 6 November 2013, telah disosialisasikan ke pelanggan/*customer* yang biasa berhubungan pekerjaan dengan Pemohon Kasasi/Tergugat. Bukti T-43, yaitu sebagai perluasan alat bukti surat yang sah sesuai Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008, *print screen capture* dari BBM (*Blackberry Messenger*), bukti T-43 tersebut juga tidak dipertimbangkan *Judex Facti* sama sekali;

3. Bahwa tanggal 7 November 2013, *vide* bukti T-45, di sore hari Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi sebagai penerbit hak perundingan bipartit, menyerahkan berkas perundingan bipartit (*vide* bukti T-36 dan lampirannya dan T-37 dan lampirannya) kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat, yakni Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung, Bali, dikarenakan kantor bekerja berada di Mengwi, Badung, Bali. Bukti T-45 ini tidak dipertimbangkan *Judex Facti* sama sekali;

4. Pada tanggal 14 November 2013, *vide* bukti T-46, surat Panggilan Dinas dari Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung, tembusan ke Bupati Kabupaten Badung, Bali, dengan Nomor 005/3472/Disosnaker tanggal 8 November 2013, dengan acara klarifikasi masalah hak dan kepentingan antara PT Sinarniaga Sejahtera Regional, Jalan Terminal Mengwi, Badung (Termohon Kasasi/Penggugat) dengan sdr. Candra Irkham Arif, S.E, Jalan Tukad Musi IV Denpasar (Pemohon Kasasi/Tergugat), pukul 08.30 WITA di ruang rapat Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung, juga diperintahkan masing-masing pihak membawa data yang dipandang perlu seperti PP/PKB, perjanjian kerja dan bukti lainnya yang dinilai mendukung. Bukti T-46 ini tidak dipertimbangkan *Judex Facti* sama sekali padahal di bukti P-14 di dalam keterangannya juga memberitahukan adanya Surat Panggilan Dinas di tanggal 14 November 2013;

Bahwa selanjutnya Pemohon Kasasi/Tergugat kepada fasilitator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung meminta perundingan dengan dimediasi oleh mediator sesuai Pasal 4 ayat (5) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, karena sejak adanya perundingan bipartit tidak ditanggapi Termohon Kasasi/Penggugat;

Bahwa pada tanggal 14 November 2013 tersebut, antara Pemohon Kasasi/Tergugat dan Termohon Kasasi/Penggugat melakukan perundingan secara bipartit, yakni bipartit ke 3 (tiga), dengan meminjam ruangan rapat Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung, Bali sampai sore hari,

Hal. 36 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



namun tidak membuahkan kesepakatan apapun, karena Termohon Kasasi/Penggugat tetap pada keputusannya agar Pemohon Kasasi/Tergugat untuk berangkat ke Ruteng, Flores, NTT sesuai SK Nomor 2606/SK.Mutasi/HC/SNS/XI/2013, tanggal 1 November 2013, dan juga tetap tidak mengembalikan validasi absensi atas nama Pemohon Kasasi/Tergugat, dan juga tidak mau menjawab peristiwa perselisihan hak dan kepentingan yang telah terjadi sebelum bulan November 2013;

5. Pada tanggal 15 November 2013, Pemohon Kasasi/Tergugat datang ke kantor berkeinginan untuk tetap bekerja seperti semula sebelum mutasi tanggal 1 November 2013, namun validasi absen atas nama Pemohon Kasasi/Tergugat masih tetap belum dikembalikan dan SK Nomor 2606/SK.Mutasi/HC/SNS/XI/2013, tanggal 1 November 2013 ke Ruteng, Flores, NTT tidak ditinjau untuk dicabut, maka Pemohon Kasasi/Tergugat meminta pertemuan kembali di sebelah Kantor yakni di Wr. Ning Jalan Raya Tabanan-Denpasar untuk membicarakan absensi, mutasi dan beberapa peristiwa yang terjadi yang telah diterangkan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat di undangan perundingan bipartit ke 1 (satu) tanggal 16 Oktober 2013 dan bipartit ke 2 (dua) tanggal 30 Oktober 2013, namun tetap tidak menemui kesepakatan. (*vide* bukti T-49);

Bahwa *vide* bukti T-44, surat elektronik/*e-mail* ditujukan kepada sdr. Koko Mintarko (HRD Termohon Kasasi/Penggugat), Pemohon Kasasi/Tergugat menyerahkan surat keterangan sakit yang diberi oleh Dokter pada tanggal 15 November 2013 tersebut (*vide* bukti T-48), bukti surat keterangan sakit dari dokter tersebut dipertegas oleh Termohon Kasasi/Penggugat di *vide* bukti P-7 dan P-10;

6. Pada tanggal 16 November 2013, Pemohon Kasasi/Tergugat tetap mencoba datang kembali ke kantor dan melakukan absensi di mesin *finger print*, namun tetap tidak tervalidasi atau belum dikembalikan sejak dihapus di tanggal 4 November 2013. Termohon Kasasi/Penggugat tetap pada keputusannya yaitu segera berangkat ke Ruteng, Flores, NTT;
7. Pada tanggal 18 November 2013, Pemohon Kasasi/Tergugat mencoba kembali ke kantor lagi untuk bekerja di Mengwi, Badung (*vide* bukti T.42), tetapi Termohon Kasasi/Penggugat tetap pada keputusannya, perintah kerja untuk Pemohon Kasasi/Tergugat harus berangkat ke Ruteng, Flores, NTT, dan tetap tidak dapat bekerja seperti semula di kantor karena validasi absen atas nama Pemohon Kasasi/Tergugat telah dihapus, dan tetap juga tidak mau menjawab perselisihan hak dan kepentingan yang telah diterbitkan

Hal. 37 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



melalui mekanisme undangan bipartit sebelumnya, maka Pemohon Kasasi/Tergugat meninggalkan tempat kerja karena sudah tidak diberikan pekerjaan lagi di Mengwi, Badung, Bali. Sesuai amar putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 58/PUU-IX/2011, yakni yang dikenal istilah *constructive dismissal*, pekerja/buruh berhak meninggalkan pekerjaannya tanpa memberitahu pengusaha karena sudah tidak dapat mentolerir perlakuan pengusaha, yang sudah tidak melindungi diri pekerja/buruh beserta keluarganya. (*vide* bukti T-81 dan T-82);

8. Bahwa tanggal 9 Desember 2013, *vide* bukti T-52, Pemohon Kasasi/Tergugat sebagai pembuat hak perundingan bipartit, menggunakan haknya sesuai ketentuan yang berlaku dengan menyerahkan berkas bipartit ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bali untuk mengadukan permasalahan perselisihan hubungan industrial dan meminta mekanisme sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, yaitu dimediasi dengan mediator hubungan industrial;
9. Bahwa tanggal 11 Desember 2013, *vide* bukti T-53, Surat Panggilan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bali untuk pertemuan tanggal 18 Desember 2013 dengan Nomor 005/3846/IV/Disnakertrans antara Pemohon Kasasi/Tergugat dengan Termohon Kasasi/Penggugat di mediasi oleh Mediator bpk. IGN. Winangsa, S.H. Sidang dengan mediator hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bali, Termohon Kasasi/Penggugat diwakili oleh kuasa hukumnya, Pemohon Kasasi/ Tergugat sendiri sebagai pemohon atas mediasi tersebut (*vide* bukti T-52). Ketidakhadiran Termohon Kasasi/Penggugat yang hanya diwakili kuasa hukumnya, telah Pemohon Kasasi/Tergugat ajukan keberatan kepada mediator hubungan industrial tersebut, namun acara sidang mediasi tetap dilanjutkan. *Vide* bukti T-51, diserahkan dari kuasa hukum Termohon Kasasi/Penggugat kepada Pemohon Kasasi/Tergugat pada tanggal 16 Desember 2013, dan diberitahukan di sidang mediasi kepada mediator hubungan industrial. Surat kuasa khusus Termohon Kasasi/Penggugat, *vide* bukti T-50 adalah ditandatangani oleh pimpinan region Termohon Kasasi/Penggugat, bukan direktur Termohon Kasasi/Penggugat seperti halnya tanda tangan surat kuasa khusus untuk surat gugatan perkara *a quo*, dan sebenarnya sidang mediasi dengan mediator beserta anjurannya mengandung cacat formil, dikarenakan surat kuasa Termohon Kasasi/Penggugat ditanda tangani oleh bukan yang mempunyai asas legalitas untuk sidang yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, ditambah

Hal. 38 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



juga ketidakhadiran pihak Termohon Kasasi/Penggugat yang terbukti menyimpangi ketentuan keputusan Menteri Tenaga Kerja di KEPMEN Nomor 92/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi, dibaca bersama dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial:

Pasal 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, "Ketentuan mengenai tata cara pengangkatan dan pemberhentian mediator serta tata kerja mediasi diatur dengan keputusan menteri";

Menimbang huruf a, Kepmen Nomor 92/2004: "bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 9 huruf g, Pasal 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perlu menetapkan syarat-syarat pengangkatan dan pemberhentian mediator serta tata kerja mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan keputusan menteri"; Bab VII Kedudukan Mediator, Pasal 14 ayat (2) Kepmen Nomor 92/2004: "Dalam hal salah satu pihak atau para pihak menggunakan jasa kuasa hukum dalam sidang mediasi, maka pihak yang menggunakan jasa hukum tersebut harus tetap hadir";

Bahwa di dalam *vide* bukti T-50, Surat Kuasa Khusus yang ditandatangani 7 Desember 2013, "Penerima kuasa berhak mewakili pemberi kuasa dalam proses bipartit atau proses tripartit di Departemen Sosial dan Tenaga Kerja Provinsi Bali" adalah surat kuasa yang keliru. Telah jelas diatur Permen Nomor PER.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit, Pasal 4 ayat (1) huruf a butir 3, "pihak pengusaha atau manajemen perusahaan dan/atau yang diberi mandat harus menangani penyelesaian perselisihan secara langsung". Artinya perundingan bipartit dan tripartit atau sidang mediasi dengan mediator, tidak dibolehkan diwakili oleh kuasa hukum apabila pihak pengusaha tidak ikut serta. Dapat dikatakan surat kuasa khusus tersebut tidak memenuhi syarat formil atau tidak *legal mandatory* karena mempunyai arti ganda, seharusnya yang benar adalah mendampingi bipartit dan tripartit, bukan mewakili, sebagaimana putusan MA-RI Nomor 288 K/Pdt/1986 "surat kuasa khusus yang tidak menyebut atau keliru menyebut objek gugatan menyebabkan surat kuasa tidak sah". Dari hal suatu peraturan atau keputusan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, wajibnya semua itu ditaati oleh pihak-pihak yang terlibat, agar penegakan hukum ketenagakerjaan hal administrasi hukumnya dapat terwujud, hal ini

Hal. 39 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



dapat disebut dengan *commissionis*, berupa pelanggaran terhadap perintah (keharusan) menurut undang-undang;

10. Bahwa tanggal 30 Desember 2013, *vide* bukti T-54 adalah Anjuran Tertulis Nomor 560/IV/4058/Disosnakertrans dari mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bali, dengan sifat biasa, diberikan kepada para pihak yaitu Pemohon Kasasi/Tergugat dan Termohon Kasasi/Penggugat. Bahwa sesuai *vide* bukti T-86 dan T-87 adalah bukti penyerahan surat jawaban kepada mediator dan kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bali, *vide* bukti T-112 lihat di lampiran Jawaban Anjuran dengan Nomor 005/CIA/1/2014, terhadap anjuran tertulis tersebut Pemohon Kasasi/Tergugat menolaknya, sesuai di Pasal 13 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 2/2004:

“Mediator mengeluarkan anjuran tertulis”;

Pasal 14 ayat (1), Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004:

“Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat”;

Sesuai Penjelasan di Pasal 13 ayat (2) huruf a, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004:

“Yang dimaksudkan dengan anjuran tertulis adalah pendapat atau saran tertulis yang diusulkan oleh mediator kepada para pihak dalam upaya menyelesaikan perselisihan mereka”;

Bahwa dalam surat jawaban anjuran tersebut Pemohon Kasasi/Tergugat dalam konklusinya sebagai berikut:

- a. Bahwa mediator HI belum mengakomodir peraturan perundang-undangan Pasal 14 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP.92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi, berbunyi “Dalam hal salah satu pihak atau para pihak menggunakan jasa kuasa hukum dalam sidang mediasi, maka pihak yang menggunakan jasa kuasa hukum tersebut harus tetap hadir”;
- b. Bahwa pihak yang diperselisihkan oleh pemohon mediasi dalam kenyataannya tidak datang, hanya diwakilkan kuasa hukumnya;
- c. Bahwa mediator HI belum mengakomodir permintaan lisan dari saya hal adanya perselisihan upah makan, upah lembur, upah *incentive* (prestasi kerja), upah pensiun, sesuai yang sejalan dengan Pasal 12 ayat (1)



Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan Pasal 12 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penjelasan Pasal demi Pasal juncto Pasal 30 Kepmen Nomor KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan;

- d. Bahwa Mediator HI belum mengakomodir Pasal 157 ayat (1) huruf a dan b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, hanya untuk penegasan hal upah pokok saja;
- e. Bahwa keterangan di slip gaji saya adanya, juga termasuk tunjangan tetap manfaat karyawan dan tunjangan tetap PPh 21. (lihat lampiran);
- f. Bahwa adanya penegasan dari pihak yang diperselisihkan oleh pemohon yaitu Pengurus Manajemen PT Sinarniaga Sejahtera (Region Balinusra) yang menganggap saya telah mangkir dan mediator HI dalam hal ini belum mengakomodir untuk mengingatkan ke pihak yang diperselisihkan oleh pemohon yaitu Pengurus Manajemen PT Sinarniaga Sejahtera (Region Balinusra) untuk tetap melaksanakan kewajiban hukum yang sesuai di Pasal 160 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 19 Kepmen Nomor KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan;
- g. Bahwa saya melaksanakan sesuai amar putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 58/PUU-IX/2011, yakni yang dikenal istilah *constructive dismissal*. (lihat di berkas lampiran halaman 22-23 huruf [3.16]), secara *explanation constructive dismissal* pada dasarnya karyawan mengundurkan diri dengan terpaksa karena sudah tidak mentolerir/menerima sikap atasan;
- h. Bahwa mediator HI telah mengetahui kondisi saya sebagai "*single parent*" dengan ke dua anak yang mempersiapkan atau sedang di kelas akhir dalam menghadapi ujian nasional di periode Mei-Juni 2014 dan hidup bertiga di Denpasar;
- i. Bahwa sejak tanggal 4 November 2013 validasi absen elektronik di Kantor PT Sinarniaga Sejahtera (Region Balinusra) sudah dihapus atas nama saya, sebagai syarat masuk kerja dan sampai dengan tanggal 11 November 2013, Pengurus Manajemen PT Sinarniaga Sejahtera (Region Balinusra) tetap memaksakan kehendaknya agar saya sebagai pekerja harus berangkat ke Pulau Flores, biarpun saya meminta untuk ditinjau, ini tidak sesuai dengan ketentuan di Pasal 93 ayat (2) huruf f Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 dan bisa mendapatkan sanksi di Pasal

Hal. 41 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



186 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003. (lihat lampiran dokumen perusahaan);

- j. Bahwa saya melindungi kepentingan hukum yang nyata-nyata akan mengancam pidana penjara bagi saya dan pencabutan hak asuh dan kekuasaan bapak terhadap anak yang belum dewasa atas kedua anak kandung saya sendiri atas kesejahteraan, keselamatan dan penghidupan yang layak. (lihat lampiran cukilan atas isi pasal di KUHP Pidana);

Maka dengan ini saya memohon kembali kepada mediator HI di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Bali alamat Jalan Raya Puputan-Nitimandala, telpon 0361-224119 Denpasar untuk memberikan panggilan II kepada saya sebagai pemohon dan pengurus Manajemen PT Sinarniaga Sejahtera (Region Balinusra);

Bahwa atas konklusi dari Pemohon Kasasi/Tergugat tersebut, juga tidak ditanggapi dengan baik oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bali, dan panggilan ke II untuk sidang mediasi tidak pernah ada;

VII. *Judex Facti* terbukti salah dalam menerapkan hukum yang berlaku, Pasal 168 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa dalam putusan perkara *a quo* di halaman 66 alinea 6 dan 67 alinea 1, pertimbangan *Judex Facti* terbukti salah, dalam pertimbangannya:

“Menimbang, bahwa terhadap bukti tersebut di atas menurut majelis, Tergugat seharusnya menyerahkan surat keterangan sakit tersebut paling lambat pada hari pertama Tergugat masuk kerja, karena Pasal 168 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditentukan: keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk kerja”;

“Menimbang, bahwa bukti P-7 surat keterangan sakit Tergugat terhitung tanggal 6 sampai dengan tanggal 8 November 2013 dan bukti P-10 surat keterangan sakit Tergugat terhitung tanggal 11 sampai dengan tanggal 13 November 2013, menurut Majelis Hakim seharusnya Tergugat menyerahkan surat keterangan sakit Tergugat tanggal 14 November 2013, untuk memenuhi ketentuan undang-undang tersebut di atas”;

Bahwa menurut pertimbangan *Judex Facti*, Pemohon Kasasi/Tergugat seharusnya menyerahkan Surat Keterangan Sakit pada tanggal 14 November 2013 untuk memenuhi ketentuan di Pasal 168 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13/2003 jelas salah menerapkan atau hukum yang berlaku, dikarenakan sesuai bukti T-46 yang tidak pernah dipertimbangkan oleh *Judex Facti*, sebagaimana memori kasasi ini di



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Romawi V, kronologis perkara butir 4 adalah “pada tanggal 14 November 2013, *vide* bukti T-46, surat Panggilan Dinas dari Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung, tembusan ke Bupati Kabupaten Badung, Bali, dengan Nomor 005/3472/Disosnaker dengan acara klarifikasi Masalah Hak dan Kepentingan antara PT Sinarniaga Sejahtera Regional, Jalan Terminal Mengwi, Badung (Termohon Kasasi/Penggugat) dengan sdr. Candra Irkham Arif, S.E, Jalan Tukad Musi IV Denpasar (Pemohon Kasasi/Tergugat), pukul 08.30 WITA di ruang rapat Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung”;

Bahwa ketentuan di Pasal 168 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

Ayat (1): “Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri”;

Ayat (2): “Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja”;

Bahwa merujuk Kamus Besar Bahasa Indonesia daring edisi ke III, Hak Cipta Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kemendikbud, mangkir adalah “tidak datang (ke sekolah, ke tempat kerja dan absen)”;

Bahwa pada tanggal 14 November 2013 adanya Surat Panggilan dari Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung, Bali, *vide* bukti T-46, adalah memiliki arti sama sesuai Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ayat (1) huruf b beserta Penjelasan:

“Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku” dengan penjelasan: “cukup jelas”;

Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat memenuhi kewajiban panggilan dinas yang resmi dari pejabat instansi ketenagakerjaan setempat, dimana Pemohon Kasasi/Tergugat bekerja, yaitu Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung, Bali, *vide* bukti T-46, dikarenakan sebelumnya telah mengirimkan berkas bipartit (*vide* T-45);

VIII. Panggilan kerja dari Termohon Kasasi/Penggugat itu tidak layak dan patut, *Judex Facti* terbukti lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh

Hal. 43 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan perkara *a quo*;

Bahwa *Judex Facti* tidak cermat dan teliti, bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat diharuskan bekerja ke Ruteng, Flores, NTT sejak 1 November 2013, tanggal 4 November 2013 sudah dihapus validasi absen *finger print* atas nama Pemohon Kasasi/Tergugat, jadi sejak hari Senin, tanggal 4 November 2013 Pemohon Kasasi/Tergugat sudah tidak dianggap bekerja di Mengwi, Badung atau di Bali, tetapi dianggap bekerja ke Ruteng, Flores, Nusa Tenggara Timur. Ketidakhadiran di tempat kerja dasarnya absensi, yang telah menjadi peraturan tertulis yang sah dari Termohon Kasasi/Penggugat sendiri, absensi seluruh karyawan adalah dengan validasi di mesin *finger print* (lihat *vide* bukti T-40), dimulai tanggal 1 Oktober 2013, diumumkan sendiri oleh Termohon Kasasi/Penggugat melalui surat elektronik/*e-mail* ke semua karyawan;

Bahwa bukti P-5 dan P-6 dan pertimbangan *Judex Facti* dalam putusan perkara *a quo* di halaman 65 alinea ke 4 dan 5 “Menimbang, bahwa bukti P-perihal panggilan kerja I tanggal 7 November 2013 kepada Candra Irkham Arif, S.E untuk bekerja tanggal 8 November 2013 di PT Sinarniaga Sejahtera, karena Penggugat mendalilkan sejak tanggal 7 sampai dengan 23 November 2013, Tergugat tidak pernah masuk kerja” dan “Menimbang, bahwa selanjutnya surat panggilan kerja I tersebut sudah diantarkan langsung oleh Kadek Hendra disaksikan oleh I Gede Asthaginawan dan Sujianto pukul 16.00 Wita tanggal 7 November 2013, yang menerima putra dari Tergugat dan guru lesnya, sebagaimana surat pernyataan yang ditandatangani oleh Made Hendra Budiawan, I Gede Asthaginawan dan Sujianto (bukti P-6), surat pernyataan ini bersesuaian dengan keterangan saksi Penggugat”, bahwa Kadek Hendra, I Gede Asthaginawan dan Sujianto tidak menjadi saksi dalam persidangan perkara *a quo*, bukti P-8 dan P-9 pertimbangan *Judex Facti* dalam putusan perkara *a quo* di halaman 66 alinea ke 3, “Menimbang, bahwa selanjutnya bukti P-9, surat pernyataan yang dibuat oleh: I Wayan Murdana, Sujianto dan Ngakan Putu Suardika menyatakan bahwa surat panggilan ke-2 sudah diantarkan langsung oleh Wayan Murdana disaksikan oleh Ngakan Putu Suardika dan Sujianto sekitar pukul 16.00 Wita tanggal 11 November 2013 dan diterima langsung oleh Candra Irkham, sempat dibaca tapi dikembalikan lagi ke Pengantar”, bahwa Wayan Murdana, Ngakan Putu Suardika dan Sujianto tidak menjadi saksi dalam persidangan perkara *a quo*. Atas bukti P-5, P-6, P-8 dan P-9 ini, Pemohon Kasasi/Tergugat sangat keberatan dengan pertimbangan *Judex Facti* yang tidak melihat yurisprudensi yang sudah ada dan tetap, dalam Putusan MA-RI Nomor 3901 K/Pdt/1985, tanggal 29 November 1988, kaidah hukumnya “Surat

Hal. 44 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



bukti yang merupakan pernyataan belaka dari orang-orang yang memberi pernyataan tanpa diperiksa di persidangan (P.III), tidak mempunyai kekuatan pembuktian apa-apa (tidak dapat disamakan dengan kesaksian”);

Bahwa pertimbangan bukti P-11 dan P-12, ada lagi panggilan kerja tanggal 20 November 2013 dan panggilan kerja tanggal 22 November 2013, untuk datang ke kantor di Mengwi, Badung, Bali adalah panggilan kerja yang tidak patut, dikarenakan kurang dari 3 (tiga) hari yang sesuai syarat-syarat yang ada di ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Penjelasan Pasal 168 ayat (1): “Yang dimaksud dengan dipanggil secara patut dalam ayat ini adalah pekerja/buruh telah dipanggil secara tertulis yang ditujukan pada alamat pekerja/buruh sebagaimana tercatat di perusahaan berdasarkan laporan pekerja/buruh. Tenggang waktu antara pemanggilan pertama dan kedua paling sedikit 3 (tiga) hari kerja”;

IX. Seandainya semua panggilan kerja dari Termohon Kasasi/Penggugat itu tepat dan layak menurut ketentuan hukumnya, *Judex Facti* terbukti salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku atas perkara *a quo*, karena Pemohon Kasasi/Tergugat telah dianggap mangkir dan dikualifikasikan mengundurkan diri sesuai di Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa dalam perkara *a quo* yang digugat Termohon Kasasi/Penggugat adalah dikarenakan berawal Pemohon Kasasi/Tergugat keberatan dengan menolak berangkat dan meminta ditinjau kembali akan perintah kerja mutasi dari Termohon Kasasi/Penggugat dan juga perintah mutasi tersebut adalah memang hak Termohon Kasasi/Penggugat sebagai pemberi kerja dalam hubungan kerja, yaitu adanya pekerjaan, upah dan perintah (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan BAB I, Pasal 1 butir 15). Namun demikian, sudah adanya sebab peristiwa yang mendahului sebelum berakibat terbit keputusan mutasi tersebut (baca memori kasasi ini di Romawi IV dan V sebelumnya);

Dengan pertimbangan “seandainya semua panggilan kerja itu layak dan patut”, *Judex Facti* seharusnya menerapkan hukum di Pasal 161, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

Ayat (1): “Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut”;



Ayat (2): "Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama";

Ayat (3): "Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)";

Bahwa apabila Pemohon Kasasi/Tergugat menolak perintah kerja mutasi tersebut, hal itu sama dengan melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama bila ada, bukan serta merta dianggap telah mangkir sesuai Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan dapat dikualifikasikan mengundurkan diri sesuai norma dalam Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemahaman atas pekerja mangkir yang "dianggap" mengundurkan diri merupakan penafsiran yang memudahkan tindakan bagi Termohon Kasasi/Penggugat untuk mengakhiri hubungan kerja dengan Pemohon Kasasi/Tergugat, padahal sebelumnya sudah terjadi peristiwa perselisihan hak dan perselisihan kepentingan yang mendahului sebelum perintah kerja mutasi itu terbit, dan sangat jelas Pemohon Kasasi/Tergugat telah menolaknya. Pemahaman untuk memudahkan tindakan tersebut dilakukan oleh Termohon Kasasi/Penggugat karena adanya keinginan untuk memenuhi rasa keadilan bagi diri mereka sendiri. Kata mangkir dalam Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah untuk keadaan dalam lingkup bekerja yang damai dan harmonis, tanpa adanya perselisihan hubungan industrial yang mendahului sebelumnya. Bila pekerja/buruh melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, dan menolak perintah kerja tersebut, tidak serta merta dengan memaksakan dengan menerbitkan surat panggilan kerja beruntun dan berturut-turut dan terkesan dipaksakan agar Pemohon Kasasi/Tergugat dapat dianggap mangkir dan dikualifikasi mengundurkan diri, karena telah diketahui oleh Termohon Kasasi/Penggugat bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat telah menolak perintah kerja mutasi ke Ruteng, Flores, NTT, namun seharusnya memberikan dengan Surat Peringatan sesuai Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, itupun seandainya mutasi itu didasari dengan alasan-alasan yang tepat dan layak;



Bahwa dikuatkan sendiri dalam kesaksian saksi Termohon Kasasi/Tergugat, Koko Mintarko dibawah sumpah, di putusan perkara *a quo* halaman 44, bahwa mutasi tersebut sudah menjadi kebiasaan, dan kebiasaan adalah peraturan yang tidak tertulis, kesaksiannya sebagai berikut:

“Bahwa setahu saksi selama ini kebijakan mutasi di perusahaan sudah biasa dilakukan”;

“Bahwa kebijakan tentang mutasi sudah diketahui oleh karyawan dimana bila ada karyawan yang akan dimutasi maka karyawan itu akan dipanggil”;

“Bahwa tentang kebijakan mutasi sewaktu-waktu dari perusahaan tidak ada diatur dalam kontrak kerja namun mutasi sudah dilakukan pada semua karyawan selama ini”;

“Bahwa selama ini karyawan punya hak untuk mengajukan peninjauan ulang tetapi biasanya mutasi tersebut dijalankan lebih dahulu baru kalau mau mengajukan keberatan selanjutnya dimungkinkan”;

Bahwa dalam putusan perkara *a quo* di halaman 47 urutan ke 6, tertulis Koko Mintarko adalah selaku HRD atau *Human Resources Department*, atau pejabat di perusahaan yang mengurus hal kepegawaian dan peraturan bagi seluruh karyawan. Apabila dalam kesaksiannya di bawah sumpah dikatakan “setahu saksi selama ini kebijakan mutasi di perusahaan sudah biasa dilakukan” adalah persaksian yang ambigu karena tidak masuk diakal sesuai kompetensinya sebagai seorang HRD sejak November 2009, sesuai keterangan saksi sendiri di putusan perkara *a quo* di halaman 43 urutan ke 2;

X. *Judex Facti* terbukti salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku terhadap pertimbangan hukum Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa pertimbangan *Judex Facti* dalam putusan perkara *a quo* di halaman 67 alinea ke 3, “Menimbang, bahwa oleh karena berdasarkan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditentukan selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”;

Bahwa *Judex Facti* terbukti salah mempertimbangkan dengan menerapkan norma hukum Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, karena Pemohon Kasasi/Tergugatlah yang menerbitkan hak perundingan bipartit dan mengirimkan berkas bipartit ke lembaga penyelesaian perselisihan industrial, yaitu ke Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Badung (*vide* bukti T-45), dan berkas bipartit ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bali (*vide* bukti T-52). Termohon



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kasasi/Penggugat tidak mempunyai asas legalitas pada apa yang dimaksud norma dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, yaitu seolah-olah Termohon Kasasi/Penggugat sebagai pihak yang mengadukan perselisihan hubungan industrial; Bahwa tanggal dimana surat panggilan kerja diterbitkan oleh Termohon Kasasi/Penggugat, adalah masih masa perundingan bipartit, Termohon Kasasi/Penggugat menginginkan Pemohon Kasasi/Tergugat segera berangkat ke Ruteng, Flores, NTT, dan Pemohon Kasasi/Tergugat menginginkan tetap bekerja di Bali dengan meminta dan memohon ditinjau mutasi tersebut. Bila Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan layak diberlakukan, maka seharusnya di tanggal 25 November 2013 (*vide* bukti P-14) surat pemberitahuan keputusan final, ditembuskan juga kepada Pemohon Kasasi/Tergugat sebagai pekerja/buruhnya yang diputuskan final tersebut, dan setelah tanggal 25 November 2013 tersebut Termohon Kasasi/Penggugat wajib menerbitkan perundingan bipartit untuk membicarakan pemutusan hubungan kerja karena menganggap telah mangkir sesuai Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam faktanya, Pemohon Kasasi/Tergugatlah sebagai pemohon dalam siding mediasi dengan mediator di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bali (*vide* bukti T-52), dan sebelumnya adalah fakta bahwa Pemohon Kasasi/Tergugatlah yang menerbitkan bipartit sejak tanggal 16 Oktober 2013 (*vide* bukti T-36), dan yang menyerahkan berkas tripartit sebagai pemohon ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bali (*vide* bukti T-45); Bahwa maksud dari Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut seharusnya dilihat secara menyeluruh dan komprehensif sesuai maksud dari pembuat undang-undang, tidak dapat ditafsir sepotong-potong dengan tidak melihat menyeluruh kaitannya dengan norma dalam pasal sebelumnya, karena dapat membuat penafsiran yang berbeda dari arti maksud sesungguhnya, Pasal 155 termasuk pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Bab XII Pemutusan Hubungan Kerja, namun fakta peristiwa yang mendasari adalah masih dalam tahap perundingan bipartit yang termasuk dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Bab XI Hubungan Industrial (Pasal 102 s/d Pasal 149);

Hal. 48 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Bahwa harus dibaca bersama BAB XII Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 155 ayat (2), adalah “Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum”;

Pasal 151 ayat (1): “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja” Penjelasan Pasal 151 ayat (1): “Yang dimaksud dengan segala upaya dalam ayat ini adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh”;

Bahwa Termohon Kasasi/Penggugat tidak melakukan segala upaya, tetapi membalas dengan menerbitkan Mutasi tanggal 1 November 2013 ke Ruteng, Flores, NTT, dan berakibat Pemohon Kasasi/Tergugat menolaknya karena tidak patut dan layak;

Pasal 151 ayat (2): “Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”;

Bahwa sebagaimana menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia daring edisi ke III, Hak Cipta Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kemendikbud, arti kata wajib adalah “harus dilakukan, tidak boleh tidak dilaksanakan (ditinggalkan)”, dan fakta hukumnya Termohon Kasasi/Penggugat tidak pernah merundingkan pemutusan hubungan kerja kepada Pemohon Kasasi/Tergugat sebagaimana diwajibkan ketentuan undang-undang;

Pasal 151 ayat (3): “Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”;

Pasal 152 ayat (1): “Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya”;

Bahwa fakta hukum yang terjadi adalah Pemohon Kasasi/Tergugatlah yang mengajukan secara tertulis kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di tingkat mediator (*vide* bukti T-52), namun Termohon Kasasi/Penggugat berlaku menyimpangi hak Pemohon Kasasi/Tergugat dengan membuat gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Denpasar teregister 19 Juni 2013 Nomor 5/Pdt.Sus.PHI/2014/PN.Dps., seolah-olah Pemohon Kasasi/Tergugat adalah pihak yang dirugikan dan telah berlaku sesuai prosedur perselisihan dalam hubungan industrial, padahal kenyataannya, Pemohon Kasasi/Tergugat belum melepas haknya untuk membuat surat gugatan untuk bagi salah satu atau para pihak yang menolak anjuran tertulis dari mediator (*vide* Pasal 14 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Sesuai dalil di posita gugatan Termohon Kasasi/Penggugat pada putusan perkara *a quo* di halaman 6 butir 10 “bahwa terhadap anjuran tersebut, maka Penggugat melalui kuasanya menanggapi anjuran tersebut dengan menyatakan setuju dan menerima terhadap isi anjuran”, Termohon Kasasi/Penggugat adalah pihak yang menyetujui anjuran tertulis dari mediator, sesuai kebenaran syarat formil undang-undang, seharusnya tidak berhak membuat surat gugatan mendahului kepentingan hak Pemohon Kasasi/Tergugat untuk menjalankan peraturan undang-undang atau *wettelijk voorschrift*, dan di dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, Pasal 28J ayat (2) telah menegaskan “Dalam menjalankan hak dan kebebasannya, setiap orang wajib tunduk kepada pembatasan yang ditetapkan dengan undang-undang dengan maksud semata-mata untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain dan untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, nilai-nilai agama, keamanan, dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis” dan tidak ada satupun ditetapkan oleh undang-undang untuk perselisihan hubungan industrial, bagi pihak yang menyetujui anjuran tertulis dari mediator hubungan industrial dibolehkan membuat lebih dulu permohonan ke pengadilan hubungan industrial;

Pasal 152 ayat (2): “Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2)”;

Pasal 152 ayat (3): “Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan”;

*Judex Facti* seharusnya mempertimbangkan Pasal 20 AB (*Algemene Bepalingen van wetgeving voor Indonesië*), “Hakim harus memutus perkara berdasarkan undang-undang”;

XI. *Judex Facti* terbukti tidak cermat, teliti dan waspada atas bukti yang diserahkan oleh Termohon Kasasi/Penggugat yang beritikad tidak baik;

Hal. 50 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa dalam bukti P-14, Surat perihal: Bukti Surat Tambahan, tanggal 26 Agustus 2013, yang diserahkan oleh Termohon Kasasi/Penggugat, pada Nomor 1, dengan nama "Bukti Surat Keputusan Final Status Karyawan a.n Candra Nomor 001/HCD-SNS Bali Nusra/XI/2013 tertanggal 25 November 2013 (*foto copy* dari *foto copy* karena aslinya telah dikirim kepada Dinas Sosial & Tenaga Kerja Kabupaten Badung", dengan keterangan "Bukti surat ini menunjukkan bahwa Penggugat telah menyatakan Tergugat terhutang sejak tanggal 25 November 2013 bukan lagi sebagai karyawan PT Sinar Niaga Sejahtera oleh karena telah mangkir yang dikualifikasikan mengundurkan diri";

Bahwa bukti P-14 ini tidak disertakan lampirannya 6 (enam) lembar, dan baru diketahui oleh Pemohon Kasasi/Tergugat pada tanggal 26 Agustus 2014, karena tidak ditembuskan kepada Pemohon Kasasi/Tergugat di tanggal 25 November 2013, juga bukti P-14 ini dipertimbangkan oleh *Judex Facti* pada putusan perkara *a quo* di halaman 68 alinea ke 2, "Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap bukti P-14 perihal keputusan final status karyawan atas nama: Candra Irkham Arif, S.E, bukti ini menerangkan bahwa Tergugat sudah tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut mulai tanggal 18 sampai dengan 23 November 2013 tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah. Selanjutnya efektif mulai tanggal 25 November 2013 Tergugat Candra Irkham Arif, S.E, bukan lagi sebagai karyawan Penggugat, karena dikualifikasikan mengundurkan diri";

Bahwa bukti P-14 tersebut, Pemohon Kasasi/Tergugat telah melihat isi di keterangan dalam bukti tersebut sebagaimana diatur di Pasal 163 RBg, adalah sebagai berikut:

Kepada bpk/ibu Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung, Up. bpk. Gunakerta dan bpk. Widi;

Sehubungan status karyawan PT SNS region Balinusra an. Candra Irkham Arif karena setelah sidang perantaraan di kantor Disosnaker Kabupaten Badung sesuai Surat 005/3472/Disosnaker tanggal 13 November 2013 juga hasil dari fasilitator Disosnaker Kabupaten Badung bpk. Ketut Widi yang memimpin sidang, untuk permasalahan perselisihan akan diajukan ke tingkat provinsi, maka para pihak bisa membicarakan kembali penyelesaiannya dengan bipartit. Dan sampai dengan kesimpulan selama menunggu hasil putusan dari Disosnaker disepakati karyawan an. Candra Irkham Arif tetap wajib masuk kerja seperti biasa dengan mengisi absensi masuk dan absensi pulang karena perusahaan masih memberikan pembayaran gaji dan tidak memberikan *scorsing* kepada Candra Irkham Arif;

Hal. 51 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Selama proses pelimpahan berkas ke Disnaker Propinsi, kronologis kejadiannya, sebagai berikut:

1. Tanggal 16 November 2013, Candra Irkham masuk kerja tapi tidak masuk ke kantor tapi di warung samping luar kantor, juga sudah dipanggil oleh *security*;
2. Pada tanggal 18 s/d 20 November 2013 Candra Irkham tidak masuk kerja tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah. Dan tanggal tersebut di atas perusahaan memberikan surat panggilan I kepada Candra Irkham dirumahnya secara patut dan tertulis diantar oleh *security* dan disaksikan oleh 2 karyawan (salinan terlampir);
3. Pada tanggal 21 November 2013, Candra Irkham masih tetap tidak masuk kerja tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah;
4. Pada tanggal 22 November 2013, Candra Irkham tidak masuk kerja tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah. Tanggal tersebut di atas perusahaan memberikan surat panggilan II kepada Candra Irkham dirumahnya secara patut dan tertulis diantar oleh *security* juga disaksikan oleh 2 karyawan (salinan terlampir);
5. Tanggal 23 November 2013, Candra Irkham masih tetap tidak masuk kerja tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah. Jadi sudah tidak masuk kerja selama 5 hari atau lebih berturut-turut mulai 18 s/d 23 November 2013;
6. Sesuai dengan Pasal 168 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2013 yang berbunyi: Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri;
7. Per efektif tanggal 25 November 2013, Candra Irkham bukan lagi sebagai karyawan PT SNS karena sudah dikualifikasikan mengundurkan diri. Jadi segala hal yang berhubungan dengan Candra Irkham bukan lagi tanggung jawab PT SNS;
8. PT SNS tidak mempunyai kewajiban untuk memberikan gaji ke Candra Irkham karena selain dikualifikasikan mengundurkan diri, yang bersangkutan juga sudah tidak pernah masuk kerja lagi, sehingga PT SNS tidak berkewajiban memberikan gaji kepada yang bersangkutan *no work no pay*;
9. PHK yang dimaksud Pasal 166 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2013, pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan

Hal. 52 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

10. PT SNS mencabut segala fasilitas yang pernah diberikan kepada Candra Irkham yang berupa:

- a. Laptop tipe HP;
- b. Rumah sewa yang dikontrakan oleh perusahaan yang beralamat di Jalan Tukad Musi IV (depan SD 1 Panjer) Denpasar, yang masa sewanya s/d bulan Mei 2015;
- c. Hak akses *account email corporate* SNS Group;

Demikian surat pemberitahuan ini kami buat, atas kerjasama dan perhatiannya kami ucapkan banyak terima kasih;

Badung, 25 November 2013;

Hormat Kami,

Koko Mintarko

HC Dept

Tembusan:

1. Disnaker Provinsi Bali;
2. SNS HO Bekasi;
3. Arsip;

Menyetujui,

Alep Djoni Hermawan

Regional Head Balinusra

Bahwa terhadap isi bukti P-14 yang diberitahukan ke Pejabat Instansi Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung dan ditembuskan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bali, adalah pemberitahuan yang tidak benar dan aktual, sebagai berikut ketidakbenarannya:

1. Bahwa tertulis "Sehubungan status karyawan PT SNS Region Balinusra an. Candra Irkham Arif karena setelah sidang perantaraan di kantor Disosnaker Kabupaten Badung sesuai Surat 005/3472/Disosnaker tanggal 13 November 2013, juga hasil dari fasilitator Disosnaker Kabupaten Badung bpk. Ketut Widi yang memimpin sidang, untuk permasalahan perselisihan akan diajukan ke tingkat provinsi", (yang benar adalah tanggal 14 November 2013), adalah tidak benar telah terjadi sebuah sidang perantaraan pada saat itu di tanggal 14 November 2013, dan berkas bipartit, Pemohon Kasasi/Tergugatlah yang mengirimkan sendiri ke tingkat provinsi (*vide* bukti T-52), yang sebelumnya Pemohon Kasasi/Tergugat juga mengirimkan berkas bipartit ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung (*vide* bukti T-45). Sesuai Surat Panggilan Dinas tanggal 8 November 2013, acaranya adalah klarifikasi masalah hak dan kepentingan antara PT Sinar Niaga Sejahtera Regional dengan sdr. Candra Irkham Arif, S.E, dan sesuai

Hal. 53 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor KEP.92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi, Bab I Ketentuan Umum, Pasal 1 butir 3, "Perantara hubungan industrial adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan pembinaan dan pengembangan hubungan industrial serta penyelesaian perselisihan industrial" dan Bab X Ketentuan Penutup, Pasal 24 "Dengan ditetapkannya keputusan menteri ini, maka Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-02/MEN/1985 tentang Syarat Penunjukan, Tugas, Kedudukan dan Wewenang Pegawai Perantara dinyatakan tidak berlaku lagi", kedudukan hukum fasilitator atau pegawai perantara tidak memimpin sidang lagi, sudah digantikan dengan mediator karena sudah terjadi perubahan penyelesaian hubungan industrial dari cara P4D ke tahapan mediasi, konsiliasi atau arbitrase, dan sebenarnya memang saat itu tidak pernah terjadi sidang;

2. Bahwa tertulis, "Dan sampai dengan kesimpulan selama menunggu hasil putusan dari Disosnaker disepakati karyawan an. Candra Irkham Arif tetap wajib masuk kerja seperti biasa dengan mengisi absensi masuk dan absensi pulang karena perusahaan masih memberikan pembayaran gaji dan tidak memberikan *scorsing* kepada Candra Irkham Arif", adalah tidak benar telah ada kesepakatan antara Pemohon Kasasi/Tergugat dengan Termohon Kasasi/Penggugat saat itu, dan tidak ada kesepakatan wajib masuk kerja seperti biasa karena Pemohon Kasasi/Tergugat tetap meminta untuk ditinjau mutasi ke Ruteng, Flores, NTT dan sudah tidak ada jabatan untuk bekerja di kantor Mengwi, Badung karena diharuskan segera berangkat ke Ruteng, Flores, NTT. Juga tidak ada kesepakatan untuk mengisi absensi masuk dan absensi pulang, karena seluruh karyawan absensinya dengan *finger print* sejak 1 Oktober 2013 (*vide* bukti T-40), dan validasi absen atas nama Pemohon Kasasi/Tergugat di mesin *finger print* telah dihapus sendiri oleh Termohon Kasasi/Penggugat di tanggal 4 November 2013 (*vide* bukti T-41 dan T-42) sebagai kuasa penuh atas penggunaan mesin absen *finger print*. Tentang *scorsing*, adalah tidak benar karena yang dimaksud dengan *scorsing* sesuai Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah sudah terjadi pemutusan hubungan kerja, nyatanya diwaktu itu masih dalam tahap perundingan bipartit. Semua ini dapat disebut juga dengan surat pemberitahuan *chicaneus process*, proses "apus-apusan" karena tidak pernah terjadi peristiwa yang telah disampaikan;

Hal. 54 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



3. Bahwa di butir 1, "Tanggal 16 November 2013, Candra Irkham masuk kerja tapi tidak masuk ke kantor tapi di warung samping luar kantor, juga sudah dipanggil oleh *security*", atas kesaksian Koko Mintarko dibawah sumpah dalam putusan perkara *a quo* di halaman 45 urutan ke 3, .."sampai dengan tanggal 16 November Tergugat tidak masuk kerja juga sampai akhirnya perusahaan PT Sinarniaga Sejahtera mengirim surat panggilan ketiga pada tanggal 20 November 2013 namun respon Tergugat juga tidak ada", yang sebenarnya yang terjadi adalah Termohon Kasasi/Penggugat sudah mengetahui akan menolak mutasi ke Ruteng, Flores, NTT, dan di tanggal 14 November 2013, antara Pemohon Kasasi/Tergugat dengan Termohon Kasasi/Penggugat bertemu di kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja karena ada surat panggilan dinas, dan di tanggal 15 November 2013 juga bertemu kembali di Wr. Ning sebelah kantor dengan juga menyerahkan surat keterangan dari dokter (*vide* bukti T-48). Pertemuan bipartit ke 3 (tiga) dan ke 4 (empat) tersebut, Pemohon Kasasi/Tergugat tetap meminta ditinjau ulang akan mutasi, dan Termohon Kasasi/Penggugat tetap menyuruh berangkat ke Ruteng, Flores, NTT. Apabila dalil Termohon Kasasi/ Penggugat tidak masuk kerja ke kantor di Mengwi, Badung, dan sudah tidak masuk mulai tanggal 6 November 2013, kenyataan sebenarnya tanggal 4 dan 5 November 2013 Pemohon Kasasi/Tergugat berada di kantor tetapi sudah tidak dapat melakukan absen di mesin *finger print*, dan patokan tidak bekerja diukur darimana, diukur sewenang-wenang pikiran mereka sendiri atau berdasarkan absensi. *Vide* bukti T-43, informasi dari pelanggan tanggal 6 November 2013, memberitahu bahwa kemarin tanggal 5 November 2013, telah datang Termohon Kasasi/Penggugat memberikan surat pergantian penugasan, maksudnya penugasan Pemohon Kasasi/Tergugat ke Ruteng/Flores, NTT. *Vide* T-40 adalah sudah ketetapan Termohon Kasasi/ Penggugat semua karyawan dibuktikan bekerja wajib melakukan absen di mesin *finger print*. *Vide* bukti T-41 adalah bentuk mesin *finger print* dan *vide* bukti T-42 adalah juga di tanggal 18 November 2013 Pemohon Kasasi/ Tergugat mencoba datang ke kantor, menurut Pemohon Kasasi/Tergugat dimungkinkan absen sudah dikembalikan dan mutasi ditinjau, namun tetap tidak ada perubahan. Semua dalil yang disampaikan dan diutarakan di persaksian adalah sebagian besar kebohongan dari Termohon Kasasi/ Penggugat, memutarbalikkan fakta yang terjadi. Persaksian di pengadilan adalah dibawah sumpah menurut keyakinan agamanya masing-masing, keterangan saksi Koko Mintarko dibawah sumpah dalam putusan perkara *a quo* di halaman 46 urutan ke 3, "Bahwa Tergugat pernah

Hal. 55 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



melaporkan keberatan dimutasi ke NTT dimana keberatan yang diajukan dilakukan melalui *email*, ini adalah beberapa persaksian yang tidak benar, dari tanggal 1 November 2013 s/d tanggal 5 November 2013, Pemohon Kasasi/Tergugat masih di kantor, sebelum mengalami sakit di tanggal 6 November 2013. Di periode tanggal 1 s/d 5 November 2013, biarpun tanggal 4 November 2013 validasi absen telah dihapus, Pemohon Kasasi/Tergugat tetap lakukan pembicaraan langsung untuk ditinjau mutasi, dan saat tanggal 14 dan 15 November 2013, Pemohon Kasasi/Tergugat masih bertemu dengan Termohon Kasasi/Penggugat dan tetap berbicara langsung agar mutasi ditinjau, tanggal 16 dan 18 Oktober 2013 Pemohon Kasasi/Tergugat mencoba masuk ke kantor untuk mencoba kemungkinan mutasi ditinjau, validasi absen dikembalikan dan semua pertanyaan di perundingan bipartit tanggal 16 Oktober 2013 di respon, namun tetap Termohon Kasasi/ Penggugat tidak merespon. Bahwa atas pernyataan saksi Koko Mintarko dibawah sumpah tersebut sebagian besar adalah tidak benar;

4. Bahwa di butir 2, "Pada tanggal 18 s/d 20 November 2013 Candra Irkham tidak masuk kerja tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah. Dan tanggal tersebut di atas perusahaan memberikan surat panggilan I kepada Candra Irkham dirumahnya secara patut dan tertulis diantar oleh *security* dan disaksikan oleh 2 karyawan (salinan terlampir)" dan di butir 4 "Pada tanggal 22 November 2013, Candra Irkham tidak masuk kerja tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah. Tanggal tersebut di atas perusahaan memberikan surat panggilan II kepada Candra Irkham dirumahnya secara patut dan tertulis diantar oleh *security* juga disaksikan oleh 2 karyawan (salinan terlampir)", adalah tidak benar memberikan surat panggilan secara patut, karena yang dimaksud dipanggil secara patut sesuai Penjelasan di Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah tenggang waktu antara pemanggilan pertama dan kedua paling sedikit 3 (tiga) hari kerja, dan di butir 2 di atas sengaja tidak ditulis tanggal panggilan I sesuai aslinya adalah tanggal 20 November 2013, tetapi hanya menerangkan tanggal 18 s/d 20 November 2013, dan panggilan II di tanggal 22 November 2013;
5. Bahwa di butir 8, "PT SNS tidak mempunyai kewajiban untuk memberikan gaji ke Candra Irkhan karena selain dikualifikasikan mengundurkan diri, yang bersangkutan juga sudah tidak pernah masuk kerja lagi, sehingga PT SNS tidak berkewajiban memberikan gaji kepada yang bersangkutan *no work no pay*", adalah tidak benar tentang hal gaji, untuk perhitungan gaji atau upah

Hal. 56 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



diterima setiap karyawan di tanggal 25, dan *cut off* absensi untuk perhitungan upah terakhir di setiap tanggal 15 setiap bulannya, hal ini agar ada *spelling* atau tenggang waktu untuk validasi antar pimpinan yang mengesahkan apakah karyawan masih aktif bekerja atau tidak, dan *spelling* atau tenggang waktu tersebut untuk *system payroll* (sistem penggajian dari pihak bank) yang sudah menjadi kebijakan di setiap bank, dan sudah menjadi kebenaran dan informasi yang umum, tidaklah mungkin bagi pegawai tetap, absen di tanggal 21, atau 22, atau 23 atau, 24 atau 25, mendapatkan upahnya di tanggal 25. Dalam keterangan saksi di putusan perkara *a quo* di halaman 4, "Bahwa selama tidak masuk kerja kepada Tergugat tetap diberikan gaji secara penuh s/d akhir November 2013", adalah keterangan dibawah sumpah yang tidak benar, saksi melupakan bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat juga mempunyai tim beberapa orang yang sering menandatangani *cut off* absensi beberapa karyawan untuk divalidasi upah, yang mana *cut off* setiap bulannya sudah ditetapkan oleh perusahaan di tengah bulan atau setiap tanggal 15, untuk dibayarkan upahnya di tanggal 25 (tenggang waktu 10 hari), dan absen di tanggal 16 dan berikutnya akan dibayarkan upahnya di tanggal 25 bulan berikutnya, itulah mekanisme penggajian dengan memperhitungkan absensi karyawan yang selama ini bertahun-tahun dilakukan, dan saksi sengaja mengingkari untuk kepentingan sendiri. Atas keterangan *no work no pay*, seperti ketentuan di Penjelasan, Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, "ketentuan ini merupakan asas yang pada dasarnya berlaku untuk semua pekerja/buruh, kecuali apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya", tidak serta merta pengertiannya dengan mutlak, bila tidak bekerja, maka akibatnya tidak dibayar, ada perbedaan mendasar tentang status kepegawaian setiap pekerja/buruh, apakah waktu tertentu atau borongan pekerjaan, atau waktu tidak tertentu atau *permanent employee*;

6. Bahwa di butir 10, "PT SNS mencabut segala fasilitas yang pernah diberikan kepada Candra Irkham yang berupa laptop tipe HP, rumah sewa yang dikontrakan oleh perusahaan yang beralamat di Jalan Tukad Musi IV (depan SD 1 Panjer) Denpasar, yang masa sewanya s/d bulan Mei 2015", adalah tidak benar karena Termohon Kasasi/Penggugat tidak pernah membuktikan kepemilikan mutlak atas hal tersebut;

XII. *Judex Facti* terbukti salah dan tidak teliti atas pertimbangan upah Pemohon Kasasi/Tergugat;



Bahwa pertimbangan *Judex Facti* “menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-6 dihubungkan dengan saksi Penggugat dan juga keterangan Tergugat sendiri yang termuat dalam surat anjuran halaman pertama, maka Majelis berkesimpulan bahwa gaji yang diterima oleh Tergugat setiap bulannya sebesar Rp6.735.960,00 (enam juta tujuh ratus tiga puluh lima ribu sembilan ratus enam puluh rupiah)” dan *Judex Facti* juga mempertimbangkan pada putusan perkara *a quo* di halaman 68 alinea ke 3, “Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-6 tentang slip gaji Tergugat bulan April 2013 sebesar Rp6.735.960,00, bukti ini sesuai dengan keterangan Tergugat sendiri yang termuat dalam surat anjuran pada halaman 1 dan bersesuaian juga dengan keterangan saksi Penggugat Koko Mintarko”. *Judex Facti* tidak *actual* dalam mengartikan gaji atukah upah pokok, di slip gaji (*vide* bukti T-6), terdiri dari 2 (dua) kolom, pertama pendapatan, komponennya upah pokok, premi asuransi (tunjangan premi asuransi), tunjangan pajak. Dan di kolom potongan, ada Jamsostek (menurut Termohon Kasasi/Penggugat yakni 2% dari upah pokok di kolom pendapatan), lain-lain (ialah sama dengan tunjangan premi asuransi), dan Pph 21 (sama dengan angkanya di kolom pendapatan, tunjangan pajak). Adalah sangat keliru bila *Judex Facti* mempertimbangkan bahwa gaji yang diterima oleh Pemohon Kasasi/Tergugat sebesar upah pokok Rp6.735.960,00 (enam juta tujuh ratus tiga puluh lima ribu sembilan ratus enam puluh rupiah), dapat diperhatikan baik-baik, bahwa adanya potongan di kolom ke 2, maka tidak persis hanya upah pokok yang diterima oleh Pemohon Kasasi/Tergugat;

Bahwa Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Pasal 12, “Barang siapa yang diminta keterangannya oleh mediator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan”, dimaksud buku disini di penjelasan Pasal 12 Undang-Undang *a quo* “yang dimaksudkan dengan membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat dalam pasal ini adalah antara lain buku tentang upah atau surat perintah lembur dan lain-lain yang dilakukan oleh orang yang ditunjuk mediator”. Adalah data spesifik dan empiris perihal slip gaji tersebut, yang mana berada dalam kekuasaan Termohon Kasasi/Penggugat di dalam system yang terintegrasi di komputer, dan bukti T-6 tersebut sudah mewakili alat bukti sah sesuai Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik dari system komputer Termohon Kasasi/Penggugat sendiri. Seorang konsiliator dan arbiter dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 pun juga berhak meminta seperti mediator dalam Pasal 12 Undang-Undang *a quo*, apalagi *Judex Facti*, berhak

Hal. 58 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



meminta juga tentang ketentuan yang sama seperti dalam Pasal 12 Undang-Undang *a quo*, apabila masih ragu terhadap bukti T-6 tersebut, namun *Judex Facti* tidak melakukannya;

Bahwa terbukti *Judex Facti* telah salah, tidak dikenal istilah gaji dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atau pengertiannya, di Bab I ketentuan Umum, Pasal 1 butir 30 "Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan", dan di Pasal 157 ayat (1) "Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:

- a. Upah pokok;
- b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari *catu* yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila *catu* harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh;

Bahwa sebagai data informasi ketenagakerjaan, slip gaji tersebut dicetak sendiri oleh Termohon Kasasi/Penggugat, dengan melihat data dari system komputer, bukti T-6, print asli dari system akunting Termohon Kasasi/Penggugat, tidak bisa dibantah lagi, karena ada 3 (tiga) norma perpajakan dalam mengartikan tunjangan tetap Pph bagi tenaga kerja/pegawai tetap. Dan premi asuransi, sesuai jaminan sosial pemeliharaan kesehatan yang ditetapkan oleh BPJS Kesehatan/dulu PT Jamsostek adalah penghasilan bagi tenaga kerja dan dipotong Pph, *vide* dari *Kumpulan Peraturan Perundangan Program Jamsostek* edisi Juni 2012 ([www.jamsostek.co.id](http://www.jamsostek.co.id)): Sesuai Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2008, Peraturan Pemerintah Nomor 68 Tahun 2009 tentang Tarif Pajak Penghasilan Pasal 21 Atas Penghasilan Berupa Uang Pesangon, Uang Manfaat Pensiun, Tunjangan Hari Tua dan Jaminan Hari Tua yang dibayarkan sekaligus, serta Peraturan Menteri Keuangan Nomor 16/PMK.03/2010 tentang Tata Cara Pemotongan Pajak Penghasilan Pasal 21 Atas Penghasilan Berupa Uang Pesangon, Uang Manfaat Pensiun, Tunjangan Hari Tua dan Jaminan Hari Tua



yang dibayarkan sekaligus, maka penerapan pajak penghasilan pada Jamsostek dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Bagi pengusaha;  
Iuran Jamsostek yang bersifat asuransi maupun tabungan yang dibayarkan dan menjadi tanggung jawab pemberi kerja merupakan biaya bagi perusahaan, sehingga dapat mengurangi penghasilan kena pajak perusahaan;
2. Bagi tenaga kerja;
  - a. Terhadap iuran Jamsostek;
    1. Iuran bersifat asuransi (JKK, JK, JPK);  
Bagian iuran Jamsostek yang bersifat asuransi (JKK, JK, JPK) yang dibayarkan oleh pemberi kerja merupakan penghasilan bagi tenaga kerja dan dipotong PPh Pasal;
    2. Iuran bersifat tabungan (JHT);  
Bagian iuran Jamsostek yang bersifat tabungan (JHT) yang dibayarkan oleh tenaga kerja dapat mengurangi penghasilan kena pajak dan tidak dipotong PPh Pasal 21;

Bahwa keputusan *Judex Facti* mengambil pertimbangan upah dari surat anjuran dari mediator (*vide* bukti P-53 dan bukti T-54) adalah tidak tepat, karena *Judex Facti* tidak membaca dengan cermat duplik Pemohon Kasasi/Tergugat, dan tidak membaca isi surat jawaban anjuran dari Pemohon Kasasi/Tergugat kepada mediator dan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bali, *vide* bukti T-112, *vide* di lampiran jawaban anjuran dengan Nomor 005/CIA/I/2014, dan di bukti T-86 dan T-87, adalah bukti penyerahan jawaban anjuran tersebut, dalam salah satu konklusinya adalah:

“Bahwa Mediator HI belum mengakomodir Pasal 157 ayat (1) huruf a dan b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, hanya untuk penegasan hal upah pokok saja”, karena saat sidang mediasi, mediator hanya menyuruh menuliskan pada lembaran kosong berapa gaji pokok, bukan upah, yaitu upah pokok + tunjangan tetap;

“Bahwa keterangan di slip gaji saya adanya, juga termasuk tunjangan tetap manfaat karyawan dan tunjangan tetap PPh 21. (lihat lampiran)”;

Bahwa bukti T-6 adalah komponen pendapatan Pemohon Kasasi/Tergugat dari cetak print asli dari Termohon Kasasi/Penggugat sendiri, sesuai Bab I Ketentuan Umum, Pasal 1 Butir 8, yaitu “Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan”;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa pertimbangan *Judex Facti* adalah salah bila berpendapat gaji yang diterima, dimaksud tersebut adalah istilah *take home pay* atau pendapatan real yang dibawa pulang setelah ada potongan, seperti Jamsostek 2% (jaminan hari tua), lain-Lain dan Pph 21 (lihat *vide* bukti T-6), Rp6.735.960,00 (enam juta tujuh ratus tiga puluh lima ribu sembilan ratus enam puluh rupiah) adalah upah pokok Pemohon Kasasi/Tergugat, *take home pay* tertera juga di bukti T-6;

Bahwa dengan demikian, yang benar untuk upah perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda Pemohon Kasasi/Tergugat adalah sebesar Rp8.387.639,00 (delapan juta tiga ratus ribu delapan puluh tujuh ribu enam ratus tiga puluh sembilan rupiah), sesuai bukti T-6, dan sudah sesuai berdasarkan peraturan perundang-undangan di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di Pasal 157, dan sesuai dengan hasil cetak system komputer Termohon Kasasi/Penggugat. Begitupun juga *vide* bukti T-61 s/d T-68 adalah penegasan bukti hal slip gaji Pemohon Kasasi/Tergugat tentang upah pokok + tunjangan tetap;

Baca juga 3 (tiga) norma atau perlakuan tentang tunjangan pajak di pendapatan pegawai, posted on December 31, 2012, Blog at Wordpress.com "*My Thought, My Activism, My Life, My Self, just a little part of my life to share*: Berbagai macam perlakuan atas PPh gaji karyawan, "pajak penghasilan ini setidaknya mengenal 3 (tiga) cara: murni dipotong (*gross method*), ditanggung oleh pemberi kerja (*net method*), dan ditunjang oleh pemberi kerja (*gross-up method*)". Slip gaji Pemohon Kasasi/Penggugat memakai *gross-up method*;

Baca juga: Hukum Online, Rabu, 5 Juni 2003, *Jenis-Jenis Tunjangan Yang Jadi Dasar Perhitungan Uang Pesangon* (Tri Jata Ayu Pramesti, S.H), melihat dari ketentuan Pasal 157 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah, perihal pengertian tunjangan tetap adalah "suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama, dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan perumahan, tunjangan kemahalan, tunjangan daerah dan lain-lain". Melihat dari ketentuan dalam UUK dan SE-07/MEN/1990 yang telah kami sebutkan di atas dapat diketahui bahwa memang benar apabila tunjangan perumahan, tunjangan pensiun dan tunjangan pajak seperti dalam cerita anda telah diberikan secara teratur di setiap bulannya dengan diberikan bersamaan

Hal. 61 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan upah pokok, maka seharusnya ketiga tunjangan di atas diberikan pula dalam perhitungan pesangon saat anda di PHK secara hormat oleh perusahaan”;

XIII. *Judex Facti* terbukti salah menerapkan dan melanggar hukum yang berlaku dengan tidak melindungi tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, akibatnya hak asasi Pemohon Kasasi/Tergugat dan keluarganya berkurang;

Bahwa pertimbangan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, “bahwa untuk mewujudkan Indonesia sebagai negara hukum, negara berkewajiban melaksanakan pembangunan hukum nasional yang dilakukan secara terencana, terpadu dan berkelanjutan dalam system hukum nasional yang menjamin perlindungan hak dan kewajiban segenap rakyat Indonesia berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan hukum dasar tertulis yang berkedudukan sebagai hukum dasar bagi setiap pembentukan peraturan perundang-undangan yang ada dibawahnya. Dan tindakan Termohon Kasasi/Penggugat nyata-nyata telah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Bahwa dalam perkara *a quo*, Termohon Kasasi/Penggugat sebagai pemberi kerja, juga mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bali dalam anjuran tertulisnya (*vide* bukti P-13 dan T-54), adalah dapat dikategorikan telah terbukti berusaha mengurangi hak asasi pekerja/buruh dan keluarganya, dan *Judex Facti* mendukung pelanggaran hak asasi manusia tersebut dengan putusan perkara *a quo* ini, karena tidak mempertimbangkan aspek sosiologis Pemohon Kasasi/Tergugat sebagai pekerja/buruh yang wajib dilindungi beserta keluarganya karena keadaan yang khusus, yaitu adanya tanggung jawab keluarga. (baca Konvensi ILO, Nomor 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi Pekerjaan dan Jabatan, diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia tanggal 7 Mei 1956 dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999, di Pasal 5 ayat (2));

Bahwa bukti P-3 dan *vide* bukti T-39 Surat Keputusan 1 November 2013, SK Nomor 2606/SK.Mutasi/HC/SNS/XI/2013 dari Termohon Kasasi/Penggugat ke Pemohon Kasasi/Tergugat agar bersedia dan segera berangkat dimutasikan kerja ke Ruteng, Flores, NTT, dan Pemohon Kasasi/Tergugat menolaknya dengan 2 (dua) alasan, yaitu yuridis, karena sudah adanya undangan tertulis bipartit dari Pemohon Kasasi/Tergugat tanggal 16 dan 30 Oktober 2013 (baca di memori kasasi ini romawi IV), dan sosiologis Pemohon Kasasi/Tergugat yang telah diketahui oleh Termohon Kasasi/Penggugat bahwa Pemohon Kasasi/

Hal. 62 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015

#### 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)



Tergugat mempunyai tanggung jawab keluarga dengan status *single parent*/duda bagi ke 2 (dua) anak Pemohon Kasasi/Tergugat yang telah tinggal bersama di Denpasar sejak tahun 2011 sebagai akibat perceraian rumah tangga Pemohon Kasasi/Tergugat, dan di bulan November 2013 adalah ujian tengah semester, disamping di bulan Mei 2014 mengikuti ujian nasional tahun 2014 (sebagaimana *vide* bukti T-11, T-12, T-13 dan T-14). Pemohon Kasasi/Tergugat tetap meminta ditinjau mutasi tersebut agar tidak menelantarkan ke 2 (dua) anak kandung Pemohon Kasasi/Tergugat hidup sendiri di Denpasar, bila Pemohon Kasasi/Tergugat tinggalkan secara mendadak ke Ruteng, Flores, NTT. Atas pernyataan saksi Termohon Kasasi/Penggugat dibawah sumpah, Koko Mintarko pada putusan perkara *a quo* di halaman 44 "Bahwa selama ini karyawan punya hak untuk mengajukan peninjauan ulang tetapi biasanya mutasi tersebut dijalankan lebih dahulu baru kalau mau mengajukan keberatan selanjutnya dimungkinkan" adalah terbukti memang mutlak perintah kerja dari Termohon Kasasi/Penggugat, dan Pemohon Kasasi/Tergugat tetap tidak bersedia mentaati perintah mutasi yang tidak layak dan dapat merugikan kepentingan Pemohon Kasasi/Tergugat, yaitu pemberatan hukum penelantaran anak. Apakah hal yang dilakukan Pemohon Kasasi/Tergugat dengan menolak mutasi akhirnya dianggap mangkir bekerja, sedangkan kewajiban hukum Pemohon Kasasi/Tergugat di sisi lain terancam pemberatan hukum, dapat dikenakan sanksi pidana dengan menelantarkan ke 2 (dua) anak kandung bila mutasi dilakukan secara mendadak. Dan apakah sudah layak berkewajiban sesuai hukum yang dilakukan Termohon Kasasi/Penggugat, yang telah menerima undangan Bipartit tanggal 16 Oktober 2013, selanjutnya membalas mutasi yang merugikan pekerja/buruhnya di tanggal 1 November 2013, hal ini upaya membalas Pemohon Kasasi/Tergugat yang telah menerbitkan bipartit, dikarenakan sebelumnya sudah terjadi perselisihan-perselisihan hubungan industrial namun tidak ditanggapi sama sekali oleh Termohon Kasasi/Penggugat;

Bahwa sesuai Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman, Pasal 28 ayat (1): "Hakim wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup di masyarakat"; Bahwa sejalan dengan pertimbangan di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, huruf c dan d "bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan" dan "bahwa perlindungan terhadap tenaga

Hal. 63 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”;

Bahwa sebagaimana mengingat di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, dan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”;

Ketentuan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2): “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”;

Ketentuan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28 B ayat (2): “Setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh, dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi”;

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28 G: “Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda yang di bawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi”;

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28 I ayat (4): “Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah”;

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28 I ayat (5): “Untuk menegakkan dan melindungi hak asasi manusia sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan hak asasi manusia dijamin, diatur, dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan”;

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28 J ayat (1): “Setiap orang wajib menghormati hak asasi manusia orang lain dalam tertib kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara”;

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28 J ayat (2): “Dalam menjalankan hak dan kebebasannya, setiap orang wajib tunduk kepada pembatasan yang ditetapkan dengan undang-undang dengan maksud semata-mata untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain dan untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, nilai-nilai agama, keamanan, dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis”;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa *Judex Facti* sepatutnya wajib merujuk pada Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia di Pasal 89 ayat (3) huruf h, “pemberian pendapat berdasarkan persetujuan ketua pengadilan terhadap perkara tertentu yang sedang dalam proses peradilan, bilamana dalam perkara tersebut terdapat pelanggaran hak asasi manusia dalam masalah publik dan acara pemeriksaan oleh pengadilan yang kemudian pendapat Komnas HAM tersebut wajib diberitahukan oleh Hakim kepada para pihak”;

Bahwa Penjelasan Pasal 89 ayat (3) huruf h “Yang dimaksud dengan “pelanggaran hak asasi manusia dalam masalah publik” antara lain mengenai pertanahan, ketenagakerjaan dan lingkungan hidup”;

Bahwa merujuk Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999, Pasal 59 ayat (1): “Setiap anak berhak untuk tidak dipisahkan dari orang tuanya secara bertentangan dengan kehendak anak sendiri, kecuali jika ada alasan dan atau aturan yang sah yang menunjukkan bahwa pemisahan itu adalah demi kepentingan terbaik bagi anak”;

Apakah mutasi ke Ruteng, Flores, NTT adalah pemisahan demi kepentingan terbaik anak pekerja/buruh, bila nantinya anak tersebut tidak terkontrol sehari-hari tanpa adanya orang tua/wali yang sah yang memperhatikan, dan pendidikannya berantakan;

Bahwa dalam penjelasan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999, Pasal 59 ayat (1): “Pasal ini berkaitan dengan perceraian orang tua anak, atau dalam hal kematian salah seorang dari orang tuanya, atau dalam hal kuasa asuh orang tua dicabut, atau bila disiksa atau tidak dilindungi atau ketidakmampuan orang tuanya”;

Bahwa Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999, Pasal 74: “Tidak satu ketentuanpun dalam undang-undang ini boleh diartikan bahwa pemerintah, partai, golongan, atau pihak manapun dibenarkan mengurangi, merusak, atau menghapuskan hak asasi manusia atau kebebasan dasar yang diatur dalam undang-undang ini”;

Penjelasan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999, Pasal 74: “Ketentuan dalam pasal ini menegaskan bahwa siapapun tidak dibenarkan mengambil keuntungan sepihak dan atau mendatangkan kerugian pihak lain dalam mengartikan ketentuan dalam undang-undang ini, sehingga mengakibatkan berkurangnya dana atau hapusnya hak asasi manusia yang dijamin oleh undang-undang ini”;

Bahwa Pasal 23 AB (*Algemene Bepalingen van wetgeving voor Indoneesie*) haruslah diperhatikan, “Undang-undang yang yang ada sangkut pautnya dengan ketertiban umum atau tata susila yang baik, tidak dapat dihilangkan

Hal. 65 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015

#### 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)



kekuatan hukumnya dengan tindakan atau persetujuan". Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ada sangkut pautnya dengan ketertiban umum atau tata susila yang baik;

Bahwa tentang mutasi terhadap Pemohon Kasasi/Tergugat dalam perkara *a quo*, seharusnya *Judex Facti* menggali dan meneliti, sesuai Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, yang dimaksud dengan asas dapat dilaksanakan dalam Pasal 5 huruf d adalah 'bahwa setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus memperhitungkan efektivitas peraturan perundang-undangan tersebut di dalam masyarakat, baik secara filosofis, sosiologis dan yuridis. Dengan membandingkan ketentuan-ketentuan tentang mutasi kerja yang berlaku di lingkungan peradilan umum, ternyata juga telah memperhatikan harkat dan martabat kemanusiaan untuk para Hakim beserta keluarganya dan harus dapat dibuktikan alasannya. Yang Mulia Ketua Mahkamah Agung RI pada tanggal 28 Agustus 2013, telah memutuskan Keputusan Mahkamah Agung RI Nomor 139/KMA/SK/VIII/2013 tentang Pembaruan Pola Promosi dan Mutasi Hakim Karir dan Pola Pembinaan Hakim Ad Hoc pada Peradilan-Peradilan Khusus di Lingkungan Peradilan Umum, di dalam lampiran I, romawi III, butir 3 huruf d, dalam pelaksanaan mutasi, "Mutasi dilaksanakan dengan mengutamakan kepentingan organisasi, namun tetap memperhatikan kepentingan individu" dan dalam lampiran I, romawi III, butir 4 huruf b, sifat promosi dan mutasi, "Mutasi untuk kepentingan pribadi, hanya dapat dilakukan atas permintaan sendiri dengan pertimbangan alasan kemanusiaan antara lain:

- Yang bersangkutan/isteri/suami/anak-anak mereka sakit yang berdasarkan surat keterangan dokter pada rumah sakit setempat di tempat bertugas tidak tersedia dokter ahli dan sarana/rumah sakit yang dapat mengobatinya;
- Urusan keluarga yang mendesak, misalnya suami dari Hakim yang bersangkutan pindah dinas di daerah yang jauh dari tempat dinas Hakim tersebut, sudah lama berkeluarga belum mendapatkan keturunan;
- Dan alasan lainnya yang menurut pertimbangan forum TPM dapat disetujui";

Bahwa Termohon Kasasi/Penggugatpun menambah pelanggaran hak asasi dengan tidak sesuai Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28 G. Sesuai dengan kesaksian saksi Termohon Kasasi/Penggugat di bawah sumpah, dalam putusan perkara *a quo* di halaman 50, I Nyoman Suandana (bukan I Nyoman Suabdika), bahwa saksi anggota security, pernah mendatangi tempat tinggal rumah kontrakan Pemohon Kasasi/Tergugat dengan anggota Kepolisian aktif (dinas di Polres Badung, Bali), yang beralasan

Hal. 66 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



mengklarifikasi masalah yang terjadi secara kekeluargaan, adalah hal yang tidak ada korelasinya atau hubungannya dengan perselisihan hubungan industrial ini. Anggota security tersebut baru dikenal Pemohon Kasasi/Tergugat sejak pindahnya kantor di akhir bulan September 2013, dan security tersebut *recruitment* karyawan baru, juga anggota Kepolisian yang diakui adalah pembina saksi dan tidak dibayar oleh Termohon Kasasi/Penggugat adalah juga orang baru yang dikenal Pemohon Kasasi/Tergugat saat ke tempat tinggal Pemohon Kasasi/Tergugat. Bila mengunjungi ke tempat tinggal rumah kontrakan bersama anggota Kepolisian beralasan agar ada temannya, adalah tidak dapat diterima akal sehat, yang bisa diambil kesimpulan umum adalah Manajemen Region Termohon Kasasi/Penggugat mengetahui hal ini. Dalam bukti T-109 lampiran dengan perihal undangan mediasi halaman 3, Pemohon Kasasi/Tergugat juga telah melakukan protes kepada manajemen pusat (up. Budi Santoso sebagai Chief Audit Internal) Termohon Kasasi/Penggugat atas tekanan/*pressure* yang tidak perlu dilakukan dalam perselisihan hubungan industrial, dengan kedatangan security dan anggota Kepolisian aktif datang ke tempat tinggal Pemohon Kasasi/Tergugat, tanggal 7 Maret 2014, dan mereka juga menanyakan perihal kapan habisnya kontrak rumah yang dihuni oleh Pemohon Kasasi/Tergugat. Bahwa melihat dari bukti P-14 butir 10, perihal “mencabut” rumah sewa yang dihuni Pemohon Kasasi/Tergugat, juga bukti T-51, surat penegasan dan teguran hukum I (pertama) dari kuasa hukum Termohon Kasasi/Penggugat, di halaman 3 (tiga) juga menegaskan untuk mengosongkan rumah sewa tersebut dan juga petitum butir 4 (empat) di surat gugatan Termohon Kasasi/Penggugat. Terbukti bahwa Termohon Kasasi/Penggugat berusaha *pressure* atau menekan Pemohon Kasasi/Tergugat dan keluarga, dengan cara-cara yang tidak patut dengan perintah mengosongkan rumah sewa tersebut. Jelas dalam bukti T-1 beserta lampirannya, dan bukti T-2, rumah sewa tersebut juga ada sebagian dana pribadi dari Pemohon Kasasi/Tergugat, tidak serta merta dapat dicabut dan perintah mengosongkan atas rumah sewa. Terkait hal ini Termohon Kasasi/Penggugat tidak melihat asas juridis nilai sewa, dan asas sosiologis harkat dan martabat kemanusiaan Pemohon Kasasi/Tergugat dan keluarganya, sebagai pemberi kerja dan perintah kerja, tidaklah serta merta dapat berlaku sewenang-wenang dalam berhubungan dengan pekerja/buruhnya tanpa melihat ke 2 (dua) asas tersebut. Dalam putusan perkara *a quo Judex Facti* menolak sita milik (*revindicatoir beslag*) rumah sewa tersebut. Disampaikan juga disini, bahwa anggota security adalah I Nyoman Suandana, saksi pernah datang dengan anggota Kepolisian,

Hal. 67 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



dalam putusan perkara *a quo* terdapat salah tempat pengetikan putusan dalam keterangan saksi, bukan keterangan saksi I Nyoman Suabdika (*driver*), tetapi yang benar adalah I Nyoman Suandana (anggota security);

Bahwa menurut Prof. Imam Soepomo, S.H dalam bukunya *Hukum Perburuhan*, adalah “suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak, yang berkenaan dengan suatu kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah”. “Hukum perburuhan memiliki 2 (dua) hakekat: yuridis dan sosiologis. Secara yuridis buruh memang bebas, namun secara sosiologis buruh tidak bebas. Dengan demikian buruh memiliki kebebasan secara yuridis yang artinya butuh memiliki kedudukan yang sama di depan hukum dengan majikan, akan tetapi secara sosiologis kedudukan buruh ter subordinasi oleh majikan, dimana majikan memiliki kewenangan untuk memerintah buruh dan menetapkan syarat-syarat kerja dan keadaan perburuhan”. Perintah kerja untuk mutasi terhadap Pemohon Kasasi/Tergugat tersebut, tidaklah hak mutlak Termohon Kasasi/Penggugat yang *absolute* dilakukan tanpa batas, hanya untuk memuaskan rasa keadilan diri sendiri tanpa melihat rasa keadilan yang menyangkut harkat dan martabat kemanusiaan orang lain atau pekerja/buruh dan keluarganya;

Bahwa sejarah perbuatan yang melawan atau melanggar hukum sejak 1830 s/d 1983 menunjukkan bahwa menurut pendapat atau pandangan yang sempit, yang disebut pandangan *legalistis, onrechmatig* adalah melanggar undang-undang. Sementara itu, pandangan lebih luas dapat dilihat dalam kasus *Lindenbaum Cohen* pada tanggal 31 Januari 1919 yang menyatakan bahwa perbuatan yang melawan hukum adalah perbuatan yang juga melanggar kaidah tertulis ataupun melanggar kaidah tidak tertulis, hak subyektif orang lain atau kewajiban hukum pelaku atau tata susila atau patiha (kepatutan, ketelitian dan kehati-hatian);

Dari Yurisprudensi *Lindenbaum Cohen* dapat ditemukan 4 (empat) kategori, yaitu:

1. Bertentangan dengan kewajiban pelaku;
2. Bertentangan dengan hak subyektif orang lain;
3. Bertentangan dengan kaidah susila;
4. Bertentangan dengan kepatutan, ketelitian dan kehati-hatian;

XIV. *Judex Facti* terbukti salah menerapkan dan melanggar hukum yang berlaku;

Bahwa pertimbangan *Judex Facti* dalam putusan perkara *a quo* halaman 73 dengan mengadili dalam pokok perkara “Menyatakan hukum hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak tanggal 25 November 2013 karena mangkir sehingga dikualifikasikan mengundurkan diri” adalah batal demi hukum,



karena Pemohon Kasasi/Tergugat tidak terbukti melakukan mangkir bekerja dan tidak dapat pula dikualifikasikan mengundurkan diri, sesuai dalil-dalil yang telah disampaikan di memori kasasi ini;

Bahwa melihat ketentuan Pasal 170, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima”, namun dikarenakan Pemohon Kasasi/Tergugat juga memohon pemutusan hubungan kerja sesuai Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan antara Pemohon Kasasi/Tergugat dengan Termohon Kasasi/Penggugat sudah tidak harmonis lagi, maka “mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan” adalah tidak tepat;

Dalam Rekonvensi:

Bahwa dalam memori kasasi ini, dalam pokok perkara *a quo Judex Facti* sudah terbukti salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku dan lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan, maka “karena gugatan Dalam Rekonvensi tidak didasarkan atas inti gugatan Dalam Konvensi melainkan berdiri sendiri (terpisah), dengan tidak dapat diterimanya gugatan Dalam Konvensi, tidak dengan sendirinya gugatan Dalam Rekonvensi ikut tidak dapat diterima” (Putusan MA-RI Nomor 1057 K/Sip/1973, tanggal 25 Maret 1973);

Bahwa dalil-dalil dalam memori kasasi di Dalam Konvensi dianggap dipergunakan kembali dalam memori kasasi Dalam Rekonvensi ini, secara *mutatis mutandis* dianggap termasuk pula dalam memori kasasi Dalam Rekonvensi. Dalam Rekonvensi ini, Pemohon Kasasi/Tergugat disebut pula Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi, sebaliknya Termohon Kasasi/Penggugat disebut pula Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi;

Bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi sangat tidak setuju dengan pertimbangan *Judex Facti* dalam perkara *a quo* halaman 70 alinea ke 5, “Menimbang, bahwa dari uraian tersebut di atas menurut Majelis Hakim, Penggugat telah dapat membuktikan dalil-dalil gugatannya, sedangkan Tergugat tidak dapat membuktikan dalil-dalil bantahannya”, karena apabila salah satu unsur dari Pasal 169 ayat (1) terbukti dilakukan oleh Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi, maka Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi

Hal. 69 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

telah sah melakukan perbuatan sesuai ketentuan Undang-Undang Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan sah juga pemutusan hubungan kerja sebagaimana di Pasal 169 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa dengan demikian, mohon kepada Hakim Mahkamah Agung Republik Indonesia untuk memeriksa dan mengadili kembali perkara *a quo* agar Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa dapat Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi dapatkan sesuai kebenaran yang hakiki dan pada akhirnya tidak merugikan pekerja/buruh;

I. Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi terbukti melanggar Pasal 169 ayat (1) huruf d, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada buruh”;

1. Bahwa *Judex Facti* tidak mempertimbangkan sama sekali dalil yang disampaikan Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi dalam jawaban, *vide* putusan perkara *a quo* halaman 29 alinea 3, “Melakukan pelanggaran pada peraturan perundang-undangan yang berlaku: Dari periode Juni 2009 sampai dengan gugatan perselisihan hubungan industrial ini, Penggugat Rekonvensi tidak pernah mengetahui dan diberikan peraturan perusahaan yang diwajibkan menurut undang-undang ketenagakerjaan, seharusnya Tergugat Rekonvensi wajib membagikan dan disosialisasikan kepada seluruh buruh/pekerja di perusahaan”;

Bahwa *Judex Facti* tidak teliti, ada kewajiban yang telah dilanggar oleh Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi di bukti T-24, 2 (dua) lembar *reply* dan *forward* surat elektronik/*e-mail* dari Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi kepada Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi dengan *subject* e-mail: Request PKB PT SNS dari sejak tanggal 24 Juni 2013 s/d 13 Oktober 2013, bukti T-25 tanggal 10 September 2013, menunjukkan bahwa jawaban *Short Message Service* (SMS) dari nomor *handphone* Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi dengan jawaban “Sorry br blz Peraturan Perusahaan blm dikirim dr HO P’Can”, bukti T-27 tanggal 25 November 2013 Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi menemui pejabat di instansi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bali, dalam menulis di buku tamu ditulis oleh Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi yaitu: “PP: Ada”. Bukti T-112 surat elektronik/*e-mail* tanggal 2 Februari 2014, dilampirannya dengan judul Surat Penegasan Hukum Ke 4, halaman 6 butir 15 yang dikirim oleh Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi ke kuasa hukum Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi tetap meminta atas peraturan perusahaan tersebut, karena

Hal. 70 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi telah mengetahui adanya peraturan perusahaan tersebut lewat informasi publik dari *website* [www.depnakertrans.go.id](http://www.depnakertrans.go.id), dengan Nomor SK:227/PHIJSK-PKKAD/PPIV/2013 atas nama PT Sinamiaga Sejahtera, masa berlaku dari tanggal 3 Februari 2013 sampai dengan 12 April 2015, dengan tanggal selesai diproses oleh pejabat di Depnakertrans Pusat tertanggal 19 April 2013. Terbukti Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi menyembunyikan peraturan perusahaan kepada pekerja/buruhnya bertahun-tahun, agar tidak diketahui oleh pekerja/buruhnya sendiri. Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi juga sebagai *leader* atau pimpinan terhadap tim promosi, administrasi dan penjualan, yang mana tim tersebut menanyakan segala sesuatu perihal hak dan kewajiban mereka bekerja kepada Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi sebagai *leader* atau pimpinan langsungnya, sesuai dengan mekanisme urutan organisasi di perusahaan Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi. Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi dengan sengaja tidak pernah bertahun-tahun membagikan dan mensosialisasikan peraturan perusahaan, hal ini menyulitkan Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi sendiri di dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mengkoordinir tim;

Bahwa di ketentuan Pasal 111 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan "Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat: a. Hak dan kewajiban pengusaha; b. Hak dan kewajiban pekerja/buruh; c. Syarat kerja; d. Tata tertib perusahaan; e. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan";

Pasal 114: "Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh", dengan penjelasan: "Pemberitahuan dilakukan dengan cara membagikan salinan peraturan perusahaan kepada setiap pekerja/buruh, menempelkan di tempat yang mudah dibaca oleh para pekerja/buruh, atau memberikan penjelasan langsung kepada pekerja/buruh";

Bahwa dalam bukunya yang dipublikasi oleh *International Labour Organization (ILO)* "*Salient Provisions of the Manpower Act (Act Nomor 13/2003)*" atau "*Pemahaman Pasal-Pasal Utama Undang-Undang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)*" pada halaman 27:B. Peraturan Perusahaan butir 2 dikatakan:

Tujuan pembuatan peraturan perusahaan:

Hal. 71 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. Terdapatnya kepastian syarat-syarat kerja di perusahaan sebagai pedoman dalam pelaksanaan hubungan kerja;
- b. Meningkatkan produktivitas dan ketenangan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan taraf hidup pekerja/buruh dan keluarganya;

Bahwa terbukti Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi sebagai pengusaha tidak melaksanakan kewajiban kepada Pemohon Kasasi/ Penggugat Rekonvensi sebagai pekerja/buruh, sebagaimana sudah diwajibkan oleh undang-undang, dan dapat dikenakan sanksi pelanggaran sesuai Pasal 188 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

2. Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangannya dalam putusan perkara *a quo* halaman 70 alinea ke 2, "Menimbang, bahwa bukti T-56 Tergugat telah melaporkan Alep Djoni Hermawan, pimpinan PT Sinarniaga Sejahtera ke Kantor Polisi Resort Kota Denpasar, dengan tuduhan penipuan dan penggelapan, selanjutnya dalam perkembangan kasusnya bukti P-57 ternyata tidak terbukti sebagaimana tuduhan Tergugat, karena gaji yang dipotong untuk pembayaran premi telah disetorkan ke Kantor BPJS";

Bahwa *Judex Facti* tidak teliti dalam menelaah dari jawaban Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi, pada putusan perkara *a quo* halaman 30 huruf b, "Bahwa Tergugat Rekonvensi telah sepihak tanpa Penggugat Rekonvensi ketahui, di awal bulan September 2013, kepesertaan Jaminan Hari Tua (JHT) pada PT Jamsostek Cabang Bekasi dengan nama kepesertaan sesuai di kartu asli adalah: Candra Irkam Arief dan Nomor Kepesertaan: 09015729073 diberhentikan kepesertaanya oleh Tergugat Rekonvensi, sementara Penggugat Rekonvensi masih aktif bekerja di bulan tersebut;

Sebagai catatan bahwa atas hal ini, Penggugat Rekonvensi telah melaporkan indikasi pidana atas iuran kepesertaan JHT tersebut ke Kepolisian Resort Kota Denpasar pada tanggal 10 April 2014 dan diterima dengan Laporan Polisi Nomor LP/308/IV/2014/BALI/RESTA DPS. Atas penyidikan diberita acara pemeriksaan saksi, dikeluarkan perihal: Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan dengan Nomor B/283.a/V/2014/Reskrim yang pada intinya diberitahukan bahwa memang benar bahwa Tergugat Rekonvensi telah memberhentikan kepesertaan JHT tersebut dengan alasan adanya perpindahan transfer gaji dari Manajemen Head Office Bekasi ke Manajemen Region Balinusra Tergugat Rekonvensi, dan Tergugat Rekonvensi telah juga sepihak mengikutsertakan tanpa konfirmasi dan validasi kepada Penggugat Rekonvensi kepesertaan JHT baru di PT Jamsostek Bali 1, Jalan Hayam Wuruk Denpasar. Bahwa atas

Hal. 72 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



hal ini jelas Penggugat Rekonvensi dirugikan sangat nyata akan kekurangan dan kerugian pengembangan nilai dana di kepesertaan Penggugat Rekonvensi dengan Nomor Kepesertaan 09015729073 tersebut, padahal masa kepesertaan JHT tersebut saat ini sudah 5 tahun dan sudah memasuki masa tunggu 1 bulan untuk dapat diambil pengembangan dananya di bulan Agustus 2014 nanti. Atas diikutsertakan sepihak oleh Tergugat Rekonvensi dengan Nomor Kepesertaan Baru 13040894381 atas nama Candra Irkham Arif, adalah dapat diambil dananya di periode Oktober tahun 2018, dan hal itu merugikan Penggugat Rekonvensi. Adalah tidak divalidasi dan diketahui oleh Penggugat Rekonvensi atas kepesertaan baru JHT 13040894381 atas nama Candra Irkham Arif, dan kartu kepesertaan beserta rincian saldo masih dikuasai oleh Tergugat Rekonvensi”;

Bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi sangat jelas tidak mencampuradukkan wewenang Kepolisian (pidana) dengan ketenagakerjaan (keperdataan), hanya sebagai catatan bahwa dalam *vide* bukti T-57 terlihat dari surat pemberitahuan perkembangan hasil penyelidikan Kepolisian, Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi telah sepihak, tanpa ijin atau pemberitahuan kepada Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi, telah menutup kepesertaan jaminan hari tua Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi (*vide* bukti T-7), diganti dengan kepesertaan jaminan hari tua yang baru dengan Nomor 13040894381 dan kartu kepesertaan tersebut berada dalam kekuasaan Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi sebagai syarat formil pengambilan pengembangan iuran. Dalam surat pemberitahuan perkembangan hasil penyelidikan Kepolisian (*vide* bukti T-57) Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi telah menyetorkan uang premi ke BPJS Ketenagakerjaan di tanggal 9 Oktober 2013, dan pada bulan Oktober 2013, Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi masih bekerja dengan normal dan bulan November 2013 dan Januari 2014 antara Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi dengan Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi melalui kuasa hukumnya beberapa kali bertemu namun Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi tidak pernah sekalipun memberikan Kartu Kepesertaan Nomor 13040894381 yang didaftarkan sepihak tersebut. Hal ini telah terbukti Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi tidak melakukan kewajiban yang dijanjikan kepada pekerja/buruh, dengan telah menutup kepesertaan jaminan hari tua (*vide* bukti T-7), dan tidak pernah memberikan kartu kepesertaan pengganti yang didaftarkan tanpa konfirmasi tersebut, dengan nomor kepesertaan jaminan hari tua

Hal. 73 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

13040894381. Kesaksian Koko Mintarko pada putusan perkara *a quo* halaman 46 urutan ke 2, “bahwa tentang Jamsostek tetap diberikan kepada Tergugat”, terbukti persaksian yang tidak benar;

Bahwa terhadap bukti T-57 terlihat dari surat pemberitahuan perkembangan hasil penyelidikan Kepolisian “berdasarkan keterangan-keterangan tersebut diperoleh fakta-fakta bahwa pada bulan September 2013 PT Sinar Niaga Sejahtera Region Bali Nusra telah mendaftarkan diri saudara menjadi kepesertaan dalam program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan hari tua di BPJS Ketenagakerjaan Provinsi Bali sesuai KPJ Nomor 13040894381. PT Sinar Niaga Sejahtera Region Bali Nusra telah menyetorkan uang premi saudara ke BPJS Ketenagakerjaan Bali tanggal 9 Oktober 2013, tanggal 12 November 2013 dan tanggal 17 Desember 2013 secara kolektif dengan cara mentransfer”. Hal tersebut adalah tidak benar, tidak pernah bertahun-tahun selama Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi bekerja melihat telah ada jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian diberikan kepada pekerja/buruhnya, sebagaimana tim promosi yang dikoordinir Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi, tidak pernah sekalipun diikutkan seluruh jaminan sosial selama bertahun-tahun; Bahwa ketentuan tentang jaminan sosial tenaga kerja ini harus dibaca berurutan agar tidak membuat interpretasi yang berbeda, sebagaimana ketentuan di Bab III Kesejahteraan, Pasal 99 ayat (1) dan ayat (2), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

Ayat (1): “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”;

Ayat (2): “Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”;

Bahwa peraturan perundang-undangan yang berlaku yang dimaksud adalah Undang-Undang Nomor 3/1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja:

Pasal 4 ayat (1): “Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 wajib dilakukan”;

Pasal 4 ayat (3): “Persyaratan dan tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah”;

Bahwa peraturan pemerintah yang dimaksud adalah Permen Nomor PER-12/MEN/VI/2007 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran iuran, Pembayaran Santunan, dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;

Hal. 74 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015

#### 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)



Pasal 4 ayat (1): Setiap pengusaha yang mengajukan pendaftaran kepesertaan program jaminan sosial tenaga kerja kepada badan penyelenggara harus mengisi formulir:

- a. Perubahan data perusahaan dengan mengisi formulir Jamsostek 1;
- b. Penambahan tenaga kerja dengan mengisi formulir Jamsostek 1a;
- c. Pengurangan tenaga kerja karena tenaga kerja berhenti bekerja atau meninggal dunia dengan mengisi formulir Jamsostek 1b;
- d. Perubahan terhadap identitas data tenaga kerja dan susunan keluarga dengan mengisi formulir Jamsostek 1a;
- e. Perubahan upah dan atau tenaga kerja dengan mengisi formulir Jamsostek 2a;

Bahwa sebagaimana *vide* bukti T-57 surat pemberitahuan perkembangan hasil penyelidikan Kepolisian, atas kepesertaan jaminan hari tua Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi yang lama, dengan Nomor Kepesertaan 09015729073 (*vide* bukti T-7) telah ditutup dengan alasan tenaga kerja berhenti bekerja atau meninggal dunia (*vide* T-55 *print history* saldo tenaga kerja asli yang telah dilegalisir oleh pimpinan PT Jamsostek/BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali, kode A di kolom kanan, artinya tenaga kerja berhenti pada bulan September 2013), pada kenyataannya, Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi masih aktif bekerja pada bulan September 2013 tersebut dan tidak meninggal dunia, namun Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi melaporkan Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi telah berhenti bekerja kepada pihak ketiga (PT Jamsostek/ BPJS Ketenagakerjaan), bukti T-55 adalah print asli dan dilegalisir oleh pimpinan PT Jamsostek Cabang Bali yang mengartikan disitu bahwa kode A adalah tenaga kerja berhenti dan itu sebagai dasar diterimanya laporan ke Kepolisian (*vide* T-56). Untuk menutup kepesertaan jaminan hari tua tersebut, Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi diharuskan sesuai syarat formil peraturan perundang-undangan wajib mengisi formulir 1b (*vide* bukti T-88 formulir asli), hal ini sama saja dengan pemutusan hubungan kerja secara terselubung yang dilakukan oleh Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi; Bahwa atas diikutsertakan dengan kepesertaan yang baru tanpa Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi ketahui, dengan Nomor Kepesertaan 13040894381, adalah dengan mengisi formulir 1a (*vide* bukti T-58). Formulir 1a tersebut adalah sebagai syarat formil pendaftaran tenaga kerja ke PT Jamsostek/BPJS Ketenagakerjaan. Terlihat dibawah formulir tersebut, adalah kewajiban ditandatangani tenaga kerja yang bersangkutan dan kewajiban



diisi ahli waris bila sewaktu-waktu tenaga kerja tersebut mengalami musibah, dan Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi tidak pernah sekalipun menandatangani formulir 1a tersebut namun Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi dapat memiliki dan membuat kartu kepesertaan jaminan hari tua yang baru. Terbukti Termohon Kasasi/ Tergugat Rekonvensi melakukan cara-cara yang kurang baik dalam mengikutsertakan jaminan hari tua dengan Nomor Kepesertaan 13040894381;

Bahwa peraturan pemerintah lainnya, yang dimaksud adalah PP Nomor 14/1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja:

Pasal 6 ayat (2): "Pengusaha menyampaikan kepada masing-masing tenaga kerja kartu peserta program jaminan sosial tenaga kerja dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari sejak diterima dari badan penyelenggara";

Pasal 47: "Tanpa mengurangi ketentuan pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, maka:

Pengusaha yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (3), Pasal 4, Pasal 5 ayat (1), Pasal 6 ayat (2), Pasal 8 ayat (2), Pasal 18 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), dan Pasal 19 serta Pasal 20 ayat (1), dan telah diberikan peringatan tetapi tetap tidak melaksanakannya kewajibannya dikenakan sanksi administrasi berupa pencabutan ijin usaha"; Bahwa telah dijelaskan di Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011, "Materi muatan peraturan pemerintah berisi materi untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya", dengan penjelasannya di Pasal 12, "Yang dimaksud menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya adalah penetapan peraturan pemerintah untuk melaksanakan perintah undang-undang atau untuk menjalankan undang-undang sepanjang diperlukan dengan tidak menyimpang dari materi yang diatur dalam undang-undang yang bersangkutan". Jelas bahwa Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi tidak melaksanakan perintah yang sudah diatur dalam PP Nomor 14/1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja itu;

Bahwa sebagaimana *vide* bukti T-57 surat pemberitahuan perkembangan hasil penyelidikan Kepolisian, "bahwa pada bulan September 2013 PT Sinar Niaga Sejahtera Region Bali Nusra telah mendaftarkan diri saudara menjadi kepesertaan dalam program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan hari tua di BPJS Ketenagakerjaan Provinsi Bali sesuai KPJ Nomor 13040894381", (*vide* bukti T-59 dan T-60 asli print dari BPJS Ketenagakerjaan) terbukti Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi tidak pernah menyampaikan



kartu peserta program jaminan hari tua yang dimaksud dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari sejak diterima dari badan penyelenggara sampai sekarang, padahal dalam berkas BAP (Berita Acara Pemeriksaan) di Kepolisian, Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi melihat sendiri copy bukti kartu kepesertaan tersebut, dan beralasan dalam BAP, karena Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi sudah tidak masuk kerja lagi. Hal ini adalah alasan yang tidak benar karena kartu kepesertaan tersebut tercantum bulan September 2013, dan bulan September 2013 Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi masih aktif bekerja sampai bulan November 2013;

Bahwa atas diikutsertakan sepihak kepesertaan jaminan hari tua yang baru dengan Nomor Kepesertaan 13040894381 (*vide* bukti T-59 dan bukti T-60), di bulan September 2013 dan telah ditutup juga di bulan Desember 2013, maka dengan merujuk PP Nomor 1/2009 tentang Perubahan Keenam Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, “diubah sebagai berikut: ketentuan Pasal 32 ayat (2) diubah dan ditambah 1 (satu) ayat, yakni ayat (4), sehingga keseluruhan Pasal 32 menjadi berbunyi sebagai berikut:

Pasal 32 ayat (1): Dalam hal tenaga kerja berhenti bekerja sebelum mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun dan mempunyai masa kepesertaan serendah-rendahnya 5 (lima) tahun dapat menerima jaminan hari tua secara sekaligus;

Pasal 32 ayat (2): Jaminan hari tua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan setelah melewati masa tunggu 1 (satu) bulan terhitung sejak saat tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja”;

Bahwa dengan begitu, nilai dana yang sudah disetor oleh Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi dalam kepesertaan yang diikutkan sepihak tersebut, dapat diambil dananya di bulan Oktober tahun 2018, dan terbukti Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi telah merugikan Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi;

Bahwa merujuk tentang penipuan secara perdata, Pasal 1328 KUH Perdata, “Penipuan merupakan suatu alasan untuk membatalkan suatu persetujuan, bila penipuan yang dipakai oleh salah satu pihak adalah sedemikian rupa, sehingga nyata bahwa pihak yang lain tidak akan mengadakan perjanjian itu tanpa adanya tipu muslihat. Penipuan tidak dapat hanya dikira-kira, melainkan harus dibuktikan”, dan Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi telah membuktikan bahwa telah terjadi penipuan secara perdata yang dilakukan Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi tersebut. Dan

Hal. 77 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



berdasarkan Pasal 20 AB (*Algemene Bepalingen van wetgeving voor Indoneesie*), “Hakim harus memutus perkara berdasarkan undang-undang”;

3. Bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi sangat keberatan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam pertimbangannya dalam putusan perkara *a quo* halaman 68 alinea ke 5 dan halaman 69 alinea ke 1, “Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-61 sampai dengan T-68 tentang slip gaji Tergugat dari bulan Agustus 2011 sampai dengan bulan November 2012, menurut Tergugat berbeda dengan yang dilaporkan oleh Penggugat ke PT Jamsostek, menurut Majelis Hakim dalam bukti tersebut tidak tercantum berapa yang disetorkan oleh Penggugat ke PT Jamsostek dan berapa yang seharusnya disetor ke Jamsostek tersebut” dan “Menimbang, bahwa demikian juga halnya dengan rincian saldo jaminan hari tua Tergugat dimana Tergugat telah mendalilkan bahwa jaminan hari tua tidak sesuai dengan upah/pendapatan yang sebenarnya (bukti T-70 sampai dengan T-73), namun dari bukti tersebut tidak ditemukan adanya perbedaan sebagaimana dalil Tergugat tersebut” adalah keliru pertimbangan tersebut; Bahwa sebagaimana hirarki peraturan perundang-undangan tentang jaminan sosial tenaga kerja yang telah Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi sampaikan di atas, butir 2, peraturan pemerintah yang dimaksud adalah PP Nomor 14/1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Pasal 9 ayat (1) huruf b, “Besarnya iuran program jaminan sosial tenaga kerja adalah sebagai berikut: Jaminan hari tua, sebesar 5.70% dari upah sebulan”;
- Pasal 9 ayat (3), “Iuran jaminan hari tua sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b, sebesar 3,70% ditanggung oleh pengusaha dan sebesar 2% ditanggung oleh tenaga kerja”;
- Pasal 10 ayat (1): “Penyetoran iuran yang dilakukan oleh pengusaha kepada badan penyelenggara, dilakukan setiap bulan dan disetor secara lunas paling lambat tanggal 15 (lima belas) bulan berikutnya dari bulan iuran yang bersangkutan”;
- Pasal 10 ayat (2): “Iuran jaminan hari tua yang ditanggung tenaga kerja diperhitungkan langsung dari upah bulanan tenaga kerja yang bersangkutan, dan penyetorannya kepada badan penyelenggara dilakukan oleh pengusaha”;
- Bahwa dengan mengacu pada ketentuan di peraturan perundang-undangan di atas, adalah sebesar 3.70% (tiga koma tujuh per seratus) yang menjadi beban Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi, dan 2% (dua per seratus) beban Pemohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi yang kesemuanya

Hal. 78 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



dibayarkan ke badan penyelenggara oleh Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi sebagai kewajiban yang telah ditentukan undang-undang, dan berdasarkan dari upah sebulan, yaitu dari Upah Pokok + Tunjangan Tetap, barulah dikalikan 3.70% (tiga koma tujuh per seratus) dan 2% (dua per seratus), total iuran yang disetor adalah 5.7% (lima koma tujuh per seratus) dari upah sebulannya;

Bahwa bila iuran yang disetorkan tidak sesuai upah sebulan, maka yang dirugikan adalah Pemohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi, karena menyetorkan iuran berdasarkan tidak pada upah sebenarnya, lebih rendah dari upah sebulan yang diterima Pemohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi;

Bahwa pembayaran ke PT Jamsostek adalah paling lambat tanggal 15 (lima belas) bulan berikutnya, setelah menerima pembayaran upah, jadi apabila upah bulan Januari, maka pembayarannya adalah di bulan Februari, sesuai ketentuan perundang-undangan;

Bahwa bukti T-70 adalah rincian saldo jaminan hari tua Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi tahun 2010. Tampak bahwa sejak pembayaran bulan April 2010, atau atas iuran untuk pendapatan/upah bulan Maret 2010, dasar pendapatan/upah Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi yang dilaporkan menurun dari bulan sebelumnya atau tidak benar, yang pada pembayaran bulan Maret 2010 sebesar Rp6.000.000,00 (enam juta rupiah), di bulan April 2010 menjadi sebesar Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah), seterusnya sampai bulan Desember 2010;

Bahwa bukti T-61 adalah bukti slip gaji Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi bulan Agustus 2011. Pendapatan/upah sebulan sebesar Rp7.099.018,00 (tujuh juta sembilan puluh sembilan ribu delapan belas rupiah) - (diluar THR), berbeda dengan gaji yang dilaporkan ke PT Jamsostek/BPJS Ketenagakerjaan di bulan September 2011 pada bukti T-71 sebesar Rp5.940.000,00 (lima juta sembilan ratus empat puluh ribu rupiah);

Bahwa bukti T-62 adalah slip gaji Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi bulan November 2011. Pendapatan/upah sebesar Rp6.144.969,00 (enam juta seratus empat puluh empat ribu sembilan ratus enam puluh sembilan rupiah). Berbeda dengan gaji yang dilaporkan ke PT Jamsostek/BPJS Ketenagakerjaan di bulan Desember 2011 pada bukti T-71 sebesar Rp5.940.000,00 (lima juta sembilan ratus empat puluh ribu rupiah);

Bahwa bukti T-63 adalah slip gaji Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi bulan Desember 2011. Pendapatan/upah sebesar Rp6.144.968,00 (enam juta seratus ribu empat puluh empat ribu sembilan ratus enam puluh

Hal. 79 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



delapan rupiah). Berbeda dengan gaji yang dilaporkan ke PT Jamsostek/BPJS Ketenagakerjaan di bulan Desember 2011 pada bukti T-71 sebesar Rp5.940.000,00 (lima juta sembilan ratus empat puluh ribu rupiah);

Bahwa bukti T-64 adalah slip gaji Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi bulan Januari 2012. Pendapatan/upah sebesar Rp6.484.045,00 (enam juta empat ratus delapan puluh empat ribu empat puluh lima rupiah). Berbeda dengan gaji yang dilaporkan ke PT Jamsostek/BPJS Ketenagakerjaan di bulan Februari 2012 pada bukti T-72 sebesar Rp5.940.000,00 (lima juta sembilan ratus empat puluh ribu rupiah);

Bahwa bukti T-65 adalah slip gaji Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi bulan Februari 2012. Pendapatan/upah sebesar Rp6.484.045,00 (enam juta empat ratus delapan puluh empat ribu empat puluh lima rupiah). Berbeda dengan gaji yang dilaporkan ke PT Jamsostek/BPJS Ketenagakerjaan di bulan Maret 2012 pada bukti T-72 sebesar Rp5.940.000,00 (lima juta sembilan ratus empat puluh ribu rupiah);

Bahwa bukti T-66 adalah slip gaji Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi bulan Maret 2012. Pendapatan/upah sebesar Rp7.520.770,00 (tujuh juta lima ratus dua puluh ribu tujuh ratus tujuh puluh rupiah). Berbeda dengan gaji yang dilaporkan ke PT Jamsostek/BPJS Ketenagakerjaan di bulan April 2012 pada bukti T-72 sebesar Rp6.831.000,00 (enam juta delapan ratus tiga puluh satu ribu rupiah);

Bahwa bukti T-67 adalah slip gaji Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi bulan Juni 2012. Pendapatan/upah sebesar Rp6.829.620,00 (enam juta delapan ratus dua puluh sembilan ribu enam ratus dua puluh rupiah). Berbeda dengan gaji yang dilaporkan ke PT Jamsostek/BPJS Ketenagakerjaan di bulan Juli 2012 pada bukti T-72 sebesar Rp6.237.000,00 (enam juta dua ratus tiga puluh tujuh ribu rupiah);

Bahwa bukti T-68 adalah slip gaji Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi bulan November 2012. Pendapatan/upah sebesar Rp8.155.229,00 (delapan juta seratus lima puluh lima ribu dua ratus dua puluh sembilan rupiah). Berbeda dengan gaji yang dilaporkan ke PT Jamsostek/BPJS Ketenagakerjaan di bulan Desember 2012 pada bukti T-72 sebesar Rp6.237.000,00 (enam juta dua ratus tiga puluh tujuh ribu rupiah);

Bahwa bukti T-73 adalah rincian saldo jaminan hari tua Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi tahun 2013, dari print asli kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali 1, tampak bahwa untuk pendapatan/upah bulan April 2013, dibayar di bulan Mei 2013 sebesar Rp6.735.960,00 (enam



juta tujuh ratus tiga puluh lima ribu sembilan ratus enam puluh rupiah) adalah tidak sesuai dengan pendapatan/upah yang sebenarnya seperti di bukti T-6 sebesar Rp8.387.639,00 (delapan juta tiga ratus delapan puluh tujuh ribu enam ratus tiga puluh sembilan rupiah);

Bahwa dengan melihat perbedaan upah yang dilaporkan ke PT Jamsostek tersebut di atas, adalah lebih rendah dari pada upah sebenarnya, maka mempengaruhi nilai yang seharusnya didapat oleh Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi, karena dari upah yang dilaporkan tersebut dikali beban Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi sebesar 3.7% (tiga koma tujuh per seratus), dan beban Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi sebesar 2% (dua per seratus);

Bahwa terbukti iuran yang disetorkan oleh Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi tidak benar sesuai upah sebulan yang sebenarnya menjadi pendapatan Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi, yakni Upah Pokok + Tunjangan Tetap;

Bahwa telah diatur sanksi bagi pengusaha yang melakukan cara-cara seperti ini yang mengakibatkan pekerja/buruhnya dirugikan karena mengakibatkan dana pengembangan yang diterima nantinya menjadi berkurang, yakni di Pasal 29 atas pelanggaran di Pasal 18, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;

- II. Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi terbukti melanggar Pasal 169 ayat (1) huruf e, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan "memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan";

Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangannya di putusan perkara *a quo* halaman 68 alinea ke 4, "Menimbang, bahwa bukti T-15 menerangkan mengenai perubahan posisi terhadap Tergugat dari posisi lama SMD ke posisi baru Senior SAC Modern Market yang efektif berlaku tanggal 1 Agustus 2012";

Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangannya di putusan perkara *a quo* halaman 70 alinea ke 4, "Menimbang, bahwa selanjutnya Tergugat mendalilkan bahwa perselisihan ini berawal dari berubahnya kesepakatan perjanjian kerja tanpa adanya kesepakatan Tergugat, ternyata tidak ada bukti surat yang diajukan oleh Tergugat tentang kesepakatan perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat, apalagi perubahannya". Terbukti *Judex Facti* tidak teliti dan menggali dalam memeriksa perkara *a quo* karena tidak cermat dalam melihat bukti-bukti dari Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa sebagaimana dalil di jawaban Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi dalam putusan perkara *a quo* halaman 16, butir 4 alinea 2, Pemohon Kasasi/Tergugat menyampaikan “Bahwa dapat Tergugat sampaikan bahwa terjadinya perselisihan hubungan industrial dengan Tergugat adalah berawal dari berubahnya kesepakatan perjanjian kerja tanpa adanya kesepakatan Tergugat. Perjanjian kerja tersebut pada saat mutasi jabatan kerja Tergugat dari Sales Market Development Region Balinusra menjadi Senior Sales Area Coordinator Modern Market Region Balinusra pada 1 Agustus 2012 antara Tergugat dengan Penggugat”, *vide* bukti T-15 menunjukkan bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi terakhir, sah menjabat sebagai Senior Sales Area Coordinator Modern Market dan diumumkan ke semua karyawan Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi yang memiliki alamat surat elektronik/*e-mail*. Bukti T-34 adalah bukti surat elektronik/*e-mail* tanggal 4 Maret 2013, dari Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi ke Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi dengan *subject e-mail*: Request surat mutasi Candra Irkham dimana Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi menanyakan kembali ke Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi akan belum ada surat pengangkatan bagi Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi sebagai Senior Sales Area Coordinator Modern Market Region Balinusra yang efektif per tanggal 1 Agustus 2012 (*vide* bukti T-15). Barulah di tanggal 25 September 2013 Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi mengirimkan surat pengangkatan yang berbeda dari kesepakatan awal (*vide* bukti T-15), yaitu bukti T-35 beserta lampirannya, adalah surat elektronik/*e-mail* tanggal 25 September 2013, dari Koko Mintarko dengan *subject e-mail*: SK Mutasi Candra Irkham Arief-2012.pdf, dengan lampirannya Surat Keputusan Nomor 363/SK.Mutasi/VIII/2012, dan tertulis jabatan kerja Pemohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi adalah Sales Area Coordinator Modern Trade, berbeda dengan kesepakatan perjanjian kerja di awal (*vide* bukti T-15), yaitu sebagai Senior Sales Area Coordinator Modern Market Region Balinusra. Surat pengangkatan tersebut beberapa kali Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi minta, dari bulan Maret 2013, namun diberikan di tanggal 25 September 2013 dengan perubahan jabatan Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi sebagai Sales Area Coordinator Modern Trade (*vide* T-35 dilampiran), dengan tidak sesuai perjanjian di awal. Selama bulan Maret 2013 s/d bulan September 2013 tersebut, Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi tidak ada kepastian hukum atas jabatan kerja, dan membuat tidak ada ketenangan dalam bekerja, selama itu pula Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi melakukan upaya-upaya pencabutan hak dan wewenang kerja

Hal. 82 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi yang sudah melekat sebelumnya tanpa konfirmasi ke Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi, *vide* bukti T-23 adalah slip gaji Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi yang berstatus *private & confidential* sengaja dibuka tanpa ijin dari Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi, juga *vide* bukti T-16 adalah tim administrasi di bawah Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi sejak Agustus 2012, dicabut di bulan Agustus 2013 tanpa alasan, *vide* bukti T-17 dan T-18 adalah surat elektronik/*e-mail* untuk Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi, undangan untuk *review* atau melaporkan pertanggung jawaban kerja ke regional, dan *vide* bukti T-19 surat elektronik/*e-mail* untuk Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi bahwa per 4 Maret 2013 secara mendadak sudah tidak diundang untuk *review* atau melaporkan pertanggung jawaban kerja ke regional, *vide* bukti T-20 beserta lampirannya adalah bukti Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi membawahi tim promosi yakni SPG (*Sales Promotion Girl*), MD (*Merchandiser*) dan TL (*Team Leader*) sejak awal tahun 2013, dan sejak bulan September 2013 tim tersebut dicabut tanpa alasan dari Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi; Bahwa buku yang dipublikasikan oleh *International Labour Organization* (ILO) "*Salient Provisions of the Manpower Act (Act Nomor 13/2003)*" atau "*Pemahaman Pasal-Pasal Utama Undang-Undang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)*", baca [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo\\_jakarta/documents/publication/wcms\\_120006.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo_jakarta/documents/publication/wcms_120006.pdf), dalam kata pengantarnya di halaman 3, Menteri Tenaga Kerja, Jacob Nuwa Wea, Jakarta 27 Mei 2003 mengatakan "Buku panduan ini bukan merupakan tafsiran atau perluasan substansi pasal-pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Melalui buku ini diharapkan dapat diatasi perbedaan pemahaman akan isi undang-undang ini, sehingga dalam penerapannya dapat dieliminir kerancuan yang disebabkan oleh perbedaan penafsiran tersebut". Di halaman 15, romawi IV hubungan kerja disampaikan:

1. Hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha dalam proses produksi barang dan jasa didasarkan pada perjanjian kerja baik tertulis maupun tidak tertulis. (Pasal 51 ayat (1));
2. Dalam hal tidak terdapat perjanjian kerja, untuk menentukan ada tidaknya hubungan kerja dapat dilihat dari unsur-unsur adanya pekerjaan, perintah dan upah;

Hal. 83 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



3. Perjanjian kerja dibuat dalam bentuk tertulis atau lisan. Untuk memberikan kepastian hukum dalam hubungan kerja sebaiknya perjanjian kerja dibuat secara tertulis;
4. Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan, bagi pekerja/buruh dan pengusaha wajib membuat surat pengangkatan. Surat pengangkatan dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum terutama mengenai hak-hak pekerja/buruh serta syarat-syarat kerja lainnya;
5. Kewajiban pembuatan perjanjian kerja dan surat pengangkatan dibebankan kepada pengusaha, dan apabila pengusaha tidak melakukan kewajiban itu maka pengusaha bertanggung jawab terhadap akibat dari pelaksanaan hubungan kerja tersebut. (Pasal 53);

Bahwa dengan melihat di atas, terbukti Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi telah melanggar Pasal 169 ayat (1) huruf d Undang-Undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, "tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh" dengan tidak memberikan kepastian hukum kepada Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi mengenai syarat-syarat dan hak kerja dan surat pengangkatannya, setelah adanya mutasi kerja efektif 1 Agustus 2012, Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi melakukan tindakan-tindakan yang sewenang-wenang dengan merubah syarat-syarat kerja di periode bulan Maret 2013 s/d bulan September 2013 dan surat pengangkatan mutasi tersebut tidak sesuai kesepakatan dan baru diterbitkan dan diberikan setelah 1 (satu) tahun lebih 1 (satu) bulan, yaitu tanggal 25 September 2013 (*vide* bukti T-35). Hal ini menjadi salah satu alasan terbitnya perundingan bipartit di 16 Oktober 2013 (*vide* bukti T-36);

- III. Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi terbukti melanggar Pasal 169 ayat (1) huruf f, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan "memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja";

Bahwa sesuai putusan perkara *a quo* di halaman 16 butir 4 dan juga sesuai bukti P-3 dan bukti T-39, adanya kebijakan surat keputusan mutasi pada tanggal 1 November 2013 dari Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi, dan Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi menolak mutasi tersebut dengan meminta ditinjau kembali, tetapi Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi tetap pada keputusannya. Menimbang bahwa *vide* bukti T-11, T-12, T-13 dan T-14, yaitu Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi mempunyai tanggung jawab keluarga dengan status *single parent*/duda bagi ke 2 (dua) anak yang telah tinggal



bersama di Denpasar sejak tahun 2011 sebagai akibat perceraian rumah tangga (*vide* memori kasasi dalam pokok perkara romawi XII), maka apa yang diperbuat oleh Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi tersebut adalah membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh, beserta keluarganya. Sesuai pertimbangan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, huruf c: "bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan", Pasal 135 "Pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam mewujudkan hubungan industrial merupakan tanggung jawab pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah", dan terbukti Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi tidak ingin bertanggungjawab kepada keselamatan Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi dan keluarganya; Bahwa telah disampaikan dalam pokok perkara memori kasasi ini, Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi telah menyampaikan di romawi XII, "*Judex Facti* terbukti salah menerapkan dan melanggar hukum yang berlaku dengan tidak melindungi tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, akibatnya hak asasi Pemohon Kasasi/Tergugat dan keluarganya terkurangi", apabila Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi bersedia berangkat dulu ke Ruteng, Flores, NTT, dan nantinya minta pengajuan untuk minta ditinjau mutasi tersebut, maka hal itu sama saja dengan meninggalkan ke 2 (dua) anak Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi beberapa hari, yang mana dapat lebih dari 1 (satu) minggu, bahkan 1 (satu) bulan atau lebih, karena jarak Denpasar, Bali ke Ruteng, Flores, NTT adalah cukup jauh, dengan rute penerbangan dari Denpasar ke Labuan Bajo, dekat Pulau Komodo (pesawat), dilanjutkan perjalanan darat pegunungan berkisar 4 s/d 5 jam ke kota Ruteng, juga sebaliknya, apabila kembali lagi ke Denpasar, Bali, penerbangan menuju ke Denpasar, Bali tidak setiap hari ada dari Kota Labuan Bajo, Flores, NTT. Sesuai pernyataan saksi Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi dibawah sumpah, Koko Mintarko pada putusan perkara *a quo* di halaman 44 "Bahwa selama ini karyawan punya hak untuk mengajukan peninjauan ulang tetapi biasanya mutasi tersebut dijalankan lebih dahulu baru kalau mau mengajukan keberatan selanjutnya dimungkinkan", hal ini sama saja dengan menyuruh melakukan perbuatan percobaan dalam pidana menelantarkan anak sendirian di Kota Denpasar, merujuk KUHP Pasal 53, dan melanggar undang-undang yang sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi

Hal. 85 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015

**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)



Manusia, di Pasal 59 ayat (1) beserta penjelasannya, dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak;

Bahwa materi muatan di peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sudah mencerminkan asas keseimbangan, keserasian, dan keselarasan antara pengusaha dengan pekerja/buruhnya, hal ini ditegaskan di Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011, Pasal 6 ayat (1) huruf j, "Materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan asas: j. keseimbangan, keserasian, dan keselarasan", dengan Penjelasan Pasal 6 ayat (1) huruf j, "yang dimaksud dengan asas keseimbangan, keserasian, dan keselarasan adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keseimbangan, keserasian, dan keselarasan, antara kepentingan individu, masyarakat dan kepentingan bangsa dan negara";

IV. Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi terbukti melanggar Pasal 169 ayat (1) huruf b, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan "membujuk dan/atau menyuruh pekerja buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan";

Bahwa sesuai putusan perkara *a quo* di halaman 37 butir 17 dan 18 dan juga sesuai bukti T-75 dan T-76, "Bahwa sebagai bagian dalam gugatan rekonvensi, diberitahukan bahwa sejak akhir Desember 2013 sampai dengan awal Juni 2014, antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi sangat sering berhubungan dan bertemu untuk membicarakan dengan semangat penyelesaian diluar pengadilan, bahwa pada tanggal 21 Maret 2014 diberikanlah Fomulir 1721-A1 Bukti Pematangan PPH Pasal 21 bagi pegawai tetap atas nama Penggugat Rekonvensi sebanyak 2 (dua) lembar atas permintaan Penggugat Rekonvensi";

Bahwa sesuai pertimbangan huruf b, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: "bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan";

Dan sesuai Pasal 88 ayat (3), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;

Hal. 86 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon, dan;
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan;

Bahwa sudah ketentuan dalam Pasal 88 ayat (3) huruf k Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah keharusan kesadaran kompetensi pekerja/buruh yang telah diatur oleh ketentuan undang-undang ketenagakerjaan, Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi berhak mendapatkan upah untuk perhitungan pajak penghasilan yang benar, tidak asal-asalan, karena sudah menjadi kewajiban semua warga negara untuk membayar pajak ke negara dengan benar; Bahwa 2 (dua) lembar Formulir 1721-A1 adalah ditandatangani oleh:

1. Pemotong Pajak: Johannes Setiadharna pada tanggal 9 Januari 2014 untuk periode bulan 01 s/d 08 tahun 2013, *vide* bukti T-75, di Nomor 17 (tujuh belas) Penghasilan Tidak Kena Pajak (PTKP) sebesar Rp28.350.000,00 adalah benar sesuai PTKP Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi dengan status TK/02 TK/02, tidak kawin punya anak 2 (dua) sebesar Rp28.350.000,00;

Bahwa alamat pegawai atau penerima pensiun/THT/JHT: Gedang RT 16/RW 05 Gedang, Kecamatan Porong, Sidoarjo sesuai dengan alamat di kartu NPWP Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi (*vide* bukti T-77);

Sesuai dengan alamat di kartu NPWP Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi (*vide* bukti T-77), namun beda status dan jumlah tanggungan keluarga yang sebenarnya TK/02, tidak kawin punya anak 2 (dua);

2. Kuasa perusahaan yakni Alep Djoni Hermawan pada tanggal 21 Maret 2014 untuk periode bulan 08 s/d 11 tahun 2013, *vide* bukti T-76, di Nomor 17 penghasilan tidak kena pajak sebesar Rp30.375.000,00 (formulir untuk bulan Agustus 2013 s/d November 2013), yang benar adalah PTKP untuk TK/02, sesuai status Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi (tidak kawin punya anak 2 (dua), adalah sebesar Rp28.350.000,00. (Nomor 17);

Bahwa angka 22 adalah Pph 21 yang telah dipotong dan dilunasi dengan SSP (Surat Setoran Pajak) sebesar Rp64.050,00;

Bahwa jumlah Rp64.050,00 didapat dari Nomor 16 = Rp31.656.150,00 - Nomor 17 = Rp30.375.00,00 sama dengan = Rp1.281.000,00 dan terakhir dikali 5%, hasilnya sebesar Rp64.050,00;

Hal. 87 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa yang benar adalah dari Nomor 16 = Rp31.656.150,00 - Nomor 17 = Rp28.350.000,00 sama dengan = Rp3.306.150,00 dan terakhir dikali 5%, hasilnya sebesar Rp165.308,00;

Bahwa terjadi selisih Rp165.308,00 dikurangi Rp64.050,00 sama dengan Rp101.258,00;

Bahwa hasil akhir untuk dipotong pajak final dan disetor ke kas Negara seharusnya sebesar Rp165.308,00 bukan Rp64.050,00;

Bahwa alamat pegawai atau penerima pensiun/THT/JHT: WR Supratman Gedang Porong RT 02/RE 05 Sidoarjo, Jawa Timur tidak sesuai dengan alamat di kartu NPWP Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi (*vide* bukti T-77), yaitu Gedang RT 16/RW 05 Gedang, Kecamatan Porong, Sidoarjo;

Bahwa atas ke 2 (dua) lembar formulir 1721-A1 Bukti Pemotongan Pph Pasal 21 bagi pegawai tetap atas nama Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi, Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi tidak menyampaikan SPT (surat pemberitahuan) ke kantor pajak, sesuai batas waktu penyampaian (tanggal 31 Maret 2014), atau batas waktu perpanjangan penyampaian SPT (30 April 2014 lewat online internet), karena keterangan dan isi dalam formulir 1721-A1 Bukti Pemotongan PPH pasal 21 bagi pegawai tetap atas nama Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi (*vide* bukti T-76) tidak benar sesuai kenyataannya, sesuai undang-undang tentang ketentuan umum dan tata cara perpajakan, dan Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi sebagai pekerja/buruh tidak bersedia bila menerima formulir 1721-A1 Bukti Pemotongan Pph Pasal 21 bagi pegawai tetap atas nama Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi dengan norma perhitungan yang tidak sesuai dengan kebenaran. Baca [www.pajak.go.id](http://www.pajak.go.id), Leaflet Penyesuaian PTKP 2013 Direktorat Jenderal Pajak, untuk status pegawai:

- a. TK/0 (tidak kawin, dan tidak mempunyai tanggungan istri dan anak) = Rp24.300.000,00;
- b. K/0 (kawin, dan tidak mempunyai anak) = Rp26.325.000,00;
- c. K/01 (kawin, dan mempunyai anak 1) = Rp28.350.000,00;
- d. K02 (kawin, dan mempunyai anak 2) = Rp30.375.000,00;
- e. K/03 (kawin, dan mempunyai anak 3) = Rp32.400.000,00;
- f. Untuk diri WP (Wajib Pajak) = Rp24.300.000,00;
- g. Tambahan untuk anggota keluarga yang menjadi tanggungan (max. 3 orang) @Rp2.025.000,00, jadi untuk Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi adalah huruf f, untuk WP = Rp24.300.000,00 + 2 anak (huruf g @Rp2.025.000,00 x 2), total sama dengan Rp28.350.000,00;

Hal. 88 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa dengan demikian, maka telah terbukti bahwa perbuatan Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi dalam perkara *a quo* adalah perbuatan melanggar Pasal 169 ayat (1) huruf b, dan huruf d, dan huruf e, dan huruf f, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan oleh sebab itu *Judex Facti* telah melakukan kekeliruan dalam memeriksa dan mengadili perkara *a quo*, sehingga pertimbangan *Judex Facti* tersebut patut untuk dibatalkan;

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

Bahwa terlepas dari keberatan-keberatan kasasi tersebut di atas Mahkamah Agung berpendapat bahwa *Judex Facti* (Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar) telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- 1). Bahwa Pemohon/pekerja tidak dapat dikualifikasikan mengundurkan diri karena mangkir sesuai ketentuan Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 2). Bahwa pemanggilan pekerja atas kemangkirannya bekerja dari tanggal 18 November sampai dengan 23 November 2013 melalui pemanggilan tanggal 20 November 2013 dan 22 November 2013 (*vide* bukti P-11 dan P-12) tidak memenuhi tenggang waktu pemanggilan patut sebagaimana dalam penjelasan Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu paling sedikit 3 (tiga) hari kerja. Lagipula sebelum tanggal tersebut Pemohon/pekerja sakit berdasarkan surat keterangan dokter;
- 3). Bahwa dalam perselisihan ini pekerja hanya patut diputus hubungan kerja karena melakukan pelanggaran yaitu menolak perintah mutasi dengan hak kompensasi sesuai maksud Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu 1 kali Uang Pesangon (UP), Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) dan Uang Penggantian Hak (UPH) dan tanpa upah proses karena pekerja mangkir;
- 4) Hak kompensasi PHK adalah:

Uang Pesangon	= 7 x Rp8.387.639,00	= Rp58.713.473,00;
UPMK	= 3 x Rp8.387.639,00	= Rp25.162.917,00;
Uang Penggantian Hak	= 15% x Rp83.876.390,00	= <u>Rp12.581.458,00 +;</u>
Jumlah		= Rp96.457.848,00;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, menurut pendapat Mahkamah Agung terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: CANDRA IRKHAM ARIF, S.E, tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan

Hal. 89 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Negeri Denpasar Nomor 5/Pdt.Sus.PHI/2014/PN.Dps tanggal 16 September 2014, 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;

## MENGADILI:

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **CANDRA IRKHAM ARIF, S.E**, tersebut;

Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar Nomor 5/Pdt.Sus.PHI/2014/PN.Dps tanggal 16 September 2014;

## MENGADILI SENDIRI:

Dalam Konvensi:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat;

Dalam Pokok Perkara:

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Dalam Rekonvensi:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dan Tergugat Rekonvensi sejak putusan *Judex Facti* diucapkan;
3. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar uang kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat Rekonvensi/pekerja sebesar Rp96.457.848,00 (sembilan puluh enam juta empat ratus lima puluh tujuh ribu delapan ratus empat puluh delapan rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk selebihnya;

Dalam Konvensi dan Rekonvensi:

- Membebaskan biaya perkara dalam tingkat kasasi ini kepada negara;

Hal. 90 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari **Kamis, tanggal 12 Maret 2015** oleh **Dr. H. Supandi, S.H.,M.H.**, Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **Dr.Horadin Saragih, S.H.,M.H.**, dan **Dr. Fauzan, 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 dengan dihadiri Hakim-Hakim Anggota tersebut dan **Frieske Purnama Pohan, S.H.**, Panitera Pengganti, dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

**Anggota-Anggota,**

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

ttd/. Dr. Fauzan, S.H.,M.H

**Ketua,**

ttd/. Dr. H. Supandi, S.H.,M.H

**Panitera Pengganti,**

ttd/. Frieske Purnama Pohan, S.H

Untuk Salinan :

MAHKAMAH AGUNG RI  
Atas nama Panitera  
Panitera Muda Perdata Khusus

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

Hal. 91 dari 91 hal. Put. Nomor 40 K/Pdt.Sus-PHI/2015