



P U T U S A N

No. 687 K/Pdt.Sus/2011

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

KUSUMA DEWI BARATA, SE., MM., bertempat tinggal di Komplek BAPEKA IV/C-2, RT 005/011, Kel. Kebon Jeruk, Jakarta Barat, dalam hal ini memberi kuasa kepada: 1. SEHAT DAMANIK, SH., MH, dan kawan-kawan, para Advokat dan Penasehat Hukum pada *Law Office Of DSS & Partners*, beralamat di Gedung JCD, Lt. 3, Jalan K.H. Wahid Hasyim, No. 27, Kebon Sirih, Jakarta Pusat, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 6 Juli 2011;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

m e l a w a n :

BADAN PENGELOLA GEDUNG MANGGALA WANABAKTI, beralamat di Jalan Gatot Subroto, Senayan, Jakarta Pusat, diwakili oleh ketuanya Ir. SOEDARTO KD., MM., MA., dalam hal ini memberi kuasa kepada ZOHARSA SALIM, SH., Advokat pada ZOHARSA SALIM & Partners, berlamat di Mutiara Depok Estate, Blok HA, No. 12 B, Depok, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 15 Agustus 2011;

Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah gung 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 Jakarta Pusat pada pokoknya atas dalil-dalil :

Bahwa Tergugat telah bekerja pada Penggugat sejak tanggal 1 Mei 1989 dengan jabatan terakhir sebagai Seksi Tata Usaha Bidang Keamanan dan Perparkiran dan Penggugat telah memenuhi hak-hak Tergugat dengan memberikan gaji terakhir sebesar Rp 3.708.250,- (tiga juta dua ratus delapan ribu dua ratus lima puluh rupiah) per bulan (Bukti P-1);

Bahwa sedari awal masa kerjanya, Tergugat telah bekerja tidak sebagaimana mestinya dengan tidak mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh

Hal. 1 dari 60 hal. Put. No. 687 K/Pdt.Sus/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat dalam peraturan pokok syarat-syarat dan ketentuan kerja (disingkat P2SK2) Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti (Bukti P-2);

Bahwa selain itu, selama bekerja Tergugat telah mengalami beberapa kali mutasi ke beberapa bidang di lingkungan kerja milik Peggugat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Tanggal 1 Mei 1989- 25 Januari 1996, sebagai penugasan awal di bidang keuangan Badan Pengelola (Peggugat), dan selama bertugas pada bidang keuangan tersebut Tergugat sering melakukan konflik dengan hampir semua rekan kerja Tergugat, dan tidak dapat bekerja sama dengan Tim, dan membuat suasana kerja tidak harmonis dan terhambatnya *Team Work* pada bidang keuangan, dan untuk menjaga suasana kerja yang harmonis maka Tergugat dipindahkan ke bidang PUKM (Bukti P-3);
2. pada tanggal 26 Januari 1996-30 April 2001, dipindahtugaskan ke bidang PUKM dengan jabatan Kepala Seksi Administrasi dan Keuangan PUKM dan pada saat ditugaskan pada bidang PUKM, Tergugat merasa bahwa dirinya telah mampu membenahi administrasi dan keuangan PUKM, sehingga muncul kesombongan dan merasa dirinya lebih pandai dibandingkan rekan-rekan kerjanya dan sering menimbulkan konflik dengan rekan kerjanya, tidak dapat bekerja sama dengan Tim dan sering menimbulkan perselisihan dengan rekan-rekan kerjanya di PUKM, dan oleh karenanya maka Tergugat dipindahkan ke Bidang P & MTH (Museum) (Bukti P-4);
3. Sejak tanggal 1 Mei 2001 - 1 Januari 2003 (mutasi II sekaligus Demosi), Tergugat dibebastugaskan dari jabatan Kepala Seksi Administrasi dan Keuangan bidang PUKM sekaligus mengalami demosi/penurunan jabatan, dan dipindahtugaskan ke bidang P&MTH dan manager Bidang P&MTH pada saat itu, ibu Dra. Endang I Sedijoprpto Msc. dapat menerima Tergugat sebagai Kepala Seksi pada bidang tersebut dengan syarat, dan bila Tergugat tidak dapat bekerjasama dengan rekan kerja pada bidang P&MTH dan membuat suasana kerja tidak nyaman/konflik dengan rekan kerja, maka akan dikembalikan kepada Badan Pengelola karena Tergugat telah menimbulkan keonaran dan membuat suasana kerja nyaman (Bukti P-5);
4. Sejak tanggal 2 Januari 2003-7 September 2003 (Mutasi III) atas permintaan ibu Dra. Endang IS,Msc, Manager bidang P&MTH, maka Tergugat dikembalikan ke Ketua Badan Pengelola, dan kemudian Tergugat dipindahtugaskan ke bidang pengendalian intern, dan pimpinan bidang pengendalian intern pun pada saat itu dapat menerima Tergugat dengan syarat/catatan yang sama seperti pada bidang sebelumnya dan ternyata pada bidang

Hal. 2 dari 60 hal. Put. No. 687 K/Pdt.Sus/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pengendalian intern pun Tergugat mengulangi kesalahannya yaitu, tidak dapat bekerjasama dengan rekan kerjanya dan bahkan konflik dengan pimpinan bidang, yaitu Bapak F. Bambang Santoso, Bsc.. Adapun konflik yang ditimbulkan oleh Tergugat pada saat ditugaskan pada bidang intern diantaranya adalah: tidak pernah mau mengikuti perintah atasannya, menentang kebijakan-kebijakan pimpinan bidang, tidak disiplin kerja, dan melakukan tindakan-tindakan di luar kewenangannya, yaitu dengan menyampaikan laporan dan data-data (rahasia) serta dokumentasi penting kepada pihak luar yang tidak berhak tanpa seizin dari atasannya, dan atas tindakan Tergugat tersebut, melalui surat No. 344/BP/MW/II/2003, tanggal 29 Juli 2003, Tergugat telah diberikan teguran terakhir, meskipun sebelumnya telah sering diberikan teguran (Bukti P-6);

5. Sejak tanggal 8 September 2003-13 februari 2005 (Mutasi IV), atas usulan dan keberatan seluruh staf dan pimpinan bidang pengendalian intern (Bukti P-7), Tergugat dipindah-tugaskan ke bidang Teknik dan pemeliharaan dan diharapkan manager T&P dapat melakukan pembinaan terhadap Tergugat, akan tetapi justru terjadi konflik antara Tergugat dengan pimpinannya, dengan tuduhan pelecehan seksual meskipun tidak ada bukti yang membenarkan tuduhan tersebut, tetapi Tergugat terus menyebarkan berita dan isu, dengan cara mengirim surat ke berbagai bidang termasuk kepada Ketua Badan Pengelola maupun kepada Pengurus Yayasan Sarana Wana Jaya dengan maksud dapat diduga untuk mencari simpati dan dukungan atas tuduhan Tergugat, dan atas permasalahan tersebut Tergugat dipindah-tugaskan kembali ke bidang P&MTH untuk kedua kalinya, dengan harapan dapat dilakukan pembinaan terhadap Tergugat, akan tetapi kembali Tergugat tidak dapat melakukan perubahan atas sikap Tergugat (Bukti P-8);
6. Bahwa sejak tanggal 14 Februari 2005 sampai 17 Maret 2008 (Mutasi V) Tergugat sebagai staff bidang P&MTH dan dalam perjalanan tugasnya tersebut Tergugat tidak dapat merubah sikapnya, konflik keras dengan bawahannya yaitu dengan sdr. Ating, sikap arogan antara lain menciptakan suasana kerja yang tidak harmonis, dan selalu menyombongkan diri bahwa Tergugat memiliki pendidikan S2 dan lebih pandai dari yang lain, dan atas kesombongan tersebut akhirnya timbul konflik dengan sebagian besar karyawan P&MTH, dan termasuk dengan pimpinan bidangnya yaitu Ir. Moch. Asngari, maka seluruh staff/karyawan bidang P&MTH membuat pernyataan pada akhir Februari 2008 (Bukti P-9) yang intinya keberatan dengan

Hal. 3 dari 60 hal. Put. No. 687 K/Pdt.Sus/2011

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)



keberadaan Tergugat di bidang P&MTH dan atas proses tersebut Tergugat diberikan Surat Peringatan I (Bukti P-10);

7. Sejak tanggal 17 Maret 2008 (Mutasi VI) Tergugat dipindahkan ke bidang Keamanan dan Perpajakan (Bukti P-11);

Sehingga berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Tergugat telah 6 (enam) kali mutasi dan 1 (satu) kali demosi selama bekerja pada Penggugat, dan tindakan-tindakan Tergugat dalam setiap kali mutasi selalu melanggar Tata Tertib Kerja sebagaimana disebutkan dalam P2SK2 Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti khususnya pasal 10 point B, yaitu tidak mentaati peraturan-peraturan dan tunduk kepada perintah-perintah/instruksi-instruksi yang layak dari atasannya dalam rangka melaksanakan tugas pekerjaannya, pasal 10 point D, yaitu tidak memelihara suasana kerja yang harmonis, dan pasal 10 point E, yaitu tidak memegang teguh rahasia Badan Pengelola yang diketahuinya. Oleh karenanya patut dan wajar apabila Penggugat mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat;

Bahwa disamping itu, berdasarkan P2SK2 Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti Bab X, Pasal 36 menyebutkan bahwa setiap karyawan yang melakukan perbuatan/pelanggaran terhadap Tata Tertib perusahaan yang merugikan perusahaan dapat di PHK karena alasan mendesak tanpa memperoleh uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, kecuali uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) UU No.13 Tahun 2003, dan sesuai P2SK2 Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti disebutkan dalam pasal 36 huruf f adalah telah pernah dimutasikan 2 X, namun tetap membuat tidak nyaman tempat/rekan sekerja baru, dan ditegaskan lebih lanjut yang dapat dikategorikan sebagai alasan mendesak sebagaimana diatur dalam pasal 1603 huruf 0 KUH Perdata, maka berdasarkan ketentuan tersebut dan menilai riwayat kerja Tergugat di atas, maka terhadap Tergugat dapat dilakukan PHK tanpa diberikan pesangon, akan tetapi Penggugat masih memberikan kesempatan dan melakukan pembinaan dengan harapan Tergugat dapat memperbaiki sikapnya;

Bahwa akan tetapi meskipun demikian, pada puncaknya pada tanggal 15 Desember 2009, Tergugat melakukan perbuatan yang jelas-jelas melanggar pasal 11 P2SK2 Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti, yaitu dengan membuat surat yang ditujukan kepada Bapak Soekarno Karnen, Wakil Ketua Bidang Umum dan Keuangan, yang intinya dapat mencemarkan nama baik rekan kerja dan pimpinan di Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti sehingga menimbulkan keresahan (Bukti P-12), dan surat pernyataan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

keberatan para karyawan membuktikan bahwa tindakan Tergugat tersebut telah menimbulkan keresahan/suasana tidak nyaman di tempat kerja Penggugat (Bukti P -13);

Bahwa tindakan Tergugat tersebut jelas melanggar ketentuan pasal 11 khususnya point J, point K dan Poin L P2SK2 Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti, yang berbunyi:

.. Setiap Karyawan dilarang":

a. Karena jabatannya:

- Melakukan pekerjaan untuk pihak ketiga tanpa izin atasannya;
- Meminta dst

b. Melakukan manipulasi, penggelapan milik Badan Pengelola, dst.

c. Melakukan perbuatan perbuatan dst.

f. dst,

j. Melakukan tindakan/perbuatan yang menyebabkan lingkungan kerja tidak kondusif;

k. Mengganggu keharmonisan kerja antara pimpinan dan bawahan atau antar teman sekerja di lingkungan Badan Pengelola;

i. Merugikan/mencemarkan nama baik pimpinan atau teman sekerja;

Bahwa surat Tergugat tanggal 15 Desember 2009 tersebut dapat dikategorikan sebagai pelanggaran serius terhadap ketentuan-ketentuan di atas, dan oleh karenanya nyata-nyata Tergugat tidak pernah merubah sikapnya, dan tidak mungkin Penggugat melakukan mutasi kembali terhadap Tergugat karena Tergugat sudah pernah dimutasi hampir ke seluruh bidang akan tetapi selalu menimbulkan konflik, dan oleh karena itu Penggugat tidak dapat mentolerir lagi sikap Tergugat, karena kesalahan-kesalahan Tergugat tersebut sangatlah mengganggu kinerja karyawan Penggugat yang lainnya maupun Kinerja Penggugat sendiri, dan atas perbuatannya tersebut Tergugat telah menyadarinya dan membuat surat pernyataan tertulis, yang intinya memohon maaf (Bukti---P14), akan tetapi meskipun demikian Tergugat tetap tidak merubah sikapnya baik dengan pimpinan maupun sesama rekan kerjanya;

Bahwa atas pelanggaran yang dilakukan Tergugat tersebut, maka Ketua Badan Pengelola, melalui surat nomor. 040/BP/MW/I/2010, tanggal 17 Januari 2010 membentuk Tim guna melakukan Pengkajian atas surat Tergugat tersebut dan Surat Komplain 11 (sebelas) Karyawan atas Surat Tergugat tersebut, serta melakukan investigasi (Bukti P-15), dan atas rekomendasi tim yang dibentuk tersebut maka pada tanggal 15 Februari 2010 (Bukti P-16), terhadap Tergugat telah diterbitkan SP III (Bukti P- J 7), akan tetapi Tergugat bukannya menerima

Hal. 5 dari 60 hal. Put. No. 687 K/Pdt.Sus/2011

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)



akan tetapi malah melakukan perlawanan terhadap Tergugat, dan tidak merubah sikapnya;

Bahwa Penggugat menilai perbuatan Tergugat tersebut tidak dapat lagi ditolerir, dan Penggugat berpendapat tidak dapat lagi melanjutkan hubungan kerja dengan Tergugat, dan tidak dapat lagi menerima Tergugat sebagai karyawan Penggugat, karena sikap Tergugat sebagaimana telah diuraikan di atas jelas-jelas pelanggaran terhadap P2SK2 Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti, dan oleh karenanya pada tanggal 27 Oktober 2010, melalui Surat No. 043/MW/K/X/2010 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Penggugat melakukan PHK terhadap Tergugat terhitung sejak tanggal 31 Oktober 2010 (Bukti P-18);

Bahwa terhadap maksud PHK tersebut, Penggugat telah melakukan perundingan Bipartit dengan Tergugat, akan tetapi tidak tercapai kesepakatan, dan berdasarkan pasal 4 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004, perkara ini pun telah dirundingkan melalui Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta, dan telah dikeluarkan Anjuran tertanggal 18 Januari 2011, yang isinya memberikan izin kepada Penggugat untuk melakukan PHK terhadap Tergugat (anjuran terlampir);

Bahwa akan tetapi Penggugat tidak sependapat dengan anjuran tersebut, khususnya mengenai kompensasi pesangon yang harus diberikan kepada Tergugat karena menurut Penggugat bahwa PHK yang dilakukan oleh Penggugat tidak terlepas dari kesalahan-kesalahan yang telah dilakukan oleh Tergugat sebagaimana tersebut di atas, oleh karena itu Penggugat berpendapat bahwa Tergugat tidak berhak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja maupun uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan, hal tersebut sejalan dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor.B.600/MEN/Sj-Hk/VIII/2005 Tentang Uang Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan, tanggal 31 Agustus 2005 (Bukti P-19), yang pada intinya menyebutkan bahwa karena karyawan/buruh tidak mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, maka pekerja/buruh yang bersangkutan tidak mendapatkan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebagaimana ketentuan pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003, oleh karena itu, maka berdasarkan pasal 36 P2SK2 Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti Jo Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. B.600/MEN/Sj-Hk/VIII/2005 tersebut di atas, maka Penggugat berpendapat bahwa Tergugat tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja maupun uang penggantian perumahan serta



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pengobatan dan perawatan;

Bahwa perlu juga Penggugat sampaikan bahwa selama perundingan (Mediasi) diperoleh bukti bahwa Tergugat telah nyata-nyata sepakat mengakhiri hubungan dengan Penggugat, tetapi Tergugat meminta kompensasi PHK jauh melampaui ketentuan normatif yang ditentukan oleh UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (vide risalah perundingan Bukti P-20 dan Bukti P-21), akan tetapi Penggugat pada waktu itu berpendapat bahwa terhadap Tergugat hanya layak diberikan kompensasi sebesar 1 kali ketentuan pasal 156 ayat (2), penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan Penggantian Hak sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (4), akan tetapi menurut Penggugat pada tingkat Pengadilan Hubungan Industrial ini, maka tawaran tersebut dianggap tidak pernah ada, karena PHK terhadap Tergugat telah memenuhi unsur pasal 36 Jis pasal 10 point B, Point 0 dan Point E serta pasal 11 Point J, K dan L P2SK2 Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI Nomor. B.600/MEN/Sj-Hk/VIII/2005, maka Tergugat tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak sebagaimana menurut pasal 156 ayat(2), ayat (3) dan pasal 156 ayat (4) UU Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ;

Bahwa berdasarkan uraian dan bukti-bukti tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran atas pasal 10 point B. point D dan point E serta pasal 11 point J, point K dan point I serta ketentuan pasal 36 huruf f P2SK2 Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti, dan oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Penggugat telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku khususnya P2SK2 Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti, dan sesuai dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor. B.600/MEN/Sj-Hk/VIII/2005, maka Tergugat juga tidak berhak atas uang penggantian hak menurut pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 ;

Bahwa karena telah terbukti secara nyata bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran atas ketentuan pasal 10 point B, point D dan point E, serta pasal 11 point J, Point K, dan point L serta melanggar pasal 36 huruf f P2SK2 Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti sebagaimana tersebut di atas, maka mohon kiranya Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini untuk dapat menerima gugatan PHK Penggugat dan memutuskan kompensasi yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan menurut Penggugat kompensasi yang sesuai sebagaimana telah Penggugat uraikan di atas;

Hal. 7 dari 60 hal. Put. No. 687 K/Pdt.Sus/2011

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)



PEMERIKSAAN DENGAN ACARA CEPAT

Bahwa permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat telah terjadi cukup lama, yaitu sejak bulan November 2010 (kurang lebih 5 (lima) bulan), dan telah sangat mengganggu kinerja Penggugat, karena Penggugat belum dapat mengangkat karyawan menggantikan Tergugat, karena perkara ini belum memiliki kepastian hukum, oleh karenanya Penggugat mohon agar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berkenan mengeluarkan penetapan pemeriksaan dengan acara cepat terhadap gugatan Penggugat, sesuai dengan pasal 98 UUPHI.

Bahwa berdasarkan uraian-uraian dan alasan-alasan hukum tersebut di atas, Penggugat dengan ini mohon agar kiranya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa perkara ini berkenan untuk mengadili dan memberikan putusan hukum sebagai berikut:

DALAM PEMERIKSAAN DENGAN ACARA CEPAT

Mengabulkan, permohonan pemeriksaan dengan acara cepat yang dimohonkan Penggugat;

Dalam pokok perkara:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
 2. Menyatakan Tergugat terbukti melanggar pasal 10 point B, point D dan point E, serta pasal 11 point J, point K dan point L serta melanggar ketentuan pasal 36 huruf f P2SK2 Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti;
 3. Menyatakan secara hukum putus hubungan kerja antara Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti selaku Penggugat dengan Sdr. KUSUMA DEWI BRATA SE, MM., selaku Tergugat terhitung sejak tanggal 31 Oktober 2010;
 4. Menyatakan bahwa terhadap PHK tersebut, maka Tergugat juga tidak berhak atas Kompensasi Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja maupun Uang Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan sebagaimana menurut pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan pasal 156 ayat (4) UU Nomor. 13 Tahun 2003;
 5. Menetapkan biaya perkara menurut hukum;
- Atau, apabila Hakim berpedapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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

A.1. Gugatan Tidak Jelas (*exceptie obscure libelli*).

- a. Memberlakukan P2SK2 yang masa berlaku sejak tahun 2008 terhadap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perbuatan-perbuatan yang terjadi sebelum diberlakukannya peraturan tersebut (berlaku surut);

1. Bahwa Penggugat dalam posita gugatannya No. 2 telah mendalilkan bahwa Tergugat sejak awal masa bekerja telah bekerja dengan tidak sebagaimana mestinya melanggar aturan yang telah ditetapkan Penggugat dalam Peraturan Pokok Syarat-Syarat dan Ketentuan Kerja (P2SK2) Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti (Bukti T-1);
2. Bahwa Penggugat dalam dalil gugatannya tersebut telah melakukan kesalahan dan kekeliruan dalam mendalilkan gugatannya, karena P2SK2 Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti jelas diberlakukan pada tahun 2008 (P2SK2) Bab X Pemutusan Hubungan Kerja No. 38 poin g dan h (vide Bukti T-1) dengan penambahan/ perubahan sebagai berikut:
Poin g : “.....Telah pernah dimutasikan 2 x namun tetap membuat tidak nyaman tempat/rekan sekerja baru”;
Poin h : “ ...Telah mendapat SP III namun tetap melakukan kesalahan lagi”;
3. Bahwa P2SK2 Badan Pengelola gedung Manggala Wanabakti tidak diketahui oleh para karyawan karena memang tidak pernah disosialisasikan P2SK2 Badan Penglola Gedung Manggala Wanabakti (Vide Bukti T-1) dibagikan kepada para karyawan tempat Tergugat bekerja jika akan habis masa berlakunya. Oleh karena P2SK2 tersebut diberlakukan tahun 2008, lalu bagaimana mungkin peraturan, tersebut berlaku terhadap perbuatan yang terjadi sejak tahun 1989, atau sebelum diberlakukannya peraturan tersebut;
4. Bahwa selain itu, pemberlakuan P2SK2 tahun 2008 untuk gugatan PHK yang diajukan Penggugat terhadap Tergugat pada tahun 2011, tentu menjadi tidak berdasar karena tidak sesuai dengan pasal 111 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, yang menyebutkan bahwa suatu peraturan perusahaan hanya berlaku selama 2 (dua) tahun. Dengan demikian jika P2SK2 mulai diberlakukan pada tahun 2008, tentu peraturan tersebut hanya berlaku sampai dengan 2010. Hal itu berarti P2SK2 yang digunakan Penggugat sudah tidak berlaku saat diajukannya gugatan ini, sehingga tidak bisa digunakan sebagai dasar terhadap gugatan PHK yang dimohonkan Penggugat kepada Tergugat;
5. Bahwa oleh karena dalam dalil posita gugatannya No. 2 Penggugat telah terbukti menyamaratakan dan memberlakukan P2SK2 tahun

Hal. 9 dari 60 hal. Put. No. 687 K/Pdt.Sus/2011

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)



2008 terhadap perbuatan-perbuatan sebelum berlakunya peraturan tersebut, demikian juga digunakan sebagai dasar mengajukan gugatan ini, maka jelaslah gugatan dinyatakan tidak dapat diterima, sebagaimana yang karena kabur (*obscur libel*) sebagaimana yang diputuskan dalam yurisprudensi MA No. 913 K/Pdt/1995;

A.2. Dalil gugatan Penggugat Saling Bertentangan

6. Bahwa dalil Penggugat dalam gugatannya telah saling bertentangan antara satu dalil dengan dalil yang lainnya, sebagaimana yang kami kutip di bawah ini;

- Gugatan No. 2 menyebutkan:

Bahwa sadari awal masa kerjanya Tergugat telah bekerja tidak sebagaimana mestinya dengan tidak mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh Penggugat dalam;

- Gugatan No. 3 poin 1:

Tanggal 1 Mei 1989 -25 Januari 1996, sebagai penugasan awal di bidang keuangan Badan Pengelola;

Dalam dalil Penggugat ini, Tergugat belum mempunyai jabatan (staf) dan pada bagian ini Tergugat ditugasnya secara terus menerus selama sekitar 7 (tujuh) tahun pada bagian yang sama. Sungguhlah tidak masuk akal dalil Penggugat yang mengatakan Tergugat sering konflik, tidak dapat bekerja sama dengan Tim, Tergugat membuat suasana kerja tidak harmonis dan terhambatnya *Team Work* (kekacauan dan keributan) di bidang Keuangan karena jika hal itu benar, tidak mungkin Tergugat bisa dipertahankan selama sekitar 7 (tujuh) tahun;

- Gugatan No. 3 poin 2:

Pada tanggal 26 Januari 1996-30 April 2001, dipindahtugaskan ke bidang PUKM dengan jabatan Kepala Seksi Administrasi dan Keuangan PUKM;

Jika pada gugatan No. 3 poin 1 belum ada jabatan, maka pada gugatan No. 3 poin 2, Tergugat sudah ada jabatan sebagai Kepala seksi Administrasi dan Keuangan di Bidang PUKM;

- Gugatan No. 3 poin 3:

Sejak 1 Mei 2001 - 1 Januari 2003...dapat menerima Tergugat sebagai Kepala Seksi pada bidang tersebut;

Pada bagian ini jabatan Tergugat masih tetap sebagai Kepala Seksi (Bidang P&MTH);



- Gugatan No. 1:

Bahwa Tergugat telah bekerja pada Penggugat sejak tanggal 1 Mei 1989 dengan jabatan terakhir Kepala seksi tata Usaha Bidang Keamanan dan Perparkiran;

- Dan lain-lain;

7. bahwa dalil yang dikemukakan Penggugat di atas jelas sangat bertentangan antara yang satu dengan yang lainnya. Bagaimana mungkin Tergugat bisa naik jabatan dari yang tidak punya jabatan (Gugatan No. 3(1)) menjadi punya jabatan (Gugatan No. 3 (2)), jika yang bersangkutan tidak berprestasi ??? bagaimana mungkin dikatakan Tergugat didemosi, sementara jabatannya masih sama, yaitu sama-sama sebagai Kepala Seksi??;

8. bahwa perlu kami tegaskan, pemindahan tugas (mutasi) yang dilakukan terhadap Tergugat tidak terlepas dari profesionalisme, kejujuran dan dedikasi yang tinggi yang dilakukannya terhadap perusahaan. Namun ternyata prestasi tersebut telah "mengusik" kepentingan banyak oknum untuk mendapatkan "keuntungan sampingan" tertentu dan untuk itu maka segala prestasinya telah ditutup-tutupi oleh Penggugat secara "berjemah". Namun pada bagian berikutnya akan kami buka fakta-fakta tentang berbagai prestasi yang diraih Tergugat, sehingga Majelis Hakim yang Mulia akan mengetahui siapa yang sesungguhnya melanggar UU;

9. bahwa berdasarkan argumentasi yang disebutkan di atas, maka jelas terlihat adanya pertentangan antara dalil yang dikemukakan Penggugat, dimana pada satu bagian disebutkan Tergugat selalu membuat keributan dan tidak berprestasi, akan tetapi pada bagian lain Penggugat sendiri yang menyebutkan adanya kenaikan pangkat/jabatan Tergugat. Dengan demikian maka sudah selayaknya gugatan ini dinyatakan ditolak atau setidaknya-tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*in admisable*);

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

Bahwa hal-hal yang telah diuraikan pada bagian konvensi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari rekonsensi sehingga dianggap dipergunakan sepanjang mempunyai relevansi;

Bahwa sebagaimana yang dikemukakan pada bagian konvensi, Tergugat Rekonsensi semula Penggugat telah terbukti secara sah dan meyakinkan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

melakukan perbuatan yang melanggar UU Ketenagakerjaan dan P2SK2, sehingga telah merugikan Penggugat Rekonvensi semula Tergugat Konvensi;

Bahwa berikut ini kami uraikan berbagai peraturan yang dilanggar oleh Tergugat Rekonvensi kepada Penggugat Rekonvensi, sehubungan dengan PHK yang dimohonkan sebagai berikut:

- a. Tergugat Rekonvensi telah Melanggar Pasal 51 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Bahwa pasal 151 ayat (1) dan (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi:

Ayat (1) "Pengusaha, Pekerja/buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pemerintah dengan segala upaya harus mengupayakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja";

Ayat (3) "dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam 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..";

Bahwa dalam kasus PHK ini Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi sama sekali tidak menerapkan pasal 151 tersebut, melainkan secara "membabi buta" langsung melakukan PHK sekalipun tidak ada dasar hukum bagi pelaksanaan PHK tersebut;

Pada bagian lain Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi telah berupaya untuk menjalankan yang menjadi kewajibannya, namun hal itu dilarang oleh Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dengan mengumumkan telah melakukan PHK terhadap Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi kepada rekan-rekan di bidang keamanan dan perparkiran dan seluruh karyawan Badan Pengelola Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi;

Dengan demikian Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi telah melanggar pasal 151 ayat (1) dan (3) UU No. 13 Tahun 2003;

- b. Melakukan Tindakan Yang Bertentangan Dengan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu Mengenai Jumlah Pesangon;

Bahwa sebagaimana yang sudah kami jelaskan di atas, berkaitan dengan jumlah pesangon yang diminta, oleh karena PHK yang dilakukan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi terhadap Penggugat Rekonvensi semula Tergugat Konvensi telah dilakukan secara melanggar prosedur, maka sesungguhnya PHK demikian adalah batal demi hukum. Oleh karena PHK tersebut tidak berdasarkan hukum (melanggar UU), maka penerapan pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) tidak bisa diterapkan dalam pasal ini;

Hal. 12 dari 60 hal. Put. No. 687 K/Pdt.Sus/2011

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

Dengan demikian apabila PHK tetap dipaksakan oleh Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi, maka dasar hukum perhitungan PHK menjadi sangat relative, tergantung seobjektifitas Termohon PHK. Jika pekerja meminta 20 (dua puluh) kali praturan, itu sah-sah saja, dan majelis hakim bisa saja memberikan putusan demikian sesuai dengan pertimbangannya;

Bahwa pada dasarnya Penggugat Rekonvensi sangat keberatan dengan PHK yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi, karena dengan PHK tersebut maka Penggugat Rekonvensi akan kehilangan sumber mata pencaharian. Namun Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi juga tidak bisa memungkiri, bahwa hubungan kerja antar Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi dan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi sudah tidak harmonis, sehingga akan sulit apabila tetap dilanjutkan;

Bahwa mengingat Tergugat Rekonvensi telah memperlakukan Penggugat Rekonvensi dengan cara-cara yang sangat tidak berperikemanusiaan, maka dengan berat hati Penggugat Rekonvensi bersedia menerima PHK dengan ketentuan, mendapat pesangon sebesar 10 (sepuluh) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), (3) dan (4);

Bahwa dasar pertimbangan Penggugat Rekonvensi meminta pesangon sebesar itu adalah karena saat ini Penggugat Rekonvensi telah berusia 47 tahun, sehingga sudah pasti akan sangat sulit untuk bisa mendapatkan pekerjaan. Penggugat Rekonvensi merupakan tulang punggung keluarga (status *single parent*) Atas dasar itu, maka Penggugat Rekonvensi berencana membuka usaha untuk bisa membiayai hidup dan pendidikan 2 (dua) orang putra dan putrinya dengan baik, dan untuk itu tentu diperlukan modal yang lumayan tidak sedikit ;

Bahwa perlu diketahui, PHK sepihak yang dilakukan Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi bertentangan dengan undang-undang sehingga dianggap batal demi hukum. Karena batal demi hukum, maka hubungan kerja masih dianggap tetap ada, sehingga pengusaha wajib tetap menjalankan kewajibannya kepada pekerja/Tergugat ;

Bahwa sejak bulan November 2010 sampai dengan April 2011 (enam bulan), upah/gaji Penggugat Rekonvensi tidak lagi dibayar gajinya oleh Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi, sehingga berakibat Penggugat Rekonvensi yang berstatus *single parent* dan mempunyai 2 (dua), menghadapi kesulitan untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena hilangnya sumber mata pencarian;

Bahwa perlu diketahui pula sampai dengan saat gugatan rekonvensi ini

Hal. 13 dari 60 hal. Put. No. 687 K/Pdt.Sus/2011

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

diajukan Penggugat Rekonvensi belum juga mendapatkan pekerjaan pengganti karena faktor usia yang sudah tua, sehingga makin memperburuk keadaan ekonomi bagi Penggugat Rekonvensi dan 2 (dua) anaknya yang masih kuliah;

Bahwa upah yang belum dibayarkan sejak bulan November 2010 sampai dengan April 2011 sebesar 6 bulan x Rp 3.708.250,- Rp. 22.249.500,- (dua puluh dua juta dua ratus empat puluh sembilan ribu lima ratus rupiah);

Bahwa berdasarkan poin-poin di atas, maka jumlah pesangon yang dituntut Penggugat Rekonvensi adalah sebagai berikut:

- Gaji/upah : Rp 3.708.250,-
- Masa kerja : 22 tahun;
- Pesangon : $10 \times 9 \times \text{Rp } 3.708.250,- = \text{Rp. } 333.742.500,-$;
- Penghargaan masa kerja : $7 \times \text{Rp } 3.708.250,- = \text{Rp. } 25.957.750,-$
- Penggantian perumahan, pengobatan dan perawatan; $15\% \times \text{Rp } 359.700.250,- = \text{Rp } 53.955.037,-$
- Upah yang belum dibayar sejak November 2010 hingga April 2011;
 $6 \times \text{Rp } 3.708.250,- = \text{Rp } 22.249.500,-$
- Upah selama proses yang kami perkiraan akan memakan waktu sekitar 3 tahun : $36 \text{ bulan } (x) \text{ Rp } 3.708.250,- = \text{Rp } 133.497.000,-$

Jumlah Rp 569.401.787,- (lima ratus enam puluh sembilan juta empat ratus satu ribu tujuh ratus delapan puluh tujuh rupiah);

Bahwa permohonan jumlah pesangon sebesar 10 (sepuluh) kali ketentuan tersebut pada poin di atas adalah sesuatu yang wajar, atas dasar pertimbangan umur dan adanya tanggungan menyekolahkan anak Penggugat Rekonvensi. Putusan yang demikian sudah pernah diberikan di Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta, sebagaimana putusan No. 180/PHI.G/2009/PN.Jkt.Pst, yang saat ini sudah mempunyai kekuatan hukum tetap;

Bahwa Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi menolak secara tegas anjuran yang dikeluarkan Mediator karena apa yang di anjurkan bertentangan dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Mohon Sita Jaminan.

Bahwa mengingat adanya itikad buruk Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi yang sampai dengan saat ini berusaha menghindari membayar kewajibannya terhadap Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi, maka kami sangat khawatir, setelah gugatan dikabulkan, Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensipun akan tetap menghindari dari kewajibannya;

Bahwa sehubungan dengan itu, dalam hal selama pemeriksaan masih

Hal. 14 dari 60 hal. Put. No. 687 K/Pdt.Sus/2011

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

berlangsung dan putusan sela tidak dilaksanakan oleh Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi, maka Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi memohon dikeluarkannya penetapan sita jaminan Pengadilan Hubungan Industrial terhadap harta Tergugat rekonvensi/Penggugat Konvensi. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan pasal 96 ayat 3 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi:

"Dalam hal selama dalam pemeriksaan sengketa masih berlangsung putusan sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, hakim Ketua sidang memerintahkan sita jaminan dalam membuat penetapan Pengadilan Hubungan Industrial";

Bahwa karena besarnya kekhawatiran dan kecurigaan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi akan itikad buruk Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi untuk menghindar dari kewajibannya kepada Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi, maka dalam kesempatan ini memohon kepada Yth., Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat cq Majelis Hakim dalam perkara ini berkenan meletakkan sita jaminan (*conservetoir beslag*) sesuai dengan Pasal 227 HIR atas harta Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi sebagai berikut;

"Gedung Manggala Wanabakti, beralamat di Jl. Gatot Subroto Senayan, Jakarta Pusat";

dan selanjutnya menyatakan sita jaminan tersebut sah dan berharga;

Bahwa mengingat gugatan rekonvensi yang diajukan oleh Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi terhadap Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi didukung oleh bukti-bukti yang kuat/sah, sehingga mempunyai kekuatan pembuktian yang sempurna, maka Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi mohon kepada Ketua Majelis Hakim dalam perkara ini agar menyatakan putusan yang dijatuhkan dapat dijalankan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*) walaupun ada perlawanan (*verzet*) banding atau upaya hukum lainnya;

Berdasarkan hal-hal sebagaimana diuraikan di atas, bersama ini perkenankanlah Penggugat mengajukan permohonan (*petitum*) agar Ketua Pengadilan Hubungan Industrial c.q Majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan memberikan putusan sengan amar sebagai berikut:

Dalam Provisi:

1. Mengabulkan permohonan provisi untuk seluruhnya;
2. Menghukum tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi untuk membayar

Hal. 15 dari 60 hal. Put. No. 687 K/Pdt.Sus/2011

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

upah/gaji Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi yang belum dibayarkan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi sejak bulan November 2010 s/d April 2011 dengan total Rp 22.241.500,- (dua puluh dua juta dua ratus empat puluh sembilan ribu lima ratus rupiah) melalui No. Rekening 102.000.4928 atas nama Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi pada Bank Mandiri Cabang gedung Pusat Kehutanan (Nomor rekening pembayaran gaji);

3. Menghukum Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi untuk membayar upah/gaji Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi selama proses perkara ini berjalan setiap bulannya sebesar Rp 3.708.250,- sejak Mei 2011 melalui No rekening 102.000.4928. atas nama Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi pada bank mandiri cabang Gedung Pusat Kehutanan (nomor rekening pembayaran gaji) sesuai dengan tanggal pembayaran gaji karyawan Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan rekonvensi Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi telah melakukan PHK yang bertentangan dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Menghukum Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi untuk membayar uang pesangon dan hak-hak lainnya kepada Penggugat Rekonvensi dengan rincian sebagai berikut:
 - Gaji/upah : Rp 3.708.250,-
 - Masa kerja : 22 tahun;
 - Pesangon : $10 \times 9 \times \text{Rp } 3.708.250,- = \text{Rp. } 333.742.500,-$;
 - Penghargaan masa kerja : $7 \times \text{Rp } 3.708.250,- = \text{Rp. } 25.957.750,-$
 - Penggantian perumahan, pengobatan dan perawatan; $15\% \times \text{Rp } 359.700.250,- = \text{Rp } 53.955.037,-$
 - Upah yang belum dibayar sejak November 2010 hingga April 2011;
 $6 \times \text{Rp } 3.708.250,- = \text{Rp } 22.249.500,-$
Upah selama proses yang kami perkiraan akan memakan waktu sekitar 3 tahun : $36 \text{ bulan} \times \text{Rp } 3.708.250,- = \text{Rp } 133.497.000,-$
Jumlah Rp 569.401.787,- (lima ratus enam puluh sembilan juta empat ratus satu ribu tujuh ratus delapan puluh tujuh rupiah);
4. Menghukum Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi untuk membayar upah pekerja/Penggugat Rekonvensi selama dalam proses penyelesaian perkara sampai dengan putusan dalam perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap, yang kami perkirakan selama sekitar 3 (tiga) tahun;

Hal. 16 dari 60 hal. Put. No. 687 K/Pdt.Sus/2011

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

5. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan terhadap harta milik Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi yaitu:

“Gedung Manggala wanabakti yang beralamat di Jalan Gatot Soebroto Senayan, Jakarta Pusat”;

6. Menyatakan putusan yang dijatuhkan dapat dijalankan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*) walaupun ada perlawanan (*verzet*) banding atau usaha lainnya;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah mengambil putusan yaitu putusan No. 55/PHI.G/2011/PN.Jkt.Pst. tanggal 4 Juli 2011 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Konvensi:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara.

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sejak putusan ini diucapkan;
3. Menghukum Tergugat menerima dari Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja uang penggantian hak dan upah yang biasa diterima seluruhnya sebesar Rp 102.162.288,- (seratus dua juta seratus denam puluh dua ribu dua ratus delapan puluh delapan rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Dalam Rekonvensi:

Dalam Provisi:

- Menyatakan tuntutan provisi Penggugat Rekonvensi tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

Dalam Pokok Perkara:

- Menyatakan gugatan Penggugat Rekonvensi tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

Dalam Konvensi/Dalam Rekonvensi:

- Membebankan biaya perkara kepada negara sebesar Rp 200.000,- (dua ratus ribu rupiah);

Menimbang, bahwa pada saat putusan tersebut diucapkan yaitu pada tanggal 4 Juli 2011, kedua belah pihak yang berperkara hadir di persidangan kemudian terhadapnya oleh Tergugat/Pemohon Kasasi, diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 21 Juli 2011 sebagaimana ternyata dari akta

Hal. 17 dari 60 hal. Put. No. 687 K/Pdt.Sus/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pernyataan permohonan kasasi No. 78/Srt.Kas/PHI/2011/PN.JKT.PST. yang dibuat oleh Plt. Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan mana disertai dengan memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut pada tanggal 1 Agustus 2011 ;

Bahwa setelah itu oleh Penggugat/Termohon Kasasi yang pada tanggal 15 Agustus 2011 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Tergugat/Pemohon Kasasi, diajukan jawaban memori kasasi pada tanggal 24 Agustus 2011;

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

1. Bahwa Pemohon Kasasi dahulu Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi telah mengajukan permohonan kasasinya pada tanggal 21 Juli 2011 sehingga Permohonan Kasasi ini masih diajukan dalam tenggang waktu yang diatur oleh Undang-Undang, yaitu belum melampaui waktu 14 hari ;
2. Bahwa Pemohon Kasasi dahulu Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi menyampaikan dan mengajukan Memori Kasasi ini masih dalam tenggang waktu sebagaimana diatur dalam pasal 110 Jo. Pasal 112 UU No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
3. Bahwa berdasarkan pasal 30 Undang-Undang No. 05 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung, Mahkamah Agung dalam Tingkat Kasasi dapat membatalkan putusan atau Penetapan Pengadilan-pengadilan dari semua lingkungan peradilan dengan alasan sebagai berikut:
 - a. Suatu pengadilan tidak berwenang atau melampaui batas wewenangnya;
 - b. Pengadilan salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;
 - c. Pengadilan lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan.
4. Bahwa Pemohon Kasasi dahulu Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi sangat keberatan dan secara tegas menolak pertimbangan-pertimbangan yang diuraikan pada Putusan No. 55/PHI.G/2011/PN.JKT.PST sebab pertimbangan-pertimbangan Putusan tingkat pertama tidak mencerminkan rasa keadilan, salah atau keliru dan tidak mempertimbangkan bukti-bukti yang diajukan, fakta-fakta yang terungkap di persidangan serta tidak memberikan pertimbangan hukum yang cukup (*onvoldoende gemotiveerd*);
5. Bahwa berdasarkan alasan tersebut, telah jelas *Judex Facti* Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No.

Hal. 18 dari 60 hal. Put. No. 687 K/Pdt.Sus/2011



55/PHI.G/2011/PN.JKT.PST telah memenuhi parameter yang telah ditentukan tersebut di atas yaitu *Judex Facti* telah salah menerapkan atau melanggar hukum dan telah lalai dalam memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan, sehingga putusannya harus dibatal kan karena bertentangan dengan hukum yang berlaku;

6. Bahwa Pemohon Kasasi dahulu Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi juga tidak dapat menerima dan menolak pertimbangan hukum *Judex Facti* Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No. 55/PHI.G/2011/PN.JKT.PST karena *Judex Facti* tidak mempertimbangkan secara benar mengenai latar belakang/duduk permasalahan yang terjadi, sehingga putusan yang dikeluarkan menjadi berat sebelah dan sangat memihak, sebab hanya mempertimbangkan keterangan dan bukti-bukti yang diajukan pihak Termohon Kasasi (dahulu Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi) tanpa mempertimbangkan sama sekali keterangan dan bukti-bukti Pemohon Kasasi (Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi) dengan penjabaran yaitu sebagai berikut :

DALAM KONVENSI

DALAM EKSEPSI

- A. Putusan *Judex Facti* telah melanggar Pasal 163 HIR tentang pembuktian dimana *Judex Facti* tidak memberikan pertimbangan yang cukup terhadap eksepsi Pemohon Kasasi serta bukti-bukti yang diajukan.

1. Bahwa Pemohon Kasasi keberatan dan menolak pertimbangan hukum *Judex Facti* dalam pertimbangan hukum Konvensi yang dalam eksepsinya berbunyi sebagai berikut:

"Menimbang, bahwa Tergugat mengajukan dua macam eksepsi yang tidak berkaitan dengan kewenangan mengadili. Eksepsi Pertama menyatakan Gugatan Penggugat tidak jelas (*Obscuur Libel*) dengan alasan yang pada pokoknya menyatakan bahwa Tergugat telah menyamaratakan dan memberlakukan Peraturan Pokok Syarat-Syarat dan Ketentuan Kerja (P2SK2) terhadap perbuatan sebelum berlakunya peraturan tersebut. Di bagian awal eksepsinya Tergugat mengatakan bahwa P2SK2 2008 tidak mungkin diberlakukan terhadap perbuatan yang terjadi pada tahun 1989, selanjutnya eksepsi kedua menyatakan dalil Gugatan Penggugat saling bertentangan dengan alasan pokoknya menyatakan bahwa tidak mungkin Tergugat naik jabatan dari tidak punya jabatan selanjutnya menjadi punya jabatan bila tidak



berprestasi. Menurut Tergugat, mutasi yang dialami oleh Tergugat bagian dari profesionalisme, kejujuran dan dedikasi Tergugat terhadap perusahaan. Nvatanva, dalil Penggugat menyatakan sebagai hal yang saling bertolak belakang. Di satu sisi menyatakan Tergugat membuat keributan dan tidak berprestasi dan pada bagian lain menyebutkan adanya kenaikan pangkat/jabatan Tergugat; " ;

" ...Menimbang, Mengenai eksepsi yang kedua Penggugat mengatakan bahwa Tergugat tidak berhasil membuktikan Prestasi kerja yang didalilkannya. Oleh karena itu, Penggugat menganggap bahwa tidak ada hal yang bertentangan di dalam gugatannya ;

" Menimbang bahwa setelah mempelajari secara cermat alasan eksepsi Tergugat pada eksepsi yang kedua, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa gugatan Penggugat telah disusun secara sistematis dan didalam gugatan tersebut tidak ditemukan dalil yang saling bertolak belakang. Oleh karenanya eksepsi Tergugat tersebut tidak terbukti maka eksepsi mana dinyatakan ditolak "

2. Bahwa Pemohon Kasasi keberatan dan menolak pertimbangan hukum *Judex Facti* pada eksepsi atas putusan tersebut di atas karena jelas secara nyata Pemohon Kasasi telah membuktikan secara sah dan menyakinkan dalil-dalil Eksepsinya pada jawaban atas gugatan Termohon Kasasi/ Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi;
3. Bahwa pembuktian tersebut di atas juga telah dijelaskan didalam dalil-dalil eksepsi Pemohon Kasasi yang pada jawabannya atas gugatan menjelaskan tentang "dalil gugatan Penggugat saling bertentangan" yaitu :
 - a. Tentang Dalil Gugatan Termohon Kasasi/Penggugat Konvensi No. 2 menyebutkan :

Bahwa sedari awal masa kerjanya, Tergugat telah bekerja tidak sebagaimana mestinya dengan tidak mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh Penggugat dalam ...
 - b. Tentang Dalil Gugatan Termohon Kasasi/Penggugat Konvensi No. 3 poin 1:

Tanggal 1 Mei 1989 - 25 Januari 1996, sebagai penugasan awal dibidang keuangan Badan Pengelola,
4. Bahwa berdasarkan dalil gugatan Termohon Kasasi/Penggugat Konvensi tersebut diatas, maka terbukti pertimbangan hukum Majelis Hakim tingkat pertama adalah tidak cukup, karena jikalau benar



Tergugat bekerja tidak sebagaimana mestinya dengan tidak mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh Termohon Kasasi di dalam P2KS2 maka tidak mungkin Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonsensi bisa dipertahankan selama sekitar 7 (tujuh) tahun di bidang keuangan (tahun 1989 s.d 1996) selanjutnya sampai sekitar 22 (dua puluh dua) tahun terakhir penugasan di Bidang Keamanan dan Perparkiran (tahun 1989 s.d 2010);

5. Bahwa terhadap tanggapan Pemohon Kasasi atas dalil gugatan Termohon Kasasi/Penggugat Konvensi dan pertimbangan hukum Majelis Hakim tingkat pertama tersebut diatas, Pemohon Kasasi juga telah membuktikan ketidakbenaran dalil gugatan Termohon Kasasi tersebut bukan saja melalui bantahan semata tetapi juga dibuktikan melalui bukti-bukti yang telah diajukan pada Pengadilan tingkat pertama yaitu :

- a). TK - 3/ PR - 3, Bukti ini menunjukkan bahwa adalah tidak benar dan tidak berdasar dalil gugatan Termohon Kasasi tentang Pemohon Kasasi yang sering melakukan konflik, membuat suasana kerja tidak harmonis dan terhambatnya *team work*, karena berdasarkan Surat Keputusan Termohon Kasasi tersebut terbukti bahwa Pemohon Kasasi dipindahkan tugas ke bidang Manggala *Health Screening Center*/Pusat Uji Kesehatan Manggala Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti adalah untuk kepentingan Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti semata yang dimana jelas terbukti bahwa Pemohon Kasasi masihlah ditugaskan sebagai staf keuangan sehingga dalil gugatan Termohon kasasi point (3) angka (1) tersebut adalah bohong dan sangatlah bertentangan;
- b). TK - 4/ PR - 4, bahwa pada bagian tersebut nyata-nyatanya Tergugat Konvensi/Pemohon Kasasi diangkat dalam Surat Keputusan Penggugat Konvensi/Termohon Kasasi menjadi Pejabat Sementara Kepala Seksi Administrasi & Keuangan Bidang Pusat Uji Kesehatan Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti pada tanggal 11 Agustus 2000;
Bahwa didalam Surat Keputusan Penggugat Konvensi/Termohon Kasasi tersebut telah membuktikan bahwa Tergugat Konvensi/ Pemohon Kasasi telah dinilai baik oleh Penggugat Konvensi/ Termohon Kasasi untuk dapat diangkat dan menduduki jabatan tersebut;



c). TK - S/PR - 5, bahwa pada tanggal 11 Agustus 2000 dengan Surat Keputusan Penggugat Konvensi/Termohon Kasasi kemudian Tergugat Konvensi/Pemohon Kasasi diangkat menjadi Pejabat Kepala Seksi Administrasi & Keuangan Bidang Pusat Uji Kesehatan Manggala (PUKM) Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti pada tanggal 9 Agustus 2001. Bahwa didalam Surat Keputusan Penggugat Konvensi/Termohon Kasasi tersebut telah membuktikan bahwa Tergugat Konvensi/Pemohon Kasasi telah dinilai baik oleh Penggugat Konvensi/Termohon Kasasi untuk dapat diangkat dan menduduki jabatan sebagai Kepala Seksi Administrasi & Keuangan di Bidang Pusat Uji Kesehatan Manggala (PUKM) Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti;

Bahwa berdasarkan bukti Surat Keputusan Penggugat Konvensi/Termohon Kasasi tersebut telah terbukti bahwa adalah mustahil jika Tergugat Konvensi/Pemohon Kasasi yang sudah selama satu tahun menjabat sebagai Pejabat Sementara Kepala Seksi Administrasi & Keuangan Bidang Pusat Uji Kesehatan Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti kemudian dikatakan tidak dapat bekerjasama dan menimbulkan konflik jika kemudian selanjutnya pada tanggal 9 Agustus 2001 diangkat menjadi Pejabat Kepala Seksi Administrasi & Keuangan Bidang Pusat Uji Kesehatan Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti sehingga terbukti bahwa dalil Penggugat point (3) angka (2) tersebut adalah bohong;

6. Bahwa bukti ini juga diperkuat oleh keterangan saksi yaitu :

Saksi Ohan Supardi, memberikan keterangan dibawah sumpah (berjanji), menerangkan sebagai berikut :

- Saksi bekerja dengan Tergugat dari tahun 1990 sampai dengan 1996 (di Bidang Keuangan);
- Saksi bekerja di bagian pembukuan dan Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi di bagian pengeluaran;
- Saksi mengetahui awal Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi bekerja pada Penggugat sebagai staf;
- Saksi mengetahui bahwa prestasi kerja Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi cukup baik;
- Saksi mengetahui bahwa semasa Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi bekerja, Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi tidak mempunyai masalah;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Saksi mengetahui bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi tidak pernah membuat keributan;
- Saksi mengetahui bahwa hubungan Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi dengan teman sekerja cukup baik;
- Saksi mengetahui bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi pada tahun 1996 ditugaskan pindah ke Bidang PUKM (Bidang Pusat Uji Kesehatan) sebagai Penanggung Jawab Keuangan Bidang PUKM;
- Saksi mengetahui bahwa pada saat di PUKM Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi membuat dan melaporkan perihal keuangan yang menjadi tugas Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi kepada saksi;
- Saksi mengetahui bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi dipindahkan ke Bidang PUKM karena Bidang PUKM harus diperbaiki mengenai keuangannya dan harus ada yang mengendalikan keuangan dan jabatan tersebut diserahkan kepada Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi karena Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi dianggap mampu untuk menangani keuangan Bidang PUKM;
- Saksi mengetahui bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi pernah naik jabatan menjadi Kepala Seksi;
- Saksi mengetahui selama Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi menjabat sebagai Kepala Seksi Administrasi dan Keuangan di Bidang Pusat Uji Kesehatan Manggala (PUKM) tugas dari Tergugat dikerjakan dengan baik;

7. Bahwa berdasarkan bukti-bukti dan fakta-fakta yang terungkap di persidangan tersebut maka terbukti Majelis Hakim tingkat pertama tidak memberikan pertimbangan yang cukup terhadap dalil jawaban Pemohon Kasasi atas gugatan Termohon Kasasi dengan tidak memperhatikan serta memeriksa dengan benar dan teliti bukti-bukti dan keterangan saksi diatas;

c. Tentang dalil Gugatan Termohon Kasasi/Penggugat Konvensi No. 3 poin 2 yang menyebutkan:

Pada tanggal 26 Januari 1996 - 30 April 2001, dipindah-tugaskan kebidang PUKM dengan Jabatan Kepala Seksi Administrasi dan Keuangan PUKM

d. Tentang dalil Gugatan Termohon Kasasi/Penggugat Konvensi No. 3 poin 3:

Hal. 23 dari 60 hal. Put. No. 687 K/Pdt.Sus/2011



Sejak 1 Mei 2001 - 1 Januari 2003 dapat menerima Tergugat sebagai Kepala Seksi pada bidang tersebut

8. Bahwa jika pada Gugatan Termohon Kasasi/Penggugat Konvensi No. 3 poin 1 belum ada jabatan, maka pada gugatan No. 3 poin 2, Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi sudah ada jabatan, yaitu sebagai Kepala Seksi Administrasi dan Keuangan di Bidang PUKM;
9. Bahwa terhadap dalil Gugatan Termohon Kasasi tersebut diatas, seharusnya Majelis Hakim tingkat pertama dapat memeriksa dengan baik dalil-dalil gugatan Termohon kasasi tersebut karena jikaiau diperiksa dengan secara benar dan teliti bahwa dalil gugatan Termohon Kasasi tersebut terlihat adanya pertentangan antar dalil-dalil gugatan Termohon Kasasi tersebut;
10. Bahwa pertentangan atas dalil-dalil gugatan Termohon Kasasi tersebut diatas adalah antara dalil gugatan No. 2 yang menyatakan bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi!Penggugat Rekonvensi pada awal bekerja tidak punya jabatan dan Pemohon Kasasi dianggap tidak bekerja sebagaimana mestinya dengan tidak mengikuti aturan P2SK2 lalu pada dalil gugatan berikutnya Pemohon Kasasi dinyatakan telah mempunyai jabatan sebagaimana pada dalil gugatan No. 3 poin (2), bahwa berdasarkan hal tersebut jelas dalil-dalil gugatan Termohon Kasasi tersebut adalah saling bertentangan;
11. Bahwa Majelis Hakim tingkat pertama bukan hanya tidak memeriksa dengan teliti dalil-dalil gugatan Termohon Kasasi akan tetapi Majelis Hakim tingkat pertama juga tidak merneriksa dengan baik bukti-bukti yang telah diajukan di persidangan yaitu :
 - a. TK 4/PR-4, bahwa sesuai Surat Keputusan Penggugat/Termohon Kasasi pada bagian tersebut nyata-nyatanya Tergugat/Pemohon Kasasi diangkat menjadi Pejabat Sementara Kepala Seksi Administrasi & Keuangan Bidang Pusat Uji Kesehatan (PUKM) Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti pada tanggal Agustus 2000;
Bahwa didalam Surat Keputusan Penggugat tersebut telah membuktikan bahwa Tergugat/Pernohon Kasasi telah dinilai baik oleh Pengguga/fTermohon Kasasi untuk dapat diangkat dan menduduki jabatan tersebut;
 - b. TK - 5/PR - 5, bahwa dalam Surat Keputusan Penggugat/Termohon

Hal. 24 dari 60 hal. Put. No. 687 K/Pdt.Sus/2011



Kasasi pada tanggal 11 Agustus 2000 selanjutnya Tergugat diangkat menjadi Pejabat Kepala Seksi Administrasi & Keuangan Bidang Pusat Uji Kesehatan (PUKM) Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti pada tanggal 9 Agustus 2001;

Bahwa didalam Surat Keputusan Penggugat/Termohon Kasasi tersebut telah membuktikan bahwa Tergugat telah dinilai baik oleh Penggugat untuk dapat diangkat dan menduduki jabatan Kepala Seksi Administrasi & Keuangan Bidang Pusat Uji Kesehatan Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti.

Bahwa berdasarkan bukti surat tersebut telah terbukti bahwa adalah mustahil jikalau Tergugat yang sudah selama satu tahun menjabat Pejabat Sementara Kepala Seksi Administrasi & Keuangan Bidang Pusat Uji Kesehatan Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti kemudian dikatakan tidak dapat bekerjasama dan menimbulkan konflik selanjutnya pada tanggal 9 Agustus 2001 diangkat dengan Surat Keputusan menjadi Pejabat Kepala Seksi Administrasi & Keuangan Bidang Pusat Uji Kesehatan Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti sehingga terbukti bahwa dalil Penggugat point (3) angka (2) tersebut adalah bohong;

c). TK - 40/ PR - 40, bahwa Tergugat/Pemohon Kasasi telah diusulkan oleh Manager Pusat Uji Kesehatan Manggala Wanabakti (Dr. Sadoso Sumosardjuno, Sp.KO) untuk menjadi Kepala Seksi Administrasi dan Keuangan agar dapat melakukan Pembenahan dan Penertiban Administrasi dan Keuangan Bidang Pusat Uji Kesehatan Manggala (PUKM) dengan alasan Beliau sebagai berikut:

- Tergugat dapat membenahi dan menertibkan lalu lintas keuangan sesuai dengan peraturan/prosedur keuangan dan perusahaan;
- Dapat terungkapnya korupsi di Bidang PUKM yang diselesaikan dengan tuntas;
- Pada setiap diadakan pemeriksaan oleh BPKP dan BPK tidak pernah ada masalah di lingkup keuangan Bidang PUKM;
- Tergugat dapat menyelamatkan nama baik PUKM karena data-data laporannya dinilai akurat, benar dan baik;
- Tergugat mampu dan menguasai administrasi serta kesekretariatan daripada Kepala Seksi yang lama;

Hal. 25 dari 60 hal. Put. No. 687 K/Pdt.Sus/2011



- Tergugat mempunyai loyalitas dan dedikasi pada pekerjaan ;

12. Bahwa pembuktian atas bantahan dan tanggapan terhadap Gugatan Termohon Kasasi yang saling bertentangan tersebut juga bukan hanya diperkuat oleh bukti-bukti diatas akan tetapi juga diperkuat oleh keterangan saksi yaitu :

Saksi Ohan Supardi, memberikan keterangan dibawah sumpah (berjanji), menerangkan sebagai berikut :

- Saksi bekerja dengan Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi dari tahun 1990 sampai dengan 1996;
- Saksi bekerja di bagian pembukuan dan Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi di bagian pengeluaran;
- Saksi mengetahui awal Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi bekerja pada Termohon Kasasi/Penggugat Konvensi sebagai staf;
- Saksi mengetahui bahwa prestasi kerja Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi cukup baik;
- Saksi mengetahui bahwa semasa Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi bekerja, Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi tidak mempunyai masalah;
- Saksi mengetahui bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi tidak pernah membuat keributan;
- Saksi mengetahui bahwa hubungan Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi dengan teman sekerja cukup baik;
- Saksi mengetahui bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi pada tahun 1996 pindah ke Bidang PUKM (Pusat Uji Kesehatan Manggala) sebagai penanggung jawab keuangan;
- Saksi mengetahui bahwa pada saat di PUKM Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi membuat dan melaporkan keuangan yang menjadi tugasnya pada saksi;
- Saksi mengetahui bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi dipindahkan ke bagian PUKM karena bagian PUKM harus diperbaiki mengenai keuangannya dan harus ada yang mengendalikan keuangan dan jabatan tersebut diserahkan kepada Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi karena Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi dianggap mampu untuk menangani keuangan Bidang PUKM;
- Saksi mengetahui bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi pernah naik jabatan menjadi Kepala Seksi;

Hal. 26 dari 60 hal. Put. No. 687 K/Pdt.Sus/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Saksi mengetahui selama Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi menjabat sebagai Kepala Seksi Administrasi dan Keuangan Bidang PUKM, tugas Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi dikerjakan dengan baik;

13. Bahwa terbukti dalam Surat Keputusan Penggugat/Termohon Kasasi, perlu Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi tegaskan dan jelaskan kembali bahwa pemindahan tugas (mutasi) yang dilakukan terhadap Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi tidak terlepas dari profesionalisme, kejujuran dan dedikasi yang tinggi yang dilakukannya terhadap Perusahaan. Namun ternyata prestasi tersebut telah "mengusik" kepentingan banyak oknum untuk mendapatkan "keuntungan sampingan" tertentu dan untuk itu maka segala prestasinya telah ditutup-tutupi oleh Termohon Kasasi/Penggugat Konvensi secara "berjamaah";

14. Bahwa berdasarkan hal tersebut diatas terbukti secara menyakinkan bahwa Majelis Hakim tingkat pertama tidak memberikan pertimbangan hukum yang cukup terhadap dalil eksepsi Pemohon Kasasi karena Majelis Hakim tingkat pertama tidak memeriksa secara benar dan teliti dalil-dalil gugatan Termohon Kasasi dan bukti-bukti yang telah diajukan serta keterangan saksi di muka persidangan sehingga dengan demikian pertimbangan hukum Majelis Hakim tingkat pertama menjadi tidak cukup;

15. Bahwa berdasarkan hal tersebut diatas, telah terbukti terjadi pertentangan antar dalil- dalil gugatan Termohon Kasasi/Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi, dimana pada satu bagian disebutkan bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi selalu membuat keributan dan tidak berprestasi, akan tetapi pada bagian lain Termohon Kasasi/Penggugat Konvensi sendiri yang menyebutkan adanya kenaikan pangkat/jabatan Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi) telah dapat dibuktikan Pemohon Kasasi dan dengan demikian maka sudah selayaknya Gugatan Termohon Kasasi dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*in admisable*);

16. Bahwa berdasarkan hal tersebut diatas, maka sudah selayaknya putusan *Judex Facti* dapat dibatalkan;

B. Putusan *Judex Facti* bertentangan dengan Pasal 111 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni memberlakukan P2SK2

Hal. 27 dari 60 hal. Put. No. 687 K/Pdt.Sus/2011



Tahun 2010 secara mundur (berlaku surut).

17. Bahwa Pemohon Kasasi juga keberatan dan menolak pertimbangan hukum *Judex Facti* yang dalam eksepsinya berbunyi sebagai berikut:

"....Menimbang, bahwa Penggugat membantah dan menolak seluruh eksepsi Penggugat, Penggugat menegaskan bahwa P2SK2 yang berlaku adalah P2SK2 2010 sebagai kepanjangan dari P2SK2 2008 sebagaimana telah disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta, bahkan P2SK2 tersebut oleh Penggugat mendalilkan telah membagi kepada para karyawan dan Tergugat.

"...Menimbang, bahwa memperhatikan eksepsi pertama yang menyatakan gugatan Penggugat tidak jelas (*Obscuur Libel*) dengan alasan tersebut di atas, menurut Majelis Hakim, alasan eksepsi itu tidak tepat untuk menyatakan gugatan Penggugat kabur sebab P2SK2 2010 yang menjadi rujukan dalam melakukan PHK terhadap Tergugat merupakan peraturan yang telah disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi DKI Jakarta. Bila Tergugat menganggap P2SK2 tersebut tidak sah karena alasan sebagaimana disebutkan di atas, hal itu sama artinya bahwa materi eksepsi tersebut telah memasuki substansi pokok perkara. Berdasarkan pertimbangan tersebut Majelis Hakim berkesimpulan untuk dan karenanya menolak eksepsi dimaksud ... "

".... Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat gagal membuktikan alasan dari seluruh eksepsinya, maka Majelis Hakim menolak eksepsi Tergugat tersebut untuk seluruhnya "

18. Bahwa Pemohon Kasasi keberatan dan menolak pertimbangan hukum *Judex Facti* pada Eksepsi atas putusan tersebut diatas karena jelas secara nyata Pemohon Kasasi telah membuktikan secara sah dan menyakinkan dalil-dalil eksepsinya pada jawabannya atas gugatan Termohon Kasasi/Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi yang menjelaskan tentang "gugatan tidak jelas (*Exceptie Obscure Libelli*)";

19. Bahwa Pemohon Kasasi keberatan dan menolak pertimbangan hukum *Judex Facti* pada eksepsi atas putusan tersebut diatas karena Majelis Hakim tingkat pertama hanyalah mempertimbangkan P2SK2 tahun 2010 yang telah diajukan Termohon Kasasi (Bukti p- 2) tanpa memeriksa secara teliti dalil-dalil gugatan Termohon Kasasi sehingga Majelis Hakim tingkat pertama tidak menerapkan hukum secara benar;

Hal. 28 dari 60 hal. Put. No. 687 K/Pdt.Sus/2011



20. Bahwa Pemohon Kasasi keberatan dan menolak pertimbangan hukum *Judex Facti* karena jikalau P2SK2 tersebut diberlakukan tahun 2008 dan diperpanjang pada tahun 2010, lalu bagaimana mungkin peraturan tersebut berlaku terhadap perbuatan yang terjadi sejak tahun 1989, atau sebelum diberlakukannya peraturan tersebut ???

21. Bahwa jelas Termohon Kasasi didalam dalil gugatannya telah menyamaratakan segala tindakan Pemohon Kasasi dengan mendasarkan pada P2SK2 tahun 2010 sehingga jelas hal tersebut tidaklah dapat diterapkan terhadap perbuatan sebelum Peraturan tersebut dibuat (berlaku surut);

22. Bahwa oleh karena dalam dalil posita gugatannya No. 2 Termohon Kasasi telah terbukti menyamaratakan dan memberlakukan P2SK2 tahun 2008 terhadap perbuatan-perbuatan sebelum berlakunya peraturan tersebut, demikian juga digunakan sebagai dasar mengajukan gugatan ini, maka jelaslah gugatan Penggugat kabur, sehingga. Bahwa berdasarkan hal tersebut diatas sudah selayaknya putusan *Judex Facti* dapat dibatalkan sebagaimana yang karena kabur (*Obscuur Libel*), sebagaimana yang diputuskan dalam Yurisprudensi MA No.: 913 K/Pdt/199S;

DALAM KONVENSI

DALAM POKOK PERKARA

C. *Judex Facti* melanggar Pasal 163 HIR tentang adanya kewajiban Hakim memberikan pertimbangan yang cukup terhadap setiap bukti dan saksi yang diajukan Pemohon Kasasi.

23. Bahwa Pemohon Kasasi keberatan dan menolak pertimbangan hukum *Judex Facti* yang dalam Konvensinya berbunyi sebagai berikut:

"... Menimbang, bahwa setelah menelaah gugatan Penggugat secara cermat dan teliti Majelis Hakim memperoleh fakta bahwa substansi gugatan Penggugat pada pokoknya mohon menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tanpa adanya kompensasi pesangon, uang penghargaan masa kerja dan pengantian hak sebagaimana dimaksud dalam pasal 156 Undang-undang Nomor 113 Tahun 2003 dengan alasan yang pada pokoknya sebagai berikut :

- Tergugat adalah karyawan Penggugat sejak tanggal 1 Mei 1989 dengan menerima upah terakhir sebesar Rp. 3.708.250 (tiga juta tujuh ratus delapan ribu dua ratus lima puluh rupiah);
- Tergugat tidak bisa bekerja sama dengan rekan kerja dan cende-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

rung melakukan tindakan yang mengundang situasi tidak harmonis;

- Upaya membina tergugat oleh Penggugat melakukannya berkali-kali dengan cara memutasi ke bagian lain namun Tergugat tetap memperlihatkan sikap kurang baik sehingga mengganggu kondusifitas kerja;
- Sikap Tergugat di tempat kerja memancing ketidaksukaan dari rekan kerjanya yang diwujudkan dalam bentuk penyampaian surat pernyataan kepada Penggugat yang intinya menyatakan keberatan dengan keberadaan Tergugat di bidang P & MTH;
- Penggugat tidak mungkin lagi melakukan mutasi karena Tergugat sudah pernah dimutasi ke hampir semua bagian;
- Seluruh perbuatan Tergugat pada saat menjalani pekerjaannya telah melanggar pasal 10 point B, D dan E pasal 11 poin J, K dan poin L P2SK2;
- Atas sikap dari Tergugat tersebut Penggugat pernah memberi surat peringatan I dan sanksi surat peringatan (SP) III kepada Tergugat;
- Setelah Penggugat menerbitkan III, Tergugat menolak menandatangani surat Pernyataan perubahan perilaku yang dibuat oleh Penggugat;
- Perbuatan Tergugat tidak dapat lagi ditolerir sehingga Penggugat melakukan PHK tertanggal 31 Oktober 2010 dengan mengacu pada pasal/36 huruf (f) P2SK2;

“...Menimbang, bahwa alasan Penggugat melakukan PHK Terhadap Tergugat tampak terurai pada konsiderans menimbang huruf (a) dan huruf (b) surat keputusan pimpinan Badan Pengelola gedung Manggala Wanabakti No. 043/MW/K/X/2010 tanggal 27 Oktober 2010 tentang Pemutusan hubungan kerja atas nama Tergugat, selengkapannya sebagai berikut:

- a. Bahwa Sdr. Kusuma Dewi Brata, SE., MM menunjukkan sikap dan perilaku yang tidak dapat bekerjasama dengan pimpinan dan teman-teman sekerja, sehingga menyebabkan lingkungan kerja tidak kondusif dan atau mengganggu keharmonisan kerja pimpinan dan teman-teman sekerja di lingkungan badan Pengelola Manggala Wanabakti;
- b. Bahwa Pimpinan Badan Pengelola telah melakukan upaya pembinaan terhadap yang bersangkutan dengan cara mengadakan Mutasi sebanyak 6 (enam) kali ke berbagai bidang, dan telah

Hal. 30 dari 60 hal. Put. No. 687 K/Pdt.Sus/2011



diterbitkan surat peringatan III, akan tetapi yang bersangkutan tidak mengindahkan dan tidak ada itikad baik untuk memperbaiki sikap dan perilakunya ;

"...Menimbang, bahwa dalam memeriksa dan memutuskan Perkara a quo Majelis Hakim akan mempertimbangkan dan menguji alasan PHK diatas dengan memperhatikan bukti-bukti yang relevan dengan perkara a quo"

"...Menimbang, bahwa tindakan untuk melakukan mutasi atau pemindahan terhadap Tergugat oleh Penggugat melakukannya paralel dengan bukti P-3 dimana Drs. Soegiyo selaku manager bidang keuangan mengusulkan agar Penggugat melakukan mutasi terhadap Tergugat tampak terurai dalam bukti P.5, P.9 bahkan Penggugat sebagaimana terdapat pada bukti P.II telah memberi teguran kepada Tergugat dengan menjelaskan bahwa Tergugat mengalami Mutasi karena tidak dapat bekerjasama dengan karyawan lainnya. Protes atas sikap Tergugat kemudian berlanjut sebagaimana terurai dalam bukti P.15 dan P.16, P.17, P.1B;

".. Menimbang, bahwa didalam bukti P.5 tampak sejumlah karyawan menandatangani dan menyampaikan surat protes yang salah satu isinya mempermasalahkan tentang diri Tergugat, surat pernyataan dari karyawan berupa bukti P.18 muncul kembali dengan substansi menerangkan keberatan karyawan atas kinerja dan sikap Tergugat dan menganggap sikap Tergugat menimbulkan ketidakharmonisan dalam bekerja, karena itu, para pembuat surat pernyataan itu keberatan bila Tergugat ditugaskan di bagian PMTH; "

".. ..Menimbang, bahwa sebagaimana P.15 dan P.16, P.17 yang dibuat oleh Ir. Moch Asngari selaku Manager Pusdok, Museum dan Taman Hutan merupakan surat resmi karena surat tersebut ditandatangani oleh yang bersangkutan lengkap dengan menyebut kapasitasnya sebagai manager Pusdok, Museum, & Taman Hutan. Secara substansi, surat itu menerangkan Tergugat telah bersikap kurang baik dalam menjalankan tugasnya sehingga dianggap mengganggu kondusifitas kerja...."

".....Menimbang, bahwa setelah terbit surat P.17 tertanggal 22 Februari 2008, pada tanggal 3 Maret 2008 Penggugat menerbitkan surat peringatan I kepada Tergugat (bukti P.19 = T.15). Setelah itu, H. Abdullah A. Leulima, SE tertanggal 10 Maret 2008 selaku Wakil Ketua



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bidang Umum dan Keuangan berkirim surat kepada Ketua Badan yang substansinya menegaskan kembali sikap kurang baik dari Tergugat dalam bekerja dengan menekankan bahwa Mutasi yang sedang terjadi bagi Tergugat sebagai Mutasi terakhir;

“....Menimbang, bahwa respon lebih lanjut atas surat Tergugat tertanggal 15 Desember 2009 mendapat tanggapan dari Penggugat dengan menerbitkan surat perintah tugas kepada Drs. Soekarno Karmen sebagai Ketua merangkap Anggota, Dra. Suci Budiani sebagai sekretaris merangkap Anggota, Toto Haryoko, SE dan Asmara Hadi, SH sebagai Anggota, dengan tugas melakukan pengkajian terhadap surat Tergugat tertanggal 15 Desember 2009 dan surat Karyawan/ Karyawati tanggal 20 Januari 2010;

“...Menimbang, bahwa setelah tim yang ditugaskan menyelesaikan tugasnya, tim itu melaporkan hasil kajiannya sebagaimana tampak dalam bukti P.25, P.26 dan P.27. Laporan dan pembahasan berkaitan dengan laporan itu memberi kesimpulan bahwa di tempat mana Tergugat ditempatkan bertugas selalu menimbulkan konflik dengan rekan kerjanya. Karena itu, tim merekomendasikan agar Direksi (Penggugat) memberi peringatan terakhir (Peringatan III) kepada Tergugat. Sehubungan dengan rekomendasi itu Penggugat menerbitkan Surat Peringatan III kepada Tergugat tertanggal 15 Februari 2010 (bukti P.28 = T.14);

“....Menimbang, bahwa Tergugat membantah mutasi yang dialami oleh Tergugat sebagai efek buruk dari sikap dan kinerjanya yang dinilai kurang baik oleh Penggugat. Didalam Jawabannya Tergugat menjelaskan bahwa mutasi itu adalah hal yang biasa terjadi di tempat kerja sehingga Tergugat menganggap mutasi-mutasi yang dialami oleh Tergugat sebagai mutasi biasa sebagaimana juga dialami oleh Karyawan lain;

“...Menimbang, bahwa mutasi demi mutasi yang dialami oleh Tergugat oleh yang bersangkutan membuktikannya dengan mengajukan beberapa Surat Keputusan Direksi Penggugat sebagai keputusan penempatan dari satu bagian ke bagian yang lain sebagaimana tampak dalam bukti T.2a- T.13;

“....Menimbang, bahwa didalam bukti T.19 Tergugat membantah Teguran Penggugat dengan mengatakan bahwa yang bersangkutan di mutasi bukan karena tidak dapat bekerjasama dengan Karyawan

Hal. 32 dari 60 hal. Put. No. 687 K/Pdt.Sus/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

lainnya. Pada bagian yang sama Tergugat mengatakan bahwa kesimpulan Penggugat yang mengatakan Tergugat tidak bisa memelihara suasana kerja yang harmonis sebagai hal yang subjektif; "...Menimbang, bahwa untuk mempertahankan kebenaran yang dimilikinya Tergugat mengajukan dua Surat Keterangan yang masing-masing ditandatangani oleh Ir.H.Nurhadi tertanggal 6 April 2011 dan Drs.Soegijote tanggal 3 April 2011. Ir.H.Nurhadi adalah Pensiunan Karyawan Penggugat. Didalam surat keterangannya Ir.H.Nurhadi menerangkan pengalaman dan pengetahuannya tentang Tergugat sampai pada tahun 2002, sedangkan Drs.Soegijo menerangkan pengalamandan pengetahuannya tentang Tergugat sampai pada tahun 1996 (vide bukti T.22 dan T.23)... "

"...Menimbang, bahwa oleh karena yang membuat surat keterangan pada bukti T.22 dan T.23 adalah mantan Karyawan atau pensiunan Karyawan Penggugat, maka yang bersangkutan tidak memiliki kewenangan menerbitkan surat keterangan berkaitan dengan Tergugat sebab yang lajim menerbitkan surat keterangan berkaitan dengan Karyawan adalah pejabat yang berwenang untuk menerbitkan surat keterangan. Bila Tergugat bermaksud kedua orang pembuat surat keterangan itu untuk menerangkan kebajikan kinerja Tergugat maka kewajiban Tergugat adalah menghadirkan kedua orang tersebut sebagai saksi ke hadapan persidangan ini sehingga Majelis Hakim bisa memperoleh informasi yang objektif melalui pemberian keterangan dibawah sumpah. Berdasarkan alasan tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa isi surat keterangan tersebut bersifat subjektif dan tidak relevan dengan perkara *a quo* sebab pengalaman kerja pembuat surat keterangan dengan Tergugat berlangsung tahun 1996 dan 2002 sementara puncak masalah dimana Tergugat dianggap gagal menciptakan hubungan bekerja yang kondusif terjadi pada tahun 2010. Oleh karena itu, keterangan saksi yang diajukan oleh Tergugat sejauh mengenai tuduhan Penggugat tidak diketahui oleh saksi secara persis sebab saksi sudah berhenti bekerja sejak tahun 2004. Dengan demikian, bukti T.22, T.23 dan keterangan saksi Ohan Supardi tidak berhasil membuktikan apa yang hendak dibuktikan oleh Tergugat terutama menyangkut perbuatan dan profesionalismenya pada saat menjalankan tugas ditempat kerja;

"....Menimbang, bahwa selain mengajukan dua surat keterangan di

Hal. 33 dari 60 hal. Put. No. 687 K/Pdt.Sus/2011

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)



atas, Tergugat mengajukan bukti lain berupa Sertifikat, Skripsi, Tesis dan lain-lain. Sebagaimana diberi tanda bukti T.24 - T.57 yang apabila membaca penjelasan sebagaimana terdapat didalam daftar bukti Tergugat tampak bahwa bukti-bukti dimaksudkan bertujuan untuk menjelaskan ragam prestasi dari Tergugat;

“.....Menimbang, bahwa setelah membaca secara cermat dan teliti substansinya yang terdapat didalam bukti T.24 - T.57 Majelis Hakim berkesimpulan bahwa bukti- bukti itu re/evan dengan perkara *a quo* sebab penjelasan yang terurai di dalam bukti tersebut tidak bersangkutan dengan hal yang berkaitan dengan tuduhan yang mendasari terjadinya PHK terhadap Tergugat. Didalam surat PHK dikatakan bahwa inti penyebab terjadinya PHK adalah ketidakmampuan Tergugat bekerja secara kondusif dengan sesama rekan kerja dan pimpinannya. Keseluruhan isi bukti T.24 -T.S7 tidak ada yang dapat membantah alasan PHK yang diterbitkan oleh Penggugat sehingga Majelis Hakim berkesimpulan bahwa bukti tersebut bukan mengenai prestasi Tergugat ditempat kerja yang dapat menyangkal tuduhan Penggugat;

“....Menimbang, bahwa bukti T.24-T.57 sangat tidak relevan membantah alasan PHK Penggugat sebab saksi Penggugat bernama Lestari Kisseobekti dan Asmara Hadi, SH secara tegas menerangkan bahwa Tergugat sering bersikap dan bertindak kurang baik di tempat kerja bahkan mengganggu kondusifitas kerja dengan sesama rekan kerja. Oleh karena ke dua saksi masih bekerja dan mengetahui kejadian sebenarnya dari perbuatan Tergugat maka menurut Majelis Hakim keterangan kedua saksi tersebut merupakan fakta yang relevan dengan alasan Penggugat melakukan PHK terhadap Tergugat. Oleh karena itu, bila Tergugat menganggap semua dalil Penggugat tidak benar yang wajib dilakukan oleh Tergugat adalah mengajukan bukti yang menukik langsung pada pokok permasalahan;

“...Menimbang, bahwa memperhatikan bukti dan keterangan saksi sebagaimana diuraikan di atas, Majelis Hakim mempertimbangkan beberapa fakta sebagai berikut:

- Bahwa Penggugat telah berhasil membuktikan alasan dari tuduhannya melakukan PHK terhadap Tergugat. Majelis Hakim memperoleh fakta bahwa dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya Tergugat gagal memelihara hubungan kerja yang



harmonis dengan sesama rekan kerja serta menolak melaksanakan kebijakan pembinaan yang berasal dari Pimpinan;

- Bahwa bukti-bukti yang diajukan oleh Tergugat tiada bisa membantah tuduhan Penggugat yang menyatakan Tergugat di tempat kerja selalu gagal menjaga harmonisasi kerja. Didalam pembuktian Tergugat lebih banyak mengajukan bukti yang tidak relevan untuk menyangkal tuduhan Penggugat;
- Bahwa bukti Tergugat dari T.24 s/d T.57 tidak mampu menyangkal tuduhan Penggugat atau tidak cukup sebagai argumen menyatakan alasan PHK oleh Penggugat sebagai hal mengada-ada sebab beberapa dari bukti tersebut hanya menonjolkan prestasi intelektual Tergugat yang tidak berkaitan langsung dengan prestasi di tempat kerja ;
- Bahwa didalam hubungan kerja, salah satu hal penting untuk diperhatikan adalah kemampuan kerjasama antar sesama Karyawan dan Pimpinan. Seorang Karyawan dengan Karyawan lain harus bekerjasama dan memiliki kewajiban untuk menciptakan keharmonisan kerja dan untuk mencapai sasaran itu masing-masing Karyawan tidak boleh hanya mengandalkan fikiran pribadi. Dalam ilmu psikologi yang relevan dengan pengembangan sumber daya manusia disebutkan bahwa keberhasilan seseorang dalam berkarir dan bersosialisasi terletak pada kemampuan untuk mengkombinasikan dengan baik antara *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ) dan *spiritual quotient* (SQ). Para ilmuwan di bidang ini menengarai bahwa kemampuan intelektual (IQ) hanya 20% mempengaruhi keberhasilan seseorang, selebihnya ditentukan oleh EQ dan SQ. Oleh karena itu, setiap individu tidak boleh hanya mengandalkan IQ dalam kehidupan bermasyarakat terutama dalam berinteraksi di tempat kerja. Dengan alasan itu maka hampir seluruh penerimaan pegawai di berbagai perusahaan dilakukan melalui Psikotest dengan tujuan untuk menjaring calon pegawai yang memiliki IQ yang selaras dengan EQ dan SQ. Aspek keilmuan itu menekankan pentingnya Karyawan memiliki dan menjaga sikap (*attitude*) agar bisa selaras dengan prinsip hubungan kerja yang harmonis, dinamis dan berkeadilan;
- Bahwa apabila merujuk pada bukti P.27, P.26 dan T.2D terbukti dengan sah bahwa Tergugat tidak bersedia untuk menerima dan

Hal. 35 dari 60 hal. Put. No. 687 K/Pdt.Sus/2011

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)



mematuhi kebijakan pimpinan yang ada kaitannya dengan proses pembinaan langsung terhadap diri Tergugat. Menurut themat Majelis Hakim, bila Tergugat mematuhi dan menghargai kebijakan pembinaan tersebut maka Tergugat tidak akan menolak menandatangani konsep surat pernyataan yang dibuat oleh Penggugat, sebab surat pernyataan itu merupakan solusi yang timbul dari hasil kajian Penggugat berkaitan dari beberapa laporan yang menyebutkan Tergugat tidak bisa menciptakan hubungan yang harmonis dan bahkan disebut (vide bukti P.15 dan P.18). Secara substansial draf surat pernyataan itu tidak merugikan bila Tergugat sungguh-sungguh ingin berubah dan melaksanakannya secara baik dan benar. Bila Tergugat menganggap draf surat pernyataan itu akan meretas kerugian, menurut Majelis Hakim penilaian itu muncul dari suatu anggapan bahwa Tergugat tidak memiliki keinginan yang sungguh-sungguh untuk berubah sikap dan tingkah lakunya di tempat kerjanya. Sikap demikian membenarkan penilaian negatif dari Manager Tergugat sebagaimana terurai dalam bukti P.15 dan P.18. Menurut Majelis Hakim, Penggugat sudah berupaya melakukan pembinaan terhadap Tergugat bahkan, berdasarkan draf surat pernyataan sebagaimana bukti T.2D Penggugat telah berupaya menghindari tindakan PHK. Bila Tergugat menerima dan menandatangani surat pernyataan bukti T.20 tersebut bisa dipastikan bahwa Penggugat tidak akan melakukan PHK. Sebab, bila diperhatikan isi, dan tenggang waktu dari terbitnya T.2D, T.14 = P.28 dan P.3D = T.13 maka puncak dari tindakan Penggugat melakukan PHK adalah karena sikap Tergugat menolak menandatangani draft surat pernyataan yang isinya sebagai bentuk pembinaan pasca terbitnya SP III;

“..Menimbang, bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas tampak dengan jelas bahwa PHK terhadap Tergugat dilakukan oleh karena berdasarkan bukti T.20 Tergugat menolak menerima pembinaan dari Penggugat yakni dengan cara menolak menandatangani surat pernyataan yang di konsep oleh Penggugat yang nyata-nyata isi dari draf pembinaan itu tidak berpotensi merugikan Tergugat selama Tergugat melaksanakannya secara baik dan bertanggungjawab;

“....Menimbang, bahwa sikap Tergugat menolak pembinaan dari



Penggugat merupakan sikap perlawanan yang tidak pantas dilakukan oleh seorang Karyawan sebab cara demikian menunjukkan bahwa Tergugat terkesan berkarakter "Pembangkang" yang gagal mengendalikan emosi dan amarah sehingga memberi kesan bahwa Tergugat lupa mensyukuri pembinaan dari atasan sebagai karunia dari Tuhan. Oleh karena itu, sikap Tergugat menolak pembinaan dari Penggugat sebagai petunjuk bahwa keluhan para Karyawan dan rekan kerja yang menuduh Tergugat sering melakukan tindakan tidak kondusif menjadi fakta sebagai akibat dari sikap Tergugat yang bekerja tidak harmonis dengan sesama Karyawan dan Pimpinannya;

"...Menimbang, bahwa oleh karena keinginan mendirikan perusahaan bertujuan untuk mencapai hasil produksi yang maksimal maka dalam menjalankan operasional perusahaan membutuhkan ketertiban kerja. Karena itu, suatu tindakan yang wajar apabila perusahaan menghentikan hubungan kerja terhadap Karyawan yang memiliki kecenderungan menolak menerima pembinaan;

"...Menimbang, bahwa dengan memperhatikan kenyataan bahwa Tergugat tidak bersedia menerima dan melaksanakan suatu proses pembinaan sebagaimana disebutkan diatas maka pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana terurai dalam bukti P.30 = T.13 telah usai dengan Bab X butir 36 huruf (f), huruf (9) Peraturan Pokok Syarat-Syarat dan Ketentuan Kerja (vide bukti P.2);

"...Menimbang, bahwa untuk mendukung kesimpulan di atas ditemukan fakta bahwa Tergugat telah terbukti melanggar ketentuan sebagaimana diatur didalam Bab III butir 10 huruf (b), huruf (d) dan butir 11 huruf (j) dan huruf (K) Peraturan Pokok Syarat-Syarat dan Ketentuan Kerja;

"...Menimbang, bahwa bukti P.2 dan T.I sama-sama berupa Peraturan Pokok Syarat-Syarat dan Ketentuan Kerja (P2SK2). Namun, bukti T.I tersebut berlaku untuk periode 2008, sedangkan bukti P.2 berlaku untuk periode 2010-2012 sehingga Majelis Hakim merujuk pada bukti P.2 sebagai peraturan yang berlaku pada saat perselisihan PHK in; terjadi;

"...Menimbang, bahwa terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat bersumber pada kenyataan sikap Tergugat menolak menerima pembinaan dengan cara menolak menanda-



tangani Surat Pernyataan bukti T.20. Dengan demikian, terjadinya perselisihan yang menjadi perkara *a quo* adalah karena ulah dan perbuatan yang sengaja dilakukan oleh Tergugat. Oleh karena itu, Majelis Hakim berpendapat bahwa penolakan pembinaan itu merupakan kesalahan yang dapat berakibat negatif bagi kelangsungan kerja sehingga tindakan Penggugat melakukan PHK terhadap Tergugat dapat sebab sikap demikian sama artinya Tergugat tidak bisa bekerjasama dengan pimpinannya; .

“...Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan dalam Bab X butir 36 huruf (f) dan huruf (g) peraturan pokok syarat-syarat dan ketentuan kerja yang berlaku di dalam lingkungan Penggugat dengan dikaitkan dengan pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 karenanya Majelis Hakim dapat mengabulkan gugatan Penggugat untuk menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan;

“....Menimbang, bahwa walaupun Majelis Hakim mengabulkan tuntutan PHK terhadap Tergugat, majelis hakim tidak dapat mengabulkan tuntutan Penggugat untuk melakukan PHK tanpa membayar kompensasi pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak kepada Tergugat. Oleh karena itu, dengan mengingat masa kerja Tergugat yang sudah lama pada Penggugat serta dengan merujuk pada surat PHK yang diterbitkan oleh Penggugat tersebut karenanya beralasan mewajibkan Penggugat untuk membayar kepada Tergugat berupa uang pesangon 1 kali pasal 56 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 kali pasal 56 ayat (3) dan uang Pengantian hak sesuai dengan pasal 56 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

“.....Menimbang, bahwa terhadap penghitungan pembayaran uang Pesangon sebagaimana dimaksud dalam bukti T -18a dan T -18b, Majelis Hakim tidak dapat mepedomaninya putusan tersebut dalam memutus perkara *a quo* sebab putusan mana tidak memberi dasar pertimbangan yang kuat yang bisa mengikat bagi para hakim, selain itu majelis hakim memperoleh fakta bahwa latar belakang yang menyebabkan terjadinya perselisihan PHK dalam perkara *a quo* berbeda dengan latar belakang perkara sebagaimana dimaksud dalam bukti T -18a dan T -18b ;

24. Bahwa Pemohon Kasasi keberatan dan menolak pertimbangan



hukum *Judex Facti* karena jikalau P2SK2 tersebut diberlakukan tahun 2008 dan diperpanjang pada tahun 2010, lalu bagaimana mungkin peraturan tersebut berlaku terhadap perbuatan yang terjadi sejak tahun 1989 atau sebelum diberlakukannya peraturan tersebut ???

25. Bahwa jelas Termohon Kasasi didalam dalil gugatannya telah menyamaratakan segala tindakan Pemohon Kasasi dengan mendasarkan hanya kepada P2SK2 tahun 2010 yang dimana jelas P2SK2 tahun 2010 tidaklah dapat diterapkan terhadap perbuatan sebelum peraturan tersebut dibuat (berlaku surut);
26. Bahwa Pemohon Kasasi juga keberatan dan menolak pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut diatas karena Majelis Hakim Tingkat Pertama tidak memeriksa bukti-bukti yang diajukan Pemohon Kasasi sehingga terbukti bahwa Majelis Hakim Tingkat Pertama tidak memberikan pertimbangan hukum yang cukup di dalam putusan *Judex Facti* dan bukti-bukti yang tidak diperiksa dan diteliti oleh Majelis Hakim Tingkat Pertama adalah sebagai berikut :

1	TK-3/PR-3	<p>Surat Keputusan Direksi Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti No. 006/MW/K/I/1996 tertanggal 26 Januari 1996 tentang Pemindahan Tugas Karyawan.</p> <p><u>Bukti ini menerangkan:</u></p> <p>Bahwa dengan surat Keputusan yang ditertibkan dan untuk kepentingan Termohon Kasasi/Penggugat Konversi bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi dipindah-tugaskan ke Bidang Manggala Health Screening Center/Pusat Uji Kesehatan manggala (PUKM) Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti dengan tugas sebagai staf keuangan dengan tugas khusus yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Pemegang kas kecil;2. Menerima dan membukukan pembayaran;3. Membuat dan membukukan tagihan bulanan;4. Melaksanakan pembayaran honor dokter <i>on call</i>;5. Membuat laporan keuangan bulanan; <p>Bukti Surat Keputusan tersebut di atas menunjukkan bahwa dalil gugatan Termohon Kasasi/Penggugat Konvensi tentang Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi yang sering melakukan konflik, membuat suasana kerja tidak harmonis dan</p>
---	-----------	---



		<p>terhambatnya <i>team work</i> adalah tidak benar dan tidak berdasar;</p> <p>Terbukti bahwa berdasarkan Surat Keputusan tersebut di atas bahwa Pemohon Kasasi/tergugat Konvensi dipindah-tugaskan ke Bidang Manggala <i>Health Screening Center</i>/Pusat Uji Kesehatan Manggala (PUKM) Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti adalah untuk kepentingan Badan Pengelola Gedung manggala Wanabakti semata yang jelas terbukti bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi masih ditugaskan sebagai staf keuangan sehingga dalil gugatan Termohon Kasasi/Penggugat Konvensi point (3) angka (1) tersebut adalah bohong dan tidak benar dan patutlah dapat ditolak;</p>
2	TK-4/PR-4	<p>Surat keputusan Direksi Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti No. 028/MW/K/VIII/2000 tertanggal 11 Agustus 2000</p> <p>Bukti ini menerangkan:</p> <p>Bahwa dengan Surat Keputusan yang diterbitkan Termohon Klasasi/Penggugat kemudian Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi dipindah-tugaskan ke Bidang Manggala <i>Health Screening Center</i>/Pusat Uji Kesehatan Manggala (PUKM) Badan Pengelola Gedung manggala wanabakti tersebut selanjutnya Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi diangkat menjadi pejabat sementara Kepala Seksi Administrasi & Keuangan Bidang Pusat Uji Kesehatan Manggala (PUKM) Badan pengelola Gedung Manggala Wanabakti pada tanggal 11 Agustus 2000;</p> <p>Bahwa di dalam Surat Keputusan tersebut di atas bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi telah dinilai baik oleh Termohon Kasasi/Penggugat Konvensi untuk dapat diangkat dan menduduki jabatan tersebut;</p>
3	TK-5/PR-5	<p>Surat Keputusan Direksi Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti No. 036/MW/K/VIII/2001 tertanggal 09 Agustus 2001</p>



		<p>Bukti ini menerangkan:</p> <p>Bahwa dengan Surat keputusan yang diterbitkan Termohon Kasasi/Penggugat bahwa selanjutnya Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi telah diangkat menjadi Pejabat Sementara Kepala Seksi Administrasi & Keuangan Bidang Pusat Uji Kesehatan manggala (PUKM) Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti pada tanggal 11 Agustus 2000 selanjutnya Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi diangkat menjadi Pejabat Kepala Seksi Administrasi & Keuangan Bidang Pusat Uji Kesehatan manggala (PUKM) Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti pada tanggal 09 Agustus 2001;</p> <p>Bahwa dengan Surat Keputusan tersebut telah membuktikan bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi telah dinilai baik oleh Termohon Kasasi/Penggugat Konvensi untuk dapat diangkat dan menduduki jabatan sebagai Kepala Seksi Administrasi & Keuangan Bidang Pusat Uji Kesehatan manggala (PUKM) Bdan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti;</p> <p>Bahwa berdasarkan bukti Surat Keputusan tersebut di atas, telah terbukti bahwa adalah mustahil jika Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi yang sudah selama satu tahun menjabat sebagai Pejabat Sementara Kepala Seksi Administrasi & Keuangan Bidang Pusat Uji Kesehatan Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti kemudian dikatakan tidak dapat bekerja sama dan menimbulkan konflik jika kemudian pada tanggal 9 Agustus 2001 diangkat menjadi Pejabat Kepala Seksi Administrasi & Keuangan Bidang Pusat Uji Kesehatan Manggala (PUKM) Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti sehingga terbukti bahwa dalil gugatan Termohon Kasasi/Penggugat Konvensi point (3) angka (2) tersebut adalah bohong dan tidak benar sehingga patutlah ditolak;</p>
4.	TK-6/PR-6	<p>Surat Keputusan Direksi badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti No. 006/MW/K/IV/2002 tertanggal 19 April 2002</p> <p>Bukti ini menerangkan:</p>



		<p>Bahwa dengan Surat Keputusan yang diterbitkan Termohon Kasasi/Penggugat bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi dipindah-tugaskan ke Bidang Pusedokinfo & Museum Taman Hutan badan Pengelola gedung manggala wanabakti sebagai Pemegang Registrasi Artifak Museum;</p> <p>Bukti ini menunjukkan bahwa adalah tidak benar Pemohon kasasi/Tergugat Konvensi selalu membuat keributan Surat Keputusan tersebut di atas tidak menunjukkan bahwa Pemohon kasasi/tergugat Konvensi membuat suasana kerja tidak kondusif ataupun lainnya;</p> <p>Bahwa terbukti berdasarkan bukti Surat keputusan tersebut di atas adalah tidak benar Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi tidak dapat bekerja sama dan menimbulkan konflik dengan rekan kerjanya dalam dalil gugatan Termohon Kasasi/Penggugat Konversi poin (3) angka (3) adalah bohong dan tidak benar sehingga patutlah ditolak;</p> <p>Bahwa terbukti berdasarkan bukti Surat Keputusan tersebut di atas bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi masih menjabat sebagai Kepala Seksi, dengan demikian tidak benar bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi dikatakan mengalami demosi;</p>
5.	TK-7/PR-7	<p>Surat Keputusan Direksi Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti No. 031/MW/K/XII/2002 tertanggal 24 Desember 2002</p> <p>Bukti ini menerangkan:</p> <p>Bahwa dengan Surat Keputusan yang diterbitkan Termohon Kasasi/Penggugat Konvensi bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi dipindah-tugaskan dari Bidang Pusedokinfo & Museum Taman Hutan Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti (Pemegang Registrasi Artifak Museum Manggala) Ke Bidang Pengendalian Intern Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti sejak 24 Desember 2002;</p> <p>Bahwa dalam Surat Keputusan tersebut di atas terbukti pemindah-tugasan Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi tersebut bukan karena sering membuat konflik ataupun</p>



		<p>membuat suasana kerja tidak kondusif namun berdasarkan Surat Keputusan tersebut di atas terbukti bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi dipindahtugaskan dalam rangka pengaturan penugasan karyawan Badan Pengelola dan bukan karena hal lain;</p> <p>Bahwa terbukti berdasarkan Surat Keputusan Direksi tersebut bahwa adalah tidak benar dalil gugatan Termohon Kasasi/Penggugat Konvensi point (3) angka (3) tentang Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi tidak dapat bekerja sama dan sering menimbulkan konflik dengan rekan kerjanya adalah bohong dan tidak benar sehingga patutlah ditolak;</p>
6.	TK-8/PR-8	<p>Surat No. 382/BP/MW/IX/2003 tertanggal 03 September 2003 perihal penugasan.</p> <p>Bukti ini menerangkan:</p> <p>Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi dipindahtugaskan dari Bidang Pengendalian Intern Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti ke Bidang Teknik dan Pemeliharaan tanggal 8 September 2003, penugasan diatur oleh manager Teknik dan Pemerihalaan;</p> <p>Bahwa dalam Surat Keputusan tersebut di atas terbukti pemindah-tugasan Pemohon Kasasi/tergugat Konvensi tersebut bukan karena sering membuat konflik ataupun membuat suasana kerja tidak kondusif namun berdasarkan Surat Keputusan tersebut terbukti bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi dipindah-tugaskan dalam rangka pengaturan penugasan karyawan badan pengelola dan bukan karena hal lain;</p> <p>Bahwa terbukti berdasarkan bukti Surat Keputusan tersebut di atas bahwa adalah tidak benar dalil gugatan Termohon Kasasi/Penggugat Konvensi tentang Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi yang tidak dapat bekerjasama dan seing menimbulkan konflik dengan rekan kerjanya dalam dalil gugatan Termohon Kasasi/Penggugat Konvensi point (3) angka (4) adalah bohong dan tidak benar sehingga patutlah ditolak;</p>



7.	TK-9/PR-8	<p>Surat No. 066/BP/MW/II/2005 tertanggal 11 Februari 2005 perihal penugasan;</p> <p>Bukti ini menerangkan:</p> <p>Bahwa Pemohon kasasi/Tergugat Konvensi dipindah tugaskan dari Bidang Pengadilan Intern Badan pengelola Gedung manggala Wanabakti ke Sekretariat Direksi badan pengelola Gedung Manggala wanabakti sejak 14 Februari 2004;</p> <p>Badan dalam Surat Keputusan tersebut terbukti pemindah-tugasan Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi tersebut bukan karena sering membuat konflik ataupun membuat suasana kerja tidak kondusif namun berdasarkan surat tersebut terbukti bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi dipindahtugaskan dalam rangka pengaturan penugasan karyawan Badan Pengelola dan bukan karena hal lain;</p> <p>Bahwa terbukti berdasarkan bukti surat keputusan tersebut bahwa tidak benar dalil gugatan Termohon Kasasi/Penggugat Konvensi tentang Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi yang tidak dapat bekerja sama dan sering menimbulkan konflik dengan rekan kerjanya sehingga dalil gugatan Termohon Kasasi/Penggugat Konvensi point (3) angka (5) tersebut adalah bohong dan tidak benar sehingga petutlah ditolak;</p>
8.	TK-10/TR-10	<p>Surat Keputusan Direksi Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti No. 065/MW/K/VIII/2005 tertanggal 25 Agustus 2005 tentang Pengangkatan sebagai Kepala Seksi;</p> <p>Bukti ini menerangkan:</p> <p>Bahwa sesuai dengan Surat Keputusan yang diterbitkan oleh Termohon Kasasi/Penggugat bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi telah diangkat menjadi Pejabat Sementara Kepala Seksi tata Usaha Bidang Pusedokinfo dan Museum Taman Hutan Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti sejak tanggal 25 Agustus 2005;</p> <p>Bahwa di dalam Surat keputusan tersebut di atas telah membuktikan bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi telah dinilai baik oleh Termohon Kasasi/Penggugat Konvensi</p>



		<p>untuk dapat diangkat dan menduduki jabatan sebagai Pejabat Sementara Kepala Seksi Tata Usaha Bidang Pusedokinfo dan Museum Taman Hutan Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti;</p> <p>Bahwa terbukti berdasarkan bukti Surat Keputusan tersebut di atas bahwa adalah mustahil jika Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi dikatakan tidak dapat bekerja sama dan menimbulkan konflik kemudian pada tanggal 25 Agustus 2005 diangkat menjadi Pejabat Sementara Kepala Seksi Tata Usaha Bidang Pusedokinfo dan Museum Taman Hutan badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti sehingga terbukti bahwa dalil gugatan termohon Kasasi/Penggugat Konvensi point (3) angka (6) tersebut adalah bohong dan tidak benar sehingga dalil gugatan tersebut patutlah ditolak;</p>
9.	TK-11/PR-11	<p>Surat Keputusan Direksi badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti No. 035/MW/K/III/2006 tertanggal 29 Maret 2006 tentang Penetapan Kepala Seksi Tata Usaha;</p> <p>Bukti ini menerangkan:</p> <p>Bahwa dengan Surat Keputusan yang diterbitkan oleh Termohon Kasasi/Penggugat bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi telah diangkat menjadi Pejabat Kepala Seksi Tata Usaha Bidang Pusedokinfo dan Museum Taman Hutan Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti sejak tanggal 29 Maret 2006;</p> <p>Bahwa di dalam Surat Keputusan tersebut di atas telah membuktikan bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi telah dinilai baik oleh Termohon Kasasi/Penggugat Konvensi untuk dapat diangkat dan menduduki jabatan sebagai Kepala Seksi tata Usaha Bidang Pusedokinfo dan Museum Taman Hutan Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti;</p> <p>Bahwa terbukti berdasarkan bukti Surat Keputusan tersebut dia atas bahwa adalah mustahil jika Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi dikatakan tidak dapat berfkerja sama dan menimbulkan konflik namun akan tetapi kemudian pada tanggal 29 Maret 2006 diangkat menjadi Pejabat Kepala Seksi</p>



		<p>Tata Usaha Bidang PUSDOKINFO dan Museum Taman Hutan Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti sehingga terbukti bahwa dalil gugatan Termohon Kasasi/Penggugat Konvensi point (3) angka (6) tersebut adalah bohong dan tidak benar sehingga dalil gugatan tersebut patutlah ditolak.</p>
10.	TK-12/PR-12	<p>Surat keputusan Pimpinan Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti No. 011/MW/K/III/2008 tertanggal 17 Maret 2008 tentang Kepala Seksi Tata Usaha Bidang Keamanan dan Perparkiran;</p> <p>Bukti ini menerangkan:</p> <p>Bahwa dengan Surat Keputusan yang diterbitkan oleh Termohon Kasasi/Penggugat bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi telah diangkat menjadi Pejabat Kepala Seksi tata Usaha Bidang Keamanan dan Perparkiran badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti sejak tanggal 17 Maret 2008;</p> <p>Bahwa dalam Surat Keputusan tersebut di atas terbukti pemindahtugasan Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi tersebut bukan dikarenakan karena sering membuat konflik ataupun membuat suasana kerja tidak kondusif namun berdasarkan surat tersebut terbukti bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi dipindahtugaskan dalam rangka pengaturan penugasan karyawan Badan Pengelola dan bukan karena hal lain;</p> <p>Bahwa berdasarkan bukti Surat Keputusan tersebut di atas telah terbukti bahwa adalah mustahil jika Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi dikatakan tidak dapat bekerja sama dan menimbulkan konflik namun akan tetapi kemudian pada tanggal 17 Maret 2008 diangkat menjadi Pejabat Kepala Seksi Tata Usaha Bidang Keamanan dan Perparkiran Badan Pengelola gedung Manggala Wanabakti sehingga Terbukti bahwa dalil Termohon Kasasi/Penggugat Konvensi point (7) alinea ke (2) tersebut adalah bohong dan tidak benar.</p>
11	TK-36a/	<p>Inter Memo kepada Kepala Keamanan dan Perparkiran dari</p>



	PR-36a	Manager Umum Perihal Penilaian/Rekomendasi Karyawan tertanggal 13 Maret 2009; Bukti ini menerangkan: Bahwa Termohon Kasasi/Penggugat Konvensi mengirimkan internal memo kepada Kepala Keamanan & Perparkiran tentang Kenaikan Gaji pokok dan telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam Pedoman Penetapan Kenaikan Gaji Pokok Karyawan Badan Pengelola Gedung Manggala wanabakti dan tidak mempunyai cacat atau tidak mendapat surat peringatan ;
12	TK- 36b/PR- 36b	Surat Keputusan dari Pimpinan badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti No. 027/MW/K/III/2009 tentang Kenaikan Gaji Karyawan, tertanggal 24 Maret 2009; Bukti ini menerangkan: Bahwa berdasarkan internal memo tanggal 13 Maret 2009 dan Surat Keputusan, selanjutnya Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi diberikan kenaikan gaji atas prestasi dan penilaian yang baik, sehingga membuktikan bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi bukanlah Pekerja selalu membuat masalah sebagaimana disebutkan dalam dalil gugatan Termohon Kasasi/Penggugat Konvensi, melainkan justru Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi merupakan Pekerja yang berprestasi dan dapat bertanggungjawab dalam pekerjaannya;
13.	TK- 37a/PR- 37a	Inter Memo kepada manager Pusdokinfo dan MTH dari manager Umum Perihal Penilaian/Rekomendasi Karyawan tertanggal 7 Maret 2007; Bukti ini menerangkan: Bahwa Termohon Kasasi/Penggugat Konvensi mengirimkan internal memo kepada manager Bidang Pusdokinfo dan Museum Taman Hutan tentang pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi yang dinaikkan gaji pokoknya dan telah memenuhi syarat tidak mempunyai cacat atau tidak mendapat surat peringatan sesuai dengan ketentuan dalam Pedoman penetapan Kenaikan gaji Pokok Karyawan badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti.



14.	TK- 37b/PR- 37b	<p>Kutipan Surat Keputusan Pimpinan Badan Pengelola Manggala Wanabakti No. 015/MW/K/IV/2007 perihal Kenaikan Gaji Karyawan tertanggal 18 April 2007;</p> <p>Bukti ini menerangkan:</p> <p>Bahwa berdasarkan internal memo tanggal 7 Maret 2007 dan Surat Keputusan yang diterbitkan Termohon Kasasi/Penggugat Konvensi selanjutnya kepada Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi memberikan kenaikan gaji atas prestasi dan penilaian yang baik, sehingga surat tersebut membuktikan bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi bukanlah Pekerja sebagaimana disebutkan dalam dalil gugatan Termohon Kasasi/Penggugat Konvensi, melainkan justru Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi merupakan pekerja yang berprestasi dan dapat bertanggung jawab dalam pekerjaannya;</p>
15.	TK-38/PR- 38	<p>Kutipan Surat Keputusan Direksi Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti No. 018/MW/K/V/2003 perihal Kenaikan Gaji Karyawan Direksi badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti tertanggal 1 Mei 2003;</p> <p>Bukti ini menerangkan:</p> <p>Bahwa dengan Surat Keputusan yang diterbitkan oleh Termohon Kasasi/Penggugat Konvensi telah memberikan kenaikan gaji atas prestasi dan penilaian yang baik kepada Termohon Kasasi/Penggugat Konvensi, sehingga surat tersebut membuktikan bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi bukanlah pekerja sebagaimana disebutkan dalam dalil gugatan Termohon Kasasi/Penggugat Konvensi, melainkan justru Pemohon Kasasi/tergugat Konvensi. Merupakan Pekerja yang berprestasi dan bertanggung jawab dalam dan terhadap pekerjaannya.</p>



16.	TK-39/PR-39	<p>Kutipan Surat Keputusan Direksi Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti No. 044/MW/K/IX/1995 perihal Penetapan Kenaikan Pangkat Karyawan Direksi Badan Pengelola Gedung Manggala Wanabakti;</p> <p>Bukti ini menerangkan:</p> <p>Bahwa dengan Surat Keputusan yang diterbitkan oleh Termohon Kasasi/Penggugat Konvensi telah memberikan kenaikan gaji atas prestasi dan penilaian yang baik kepada Termohon Kasasi/Penggugat Konvensi, sehingga surat tersebut membuktikan bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi bukanlah Pekerja sebagaimana disebutkan dalam dalil gugatan Termohon Kasasi/Penggugat Konvensi, melainkan justru Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi. Merupakan Pekerja yang berprestasi dan bertanggung jawab dalam dan terhadap pekerjaannya;</p>
17.	TK-40/PR-40	<p>Surat manager Pusat Uji Kesehatan Manggala Wanabakti kepada Direktur No. 012/Minkeu/PUKM/VI/2000 tertanggal 26 Juni 2000 perihal Pengangkatan kepada Seksi;</p> <p>Bukti ini menerangkan:</p> <p>Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi telah diusulkan oleh Manager Bidang Pusat Uji Kesehatan manggala (Dr. Sadoso Sumosardjuno,Sp.Ko) untuk menjadi kepala Seksi Administrasi dan Keuangan dengan alasan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi dapat membenahi dan menerbitkan lalu lintas keuangan sesuai dengan peraturan/prosedur keuangan dan perusahaan;2. Dapat terungkapnya korupsi di Bidang PUKM yang diselesaikan dengan tuntas;3. Pemohon Kasasi/tergugat Konvensi pada setiap diadakan pemeriksaan oleh BPKP dan BPK tidak pernah ada masalah di lingkup keuangan PUKM;4. Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi dapat menyelamatkan nama baik PUKM karena data-data laporannya dinilai akurat, benar dan baik;5. Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi mampu dan



		menguasai administrasi serta kesekretariatan daripada Kepala Seksi yang lama; 6. Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi mempunyai loyalitas dan dedikasi pasda pekerjaan;
--	--	--

27. Bahwa telah terbukti berdasarkan isi bukti-bukti tersebut diatas sebenarnya telah membuktikan bahwa Pemohon Kasasi tidak benar jikalau membuat suasana yang tidak nyaman bahkan justru dinilai baik tidak seperti sebagaimana dalam Dalil Termohon Kasasi;
28. Bahwa berdasarkan isi atas surat-surat tersebut diatas dan bukti-bukti yang diajukan Pemohon Kasasi yaitu diantaranya "Surat Keputusan" adalah merupakan bukti yang nilai pembuktiannya lebih tinggi karena kekuatan pembuktiannya adalah sempurna (*volledig*) dan mengikat (*bindende*) dibandingkan bukti-bukti lainnya terutama karena "Surat Keputusan" tersebut adalah merupakan bukti yang diterbitkan oleh Termohon Kasasi;
29. Bahwa bukti-bukti yang telah diajukan Termohon Kasasi yaitu berupa inter memo maupun Surat Pernyataan yang isinya menolak keberadaan serta menilai hasil pekerjaan Pemohon Kasasi adalah merupakan "Rekayasa Belaka" yang kemudian dijadikan dasar atas pertimbangan hukum pada putusan *Judex Facti*, karena sudah jelas jika mengacu kepada "Surat Keputusan" (nomor 28 diatas) adalah merupakan bukti yang mempunyai nilai pembuktian lebih tinggi maka bukti-bukti yang diajukan Termohon Kasasi sangatlah bertentangan dengan "Surat Keputusan";
30. Bahwa telah terbukti Majelis Hakim Tingkat Pertama tidak memeriksa secara benar dan teliti bukti-bukti yang diajukan Pemohon Kasasi sehingga dengan demikian putusan *Judex Facti* dapat dibatalkan karena tidak sesuai dengan asas beracara yang harus ditaati yaitu "asas audi et alteram";
31. Bahwa berdasarkan hal tersebut diatas sudah selayaknya putusan *Judex Facti* dapat dibatalkan, sebagaimana diputuskan dalam Yurisprudensi MA No.: 214 K/TUN/1999 tertanggal 26 Juli 2000 serta MA No.: 2786 K/Pdt/1983;
- D. *Judex Facti* salah dalam menerapkan hukum karena telah memberikan putusan yang bertentangan Pasal 161 ayat (2) dan Pasal 151 ayat (3) UU



No. 13 Tahun 2003.

32. Bahwa Pemohon Kasasi Keberatan dan Menolak pertimbangan hukum *Judex Facti* yang mana jelas tidak menerapkan secara benar pasal 151 ayat (1) dan (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi:

Ayat (1): " pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan

pemerintah dengan segala upaya harus mengupayakan agar jangan terjadi Pemutusan hubungan kerja ...";

Ayat (3) : "...dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam 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"

33. Bahwa berdasarkan dalil Gugatan Termohon Kasasi No.8, terbukti Termohon Kasasi telah mengakui secara diam-diam tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan secara sepihak yang dimana telah menerbitkan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja pada saat setelah perundingan bipartit tidak menghasilkan persetujuan;

34. Bahwa berdasarkan tanggal diterbitkannya surat-surat peringatan yang telah diajukan di muka persidangan, maka bagaimana bisa dikatakan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pemohon Kasasi oleh Majelis Hakim Tingkat Pertama dianggap wajar dan tidak sepihak jikalau Surat-Surat Peringatan tersebut yang diajukan sebagai bukti oleh Pemohon Kasasi maupun oleh Termohon Kasasi telah lewat batas waktu berlakunya sebagaimana dijelaskan pasal 161 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, yang berbunyi sebagai berikut:

" 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 "

35. Bahwa telah terbukti dengan terang benderang dan jelas bahwa bukti yang telah diajukan Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi yaitu berupa Risalah Pertemuan Perundingan Bipartit yang jelas-jelas tidak menghasilkan hasil perundingan (Bukti TK- 16/P-29) dan adanya fakta yang hanya selisih beberapa hari saja Termohon Kasasi secara



Sepihak menerbitkan Surat Keputusan PHK (Bukti TK-16/P-30) tanpa adanya Penetapan Pengadilan, apakah hal tersebut jelas telah terbukti adanya PHK Sepihak ??

36. Bahwa tindakan Termohon Kasasi di atas jelas telah melanggar Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi :

(1) Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) Batal Demi Hukum "

37. Bahwa dengan demikian atas tindakan Termohon Kasasi yang telah melanggar prosedur PHK sebagaimana diatur didalam pasal 151 Jo. Pasal 155 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 maka Termohon Kasasi terbukti telah melakukan PHK sepihak kepada Pemohon Kasasi dan sudah selayaknya putusan *Judex Facti* dapat dibatalkan;

E. *Judex Facti* telah memberikan pertimbangan hukum yang menyimpang dari fakta sesungguhnya sehingga melanggar Pasal 163 HIR tentang pembuktian.

38. Bahwa Pemohon Kasasi keberatan dan menolak pertimbangan hukum *Judex Facti* yang dalam Konvensinya berbunyi sebagai berikut:

" Menimbang, bahwa memperhatikan bukti dan keterangan saksi sebagaimana diuraikan di atas, Majelis Hakim mempertimbangkan beberapa fakta sebagai berikut:

- Bahwa didalam hubungan kerja, salah satu hal penting untuk diperhatikan adalah kemampuan kerjasama antar sesama Karyawan dan Pimpinan. Seorang Karyawan dengan Karyawan lain harus bekerjasama dan memiliki kewajiban untuk menciptakan keharmonisan kerja dan untuk mencapai sasaran itu masing-masing Karyawan tidak boleh hanya mengandalkan fikiran pribadi. Dalam ilmu psikologii yang relevan dengan pengembangan sumber daya manusia disebutkan bahwa keberhasilan seseorang dalam berkarir dan bersosialisasi terletak pada kemampuan untuk mengkombinasikan dengan baik antara *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ) dan *spiritual quotient* (SQ). Para ilmuwan di bidang ini menengarai bahwa kemampuan intelektual (IQ) hanya 20% mempengaruhi keberhasilan seseorang, selebihnya ditentukan oleh EQ dan SQ. Oleh karena itu, setiap individu tidak boleh hanya mengandalkan



IQ dalam kehidupan bermasyarakat terutama dalam berinteraksi di tempat kerja. Dengan alasan itu maka hampir seluruh penerimaan pegawai di berbagai perusahaan dilakukan melalui psikotest dengan tujuan untuk menjaring calon pegawai yang memiliki IQ yang selaras dengan EQ dan SQ. Aspek keilmuan itu menekankan pentingnya karyawan memiliki dan menjaga sikap (*attitude*) agar bisa selaras dengan prinsip hubungan kerja yang harmonis, dinamis dan berkeadilan;

- Bahwa apabila merujuk pada bukti P.27, P.26 dan T.2D terbukti dengan sah bahwa Tergugat tidak bersedia untuk menerima dan mematuhi kebijakan pimpinan yang ada kaitannya dengan proses pembinaan langsung terhadap diri Tergugat. Menurut hemat Majelis Hakim, bila Tergugat mematuhi dan menghargai kebijakan pembinaan tersebut maka Tergugat tidak akan menolak menandatangani konsep surat pernyataan yang dibuat oleh Penggugat, sebab surat pernyataan itu merupakan solusi yang timbul dari hasil kajian Penggugat berkaitan dari beberapa laporan yang menyebutkan Tergugat tidak bisa menciptakan hubungan yang harmonis dan bahkan disebut (vide bukti P.15 dan P.18). Secara substansial draf surat pernyataan itu tidak merugikan bila Tergugat sungguh-sungguh ingin berubah dan melaksanakannya secara baik dan benar. Bila Tergugat menganggap draf surat pernyataan itu akan meretas kerugian, menurut Majelis Hakim penilaian itu muncul dari suatu anggapan bahwa Tergugat tidak memiliki keinginan yang sungguh-sungguh untuk berubah sikap dan tingkah lakunya ditempat kerjanya. Sikap demikian membenarkan penilaian negatif dari manager Tergugat sebagaimana terurai dalam bukti P.15 dan P.18. Menurut Majelis Hakim, Penggugat sudah berupaya melakukan pembinaan terhadap Tergugat bahkan, berdasarkan draf surat pernyataan sebagaimana bukti T.2D Penggugat telah berupaya menghindari tindakan PHK. Bila Tergugat menerima dan menandatangani surat pernyataan bukti T.2D tersebut bisa dipastikan bahwa Penggugat tidak akan melakukan PHK. Sebab, bila diperhatikan isi, dan tenggang waktu dari terbitnya T.2D, T.14 = P.28 dan P.3D = T. 13 maka puncak dari tindakan Penggugat melakukan PHK adaiah karena sikap Tergugat menolak menandatangani draft



surat pernyataan yang isinya sebagai bentuk pembinaan pasca terbitnya SP III;

"...Menimbang, bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas tampak dengan jelas bahwa PHK terhadap Tergugat dilakukan oleh karena berdasarkan bukti T.20 Tergugat menolak menerima pembinaan dari Penggugat yakni dengan cara menolak menandatangani surat pernyataan yang di konsep oleh Penggugat yang nyata-nyata isi dari draf pembinaan itu tidak berpotensi merugikan Tergugat selama Tergugat melaksanakan-nya secara baik dan bertanggungjawab;

"....Menimbang, bahwa sikap Tergugat menolak pembinaan dari Penggugat merupakan sikap perlawanan yang tidak pantas dilakukan oleh seorang Karyawan. Cara demikian menunjukkan bahwa Tergugat terkesan berkarakter "Pembangkang" yang gagal mengendalikan emosi dan amarah sehingga memberi kesan bahwa Tergugat lupa mensyukuri pembinaan dari atasan sebagai karunia dari Tuhan. Oleh karena itu, sikap Tergugat menolak pembinaan dari Penggugat sebagai petunjuk bahwa keluhan para Karyawan dan rekan kerja yang menuduh Tergugat sering melakukan tindakan tidak kondusif menjadi fakta sebagai akibat dari sikap Tergugat yang bekerja tidak harmonis dengan sesama karyawan dan pimpinannya;

39. Bahwa Pemohon Kasasi keberatan dan menolak pertimbangan hukum tersebut diatas karena Bukti TK - 20/TR- 20 adalah merupakan bukti yang sifatnya memaksa dimana jelas pemaksaan merupakan perbuatan yang melanggar hukum yaitu dengan menyuruh Pemohon Kasasi menandatangani Surat Pernyataan di bawah tekanan ;

40. Bahwa pertimbangan hukum di atas telah melampaui batas kewenangannya yang dimana sesuai dengan hukum pembuktian telah dijelaskan bahwa kedudukan hakim dalam proses pembuktian adalah harus mengacu pada proses adversarial (*adversarial proceeding*) yang dimana hakim bersifat pasif dan tidak dapat mencari serta menemukan kebenaran diluar dari apa yang diajukan dan disampaikan oleh para pihak;

41. Bahwa pertimbangan hukum di atas juga telah melampaui batas kewenangannya karena jika pertimbangan hukum tersebut merupakan persangkaan Majelis Hakim Tingkat Pertama (*rechtelijke vermoeden*)



maka persangkaan tersebut bukanlah persangkaan yang bersumber pada bukti serta fakta yang terbukti di persidangan (*feitelijke vermoeden*) sehingga persangkaan tersebut tidak mendekati kepastian;

42. Bahwa persangkaan Majelis Hakim Tingkat Pertama yaitu a) "... Dalam ilmu psikolog, yang relevan dengan pengembangan sumber daya manusia disebutkan bahwa keberhasilan seseorang dalam berkarir dan bersosialisasi terletak pada kemampuan untuk mengkombinasikan dengan baik antara *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ) dan *spiritual quotient* (SQ). Para ilmuwan di bidang ini menengarai bahwa kemampuan intelektual (IQ) hanya 20% mempengaruhi keberhasilan seseorang, selebihnya ditentukan oleh EQ dan SQ. dst...." serta b) " menunjukkan bahwa Tergugat terkesan berkarakter "Pembangkok" yang gagal mengendalikan emosi dan amarah sehingga memberi kesan bahwa Tergugat lupa mensyukuri pembinaan dari atasan sebagai karunia dari Tuhan ... " jelas merupakan persangkaan yang tidak mendekati kepastian karena bagaimana mungkin Majelis Hakim Tingkat Pertama menilai secara jauh karakter Pemohon Kasasi dengan tanpa didasari oleh bukti-bukti yang diajukan dan relevansinya dengan penerapan undang-undang sehingga jelas Majelis Hakim Tingkat Pertama telah melebihi kewenangannya;

43. Bahwa pertimbangan hukum diatas juga telah melampaui batas kewenangannya karena Majelis Hakim Tingkat Pertama tidak mempertahankan Tata Hukum Perdata (*burgerlijke rechtsorde*) yang mana acuannya adalah dengan menetapkan ketentuan pasal dan peraturan perundang-undangan materiil mana yang tepat digunakan;

44. Bahwa pertimbangan hukum tersebut juga telah melampaui batas kewenangan dengan cara tidak memeriksa bukti yang diajukan Pemohon Kasasi yaitu diantaranya adalah "Surat Keputusan" adalah merupakan bukti nilai pembuktiannya lebih tinggi karena kekuatan pembuktiannya adalah sempurna (*volledig*) dan mengikat (*bindende*) dibandingkan bukti-bukti lainnya karena terlebih lebih "Surat Keputusan" tersebut adalah merupakan bukti yang diterbitkan oleh Termohon Kasasi;

45. Bahwa dengan telah terbuktinya tindakan Majelis Hakim Tingkat Pertama telah memberikan pertimbangan berdasarkan asumsi pribadi



yang tidak didukung oleh bukti-bukti yang sah, maka sudah selayaknya putusan *Judex Facti* dapat dibatalkan;

DALAM REKONVENSI

DALAM PROVISI

F. *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan hukum karena memberikan pertimbangan atas putusan secara tidak objektif dan menyimpang dari fakta yang sebenarnya.

46. Bahwa Pemohon Kasasi keberatan dan menolak pertimbangan hukum *Judex Facti* yang dalam rekonsensi yang dalam provisinya berbunyi sebagai berikut:

" Menimbang, bahwa memperhatikan materi tuntutan provisi tersebut adalah mengenai upah proses dan secara faktual merupakan bagian dari gugatan pokok perkara. Oleh karena itu hak atas upah proses tersebut akan lebih tepat untuk dan karenanya akan dipertimbangkan bersama-sama didalam pokok perkara sehingga tuntutan provisi tersebut dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

47. Bahwa putusan provisi atau provisional adalah putusan yang dijatuhkan sehubungan dengan tuntutan dalam pokok perkara, dan sementara itu diadakan tindakan-tindakan pendahuluan untuk kefaedahan salah satu pihak atau kedua belah pihak;

48. Bahwa telah Majelis Hakim Tingkat Pertama ketahui pula bahwa akibat PHK sepihak yang dilakukan Termohon Kasasi/Tergugat Rekonsensi/Penggugat Konvensi yang bertentangan dengan undang-undang dan batal demi hukum. Sejak bulan November 2010 sampai dengan April 2011 (enam bulan), upah/gaji Pemohon kasasi/Penggugat Rekonsensi/Tergugat Konvensi tidaklah dibayarkan oleh Termohon Kasasi/Tergugat Rekonsensi/Penggugat Konvensi secara patut, sehingga berakibat Penggugat Rekonsensi yang berstatus *single parent* dan mempunyai 2 (dua) anak tersebut tidak lagi dapat menghidupi diri dan keluarganya, karena faktanya jelas Pemohon kasasi/Penggugat Rekonsensi/Tergugat Konvensi adalah merupakan sumber mata pencarian untuk kehidupan keluarganya pada upah/gaji yang biasanya diterima pada setiap bulan;

49. Bahwa perlu diketahui pula sampai dengan saat gugatan rekonsensi ini diajukan Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonsensi/Tergugat Konvensi belum mendapatkan pekerjaan pengganti karena faktor usianya yang

Hal. 56 dari 60 hal. Put. No. 687 K/Pdt.Sus/2011



tidak muda saat ini dan juga sulitnya mencari pekerjaan dan memiliki 2 (dua) anak yang membutuhkan biaya apalagi masih kuliah sehingga makin memperburuk keadaan ekonomi bagi Pemohon Kasasi/ Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi;

50. Bahwa dengan terbuktinya upah yang belum dibayarkan sampai dengan putusan *Judex Facti* diucapkan di muka persidangan, maka sudah layak upah yang belum dibayarkan tersebut merupakan bagian dari provisi dari gugatan rekonvensi yang diajukan Pemohon Kasasi/ Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi;

POKOK PERKARA

51. Bahwa Pemohon Kasasi keberatan dan menolak pertimbangan hukum *Judex Facti* yang dalam Rekonvensi yang dalam provisinya berbunyi sebagai berikut:

" ... Menimbang, bahwa memperhatikan gugatan Penggugat secara cermat dan teliti diperoleh fakta bahwa substansi gugatan Penggugat Rekonvensi mohon menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi dengan menghukum Tergugat Rekonvensi membayar kompensasi PHK berupa uang pesangon 10 kali pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 kali pasal 156 ayat (3), uang Pengantian hak sesuai pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disertai dengan tuntutan upah proses; "

"...Menimbang, bahwa Tergugat Rekonvensi didalam replik menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya dengan mengatakan tidak melakukan pelanggaran terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ... " ;

"...Menimbang, bahwa untuk melengkapi pertimbangan dalam bagian rekonvensi ini maka segala pertimbangan pada bagian konvensi dianggap termuat dan menjadi satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari pertimbangan ini; "

"...Menimbang, bahwa gugatan rekonvensi adalah gugatan balasan yang diajukan oleh pihak tergugat dalam konvensi dengan memperhatikan syarat bahwa gugatan rekonvensi harus memiliki hubungan dan keterkaitan dengan gugatan konvensi. Memperhatikan seluruh dalil gugatan rekonvensi dapat disimpulkan bahwa substansi gugatan rekonvensi ada hubungan dan kesamaannya dengan gugatan konvensi. Perbedaannya di antara konvensi dan rekonvensi hanya



terletak pada nilai kompensasi PHK. Bila didalam konvensi Tergugat Rekonvensi menuntut PHK tanpa Pesangon, didalam Rekonvensi penggugat Rekonvensi menuntut kompensasi pesangon sebesar 10 kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang Penghargaan masa kerja 1 kali pasal 156 ayat (3) dan uang Pengantian hak sesuai pasal 156 ayat (4) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003; "

"..... Menimbang, bahwa di dalam konvensi Majelis Hakim telah mengabulkan gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dengan menyatakan putus hubungan kerja antara penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dengan Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi dengan mewajibkan Penggugat Konvensi membayar kepada Penggugat Rekonvensi/tergugat Konvensi kompensasi pensangon sebesar 1 kali pasal 156 ayat (2), uang penggantian hak sesuai pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003; "

" Menimbang, bahwa oleh karena didalam konvensi majelis hakim telah mewajibkan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi membayar kompensasi PHK kepada Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi maka pengajuan gugatan Pengugat Rekonvensi tersebut tidak lagi memiliki landasan hukum sehingga majelis hakim menyatakan bahwa gugatan Penggugat Rekonvensi tersebut dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*); "

52. Bahwa Pemohon Kasasi keberatan dan menolak pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut karena hal-hal yang telah diuraikan pada bagian konvensi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari rekonvensi;

53. Bahwa dengan terbuktinya Majelis Hakim Tingkat Pertama yang tidak memberikan pertimbangan hukum yang cukup terlebih lebih terhadap bukti-bukti dan saksi yang telah diajukan Pemohon Kasasi dan telah salah dalam menerapkan hukum serta telah memberikan pertimbangan hukum pada putusan *Judex Facti* yang melampaui kewenangannya maka dengan sendirinya pertimbangan hukum *Judex Facti* dalam rekonvensi menjadi batal;

54. Bahwa dengan telah terbuktinya parameter-parameter sebagaimana dijelaskan Pemohon Kasasi tersebut di atas maka sudah selayaknya putusan *Judex Facti* dapat dibatalkan;

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa alasan ini tidak dapat dibenarkan karena putusan *Judex Facti*/ Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sudah tepat dan benar yaitu tidak salah menerapkan hukum atau tidak melanggar hukum yang berlaku ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: KUSUMA DEWIBARATA, SE., MM, tersebut harus ditolak ;

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya perkara, maka oleh karena itu dalam perkara ini perkara dibebankan kepada Negara ;

Memperhatikan pasal-pasal dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Undang-Undang No. 48 Tahun 2004 dan Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan ;

M E N G A D I L I :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: KUSUMA DEWI BARATA, SE., MM., tersebut;

Membebankan biaya perkara kepada Negara ;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 22 Desember 2011, oleh Prof. Dr. Mieke Komar, SH. MCL, Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Bernard, SH.,MM. dan Arsyad, SH., MH., Hakim *Ad Hoc* PHI pada Mahkamah Agung sebagai Hakim Anggota, diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh Barita Sinaga, SH., MH., Panitera Pengganti, dengan tidak dihadiri oleh para pihak ;

Hakim Anggota :

Ttd./

Bernard, SH.,MM

Ttd./

Arsyad, SH., MH

K e t u a :

Ttd./

Prof. Dr. Mieke Komar, SH. MCL

Hal. 59 dari 60 hal. Put. No. 687 K/Pdt.Sus/2011



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

Panitera Pengganti :

Ttd./

Barita Sinaga, SH., MH.

Untuk Salinan

MAHKAMAH AGUNG RI

An. Panitera,

Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI, SH., MH.

NIP. 1959 1207 1985 12 2 002

Hal. 60 dari 60 hal. Put. No. 687 K/Pdt.Sus/2011

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)