



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PUTUSAN

Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PNSrg.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang yang memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

RONDI IDRIS, 48 tahun, karyawan swasta, beralamat di Jalan Taman Bunga IV Blok J1-19 Modern Land, RT 003 RW 003, Kelapa Indah, Tangerang, dalam hal ini memilih domisili hukum di kantor kuasa hukumnya, memberikan kuasa kepada Ir. BACHTIAR EFENDI SITINJAK, S.H., M.M., CLA, Advokat dan Konsultan Hukum dari Kantor Hukum BNA GIUSTIZIA & Partners, beralamat di Jalan Cendana Raya Nomor 23, Perum Harkit, Kelurahan Bencongan Indah, Kecamatan Kelapa Dua, Kabupaten Tangerang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 1 Maret 2018, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang tanggal 14 Mei 2018, Register Nomor 198/22/SK.HUK/PHI/18/PNS, selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

lawan:

PT TABITHA EXPRESS, beralamat di Taman Niaga Soewarna Blok A Lot 3, Bandara Internasional Soekarno Hatta, Kelurahan Panjang, Kecamatan Benda Kota, Tangerang, yang diwakili oleh Nelly Grisirya Gantarti, Direktur, dalam hal ini memilih tempat domisili hukum di kantor kuasa hukumnya, memberikan kuasa kepada THEO R. M. SIBARANI, S.H., C.L.A., SAHAT PARULIAN, S.H., POSMA YAN KLAUS PRATAMA, S.H., JULIAN SAPUTRA SINAGA, S.H., dan MOHAMMAD SUFI SYALABI, S.H., para Advokat dan Asisten Advokat pada SIBARANI &

Halaman 1 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

HASIBUAN, *Law Firm*, yang beralamat di Gedung Tranka, lantai 2, Jalan Raya Pasar Minggu Nomor 17, Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 18 Mei 2018, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada tanggal 23 Mei 2018, Register Nomor 215/39/SK.HUK/PHI/18/PNS, selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang tersebut;
Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;
Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatan tanggal 14 Mei 2018, yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada tanggal 14 Mei 2018 dalam Register Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg., yang kemudian diadakan perubahan gugatan tanggal 30 Mei 2018, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa PENGGUGAT telah melakukan upaya hukum, mengajukan GUGATAN yang perkaranya terdaftar di Pengadilan Hubungan Industri pada Pengadilan Negeri Serang pada tanggal 24 Oktober 2017, dengan Nomor Perkara 159/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Srg.;-----
2. Bahwa atas perkara aquo Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara telah membacakan putusannya pada tanggal 14 Februari 2018, yang amarnya, **GUGATAN PENGGUGAT dinyatakan TIDAK DAPAT DITERIMA** (Niet Onvankelijk Verklaard), oleh karenanya PENGGUGAT mengajukan GUGATAN kembali;-----
3. Bahwa PENGGUGAT adalah karyawan TERGUGAT di PT. TABITHA EXPRESS, yang mulai bekerja sejak bulan Mei 2001 sebagai staff IT dengan upah Rp 2.200.000,- per bulannya (tanpa ada slip upah), dengan identitas karyawan; ID Card nomor 0105030;-----
4. Bahwa selama bekerja, TERGUGAT beberapa kali menaikkan upah PENGGUGAT dengan perincian sebagai berikut : -----
 - Tahun 2008, TERGUGAT menaikkan upah PENGGUGAT menjadi Rp6.994.000 per bulannya (tanpa slip upah);
 - Tahun 2009, TERGUGAT menaikkan upah PENGGUGAT menjadi Rp7.693.400 per bulannya (tanpa slip upah);

Halaman 2 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



- Tahun 2010, TERGUGAT menaikkan upah PENGGUGAT menjadi Rp 8.462.740 per bulannya (tanpa slip upah);
 - Tahun 2011, TERGUGAT menaikkan upah PENGGUGAT menjadi Rp 9.309.014 per bulannya (tanpa slip gaji);
 - Tahun 2012, TERGUGAT menaikkan upah PENGGUGAT menjadi Rp 15.000.000 per bulannya (tanpa slip upah);
 - Tahun 2013, TERGUGAT menaikkan upah PENGGUGAT menjadi Rp 18.000.000 per bulannya (dengan slip upah) (*bukti vide P-3*);
 - Tahun 2015, TERGUGAT menaikkan upah PENGGUGAT menjadi Rp 18.500.000 per bulannya;
5. Bahwa PENGGUGAT sudah mengabdikan pada TERGUGAT selama kurang lebih 16 (enam belas) tahun, 7 (tujuh) bulan sampai saat gugatan ini diajukan;-----
6. Bahwa PENGGUGAT bekerja pada TERGUGAT dengan jabatan terakhir sebagai Manager IT di PT. TABITHA EXPRESS, beralamat di Taman Niaga Soewarna Blok A Lot 3, Bandara Internasional Soekarno Hatta, Tangerang dengan upah terakhir sebesar Rp. 18.500.000 (delapan belas juta lima ratus rupiah) per bulannya;-----
7. Bahwa pada tanggal 1 Maret 2017, PENGGUGAT mengajukan cuti tahunan selama 5 (lima) hari kerja terhitung tanggal 20 Maret 2017 (hari senin) sampai tanggal 24 Maret 2017 (hari jumat);-----
8. Bahwa sebelum berakhirnya masa cuti PENGGUGAT, TERGUGAT mengirimkan surat nomor JKT-204/TBT/SP/III/2017 tertanggal 22 Maret 2017, perihal perpanjangan cuti kepada PENGGUGAT, yang pada intinya memaksa PENGGUGAT harus menjalani masa cuti sampai pada tanggal 31 Maret 2017, dan hal ini merupakan suatu hal yang tidak prosedural dirasakan oleh PENGGUGAT, sebab PENGGUGAT tidak pernah mengajukan perpanjangan masa cuti samasekali kepada TERGUGAT;-----
9. Bahwa saat PENGGUGAT masuk bekerja kembali selepas cuti pada tanggal 3 April 2017, PENGGUGAT mendengar informasi dari karyawan PT. TABITHA EXPRESS, bahwa TERGUGAT melontarkan tuduhan mark up harga pembelian barang barang IT kepada PENGGUGAT tanpa ada bukti yang jelas. Tuduhan tersebut dilontarkan di forum umum pada saat diadakan branch meeting di ruangan meeting PT. TABITHA EXPRESS pada tanggal 31 Maret 2017;-----
10. Bahwa pada saat PENGGUGAT kembali masuk bekerja tanggal 3 April 2017, PENGGUGAT dipanggil oleh TERGUGAT, dan PENGGUGAT diberikan **Surat Keputusan Direktur** nomor JKT-196/TBT/SK/III/2017

Halaman 3 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tertanggal 3 April 2017 tentang **Penurunan Jabatan dan Demosi** (surat keputusan bulan Maret 2017, tetapi diserahkan kepada PENGGUGAT pada tanggal 3 April 2017);-----

11. Bahwa pada waktu yang bersamaan tanggal 3 April 2017, PENGGUGAT juga menerima surat nomor JKT-205/TBT/SP/III/2017 tentang **Surat Pelaksanaan SK Direktur No. JKT-196/TBT/SK/III/2017** dari TERGUGAT (surat keputusan bulan Maret 2017, tetapi diserahkan kepada PENGGUGAT pada tanggal 3 April 2017);-----
12. Bahwa PENGGUGAT menolak dengan tegas penurunan jabatan dari jabatan semula IT Manager menjadi IT Supervisor dan penurunan upah dari upah semula Rp 18.500.000,- (delapan belas juta lima ratus ribu rupiah) menjadi Rp 12.750.000,- (dua belas juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah). Tindakan tersebut dilakukan secara sepihak dan semena-mena oleh TERGUGAT tanpa mengindahkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;-----
-
13. Bahwa pada tanggal 9 Mei 2017, PENGGUGAT dipanggil oleh TERGUGAT, dan PENGGUGAT diberikan **Surat Keputusan** nomor JKT-284/HR-LEGAL-TBT/SK/V/2017 tertanggal 9 Mei 2017 tentang penurunan jabatan dan mutasi kerja dari bagian IT ke warehouse/bagian gudang efektif per tanggal 9 Mei 2017 (surat keputusan diserahkan kepada PENGGUGAT pada tanggal 9 Mei 2017);-----
14. Bahwa PENGGUGAT menolak tegas surat keputusan nomor penurunan JKT-284/HR-LEGAL-TBT/SK/V/2017 tertanggal 9 Mei 2017 tentang penurunan jabatan dan mutasi kerja dari bagian IT ke warehouse/bagian gudang efektif per tanggal 9 Mei 2017. Oleh disebabkan PENGGUGAT menolak melaksanakan surat keputusan tersebut, TERGUGAT menyuruh PENGGUGAT pulang dengan hanya bekerja setengah hari pada tanggal 10 Mei 2017;-----
15. Bahwa pada tanggal 11 Mei 2017, HRD TERGUGAT (Sdr. Rudolf Januar Damanik, SH) datang menemui PENGGUGAT kisaran pukul 17.30 wib, menanyakan PENGGUGAT mengapa PENGGUGAT belum juga melaksanakan surat keputusan TERGUGAT terkait mutasi kerja PENGGUGAT ke bagian gudang. PENGGUGAT memberikan alasan kepada HRD TERGUGAT (sdr. Rudolf Januar Damanik, SH), bahwa PENGGUGAT tidak dapat menerima keputusan TERGUGAT, karena demosi dan mutasi kerja PENGGUGAT ke bagian warehouse/gudang tidak sesuai

Halaman 4 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan kompetensi, pengalaman kerja, dan keahlian PENGGUGAT. HRD TERGUGAT meresponse jawab PENGGUGAT dengan menyatakan bahwa keputusan mutasi tersebut merupakan keputusan manajemen satu arah. Dalam hal ini PENGGUGAT tidak paham mengenai pernyataan "keputusan manajemen satu arah" yang dilontarkan oleh HRD TERGUGAT;-----

16. Bahwa jelas dalam hal ini TERGUGAT sudah melakukan adanya upaya intimidasi terhadap PENGGUGAT, dimana TERGUGAT melakukan Demosi sekaligus Mutasi terhadap PENGGUGAT sebanyak 2 (dua) kali berturut-turut dalam kurun waktu kurang lebih 1 (satu) bulan;-----
17. Bahwa perbuatan dari TERGUGAT menyebabkan tekanan mental dan psikis yang teramat berat pada PENGGUGAT, dimana hal ini juga berakibat buruk terhadap kondisi psikis istri PENGGUGAT yang selama ini mengetahui bahwa PENGGUGAT tidak pernah melakukan kesalahan kategori berat di perusahaan, apalagi perbuatan pidana sebagaimana yang telah dituduhkan kepada PENGGUGAT oleh TERGUGAT;-----
18. Bahwa walaupun PENGGUGAT dalam kondisi tekanan mental dan psikis yang cukup berat terkait tuduhan sepihak yang tidak berdasar dan tanpa fakta dari TERGUGAT, namun PENGGUGAT masih tetap masuk bekerja;---
19. Bahwa akibat dari kondisi tertekan dan kondisi terintimidasi, PENGGUGAT mengirimkan surat laporan resmi tanggal 12 Mei 2017 kepada Kepala Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Propinsi Banten untuk menuntut keadilan atas perlakuan TERGUGAT yang semena-mena terhadap PENGGUGAT tanpa mempertimbangkan dan mengindahkan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku;-----
20. Bahwa pada tanggal 17 Mei 2017, TERGUGAT **menghapus dan atau menonaktifkan data finger print (mesin absensi sidik jari)** PENGGUGAT didalam system absensi sidik jari, sehingga saat PENGGUGAT melakukan absensi finger print, data absensi PENGGUGAT tidak muncul dan atau tidak terekam dalam system mesin absensi. Disamping itu, TERGUGAT juga tidak mengijinkan PENGGUGAT masuk ke lokasi kerja dan melarang PENGGUGAT melakukan pekerjaan yang biasa dilakukan oleh PENGGUGAT. Walaupun demikian, PENGGUGAT tetap masuk bekerja sampai jam kerja berakhir. Dalam hal ini jelas TERGUGAT sudah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap PENGGUGAT;-----

Halaman 5 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

21. Bahwa PENGGUGAT juga berusaha menanyakan alasan tindakan penghapusan/menonaktifkan data absensi tersebut kepada Asisten Direktur Saudara Hendra Irawan (asisten TERGUGAT). Saudara Hendra Irawan menyatakan bahwa absensi sidik jari PENGGUGAT akan dibuka aksesnya jika PENGGUGAT bersedia bekerja di bagian gudang sesuai dengan Surat Keputusan yang telah dikeluarkan oleh TERGUGAT;-----
22. Bahwa pada **tanggal 18 Mei 2017**, PENGGUGAT mengirimkan surat laporan resmi kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kota Tangerang untuk meminta bantuan penyelesaian melalui mediasi karena bipartite tidak dapat dilaksanakan dengan TERGUGAT yang bertindak semena-mena;-----
23. Bahwa pada **tanggal 19 Mei 2017**, PENGUGAT tetap datang untuk bekerja ke perusahaan TERGUGAT, tetapi PENGUGAT tidak diijinkan oleh TERGUGAT masuk ke lokasi kerja, dan melarang TERGUGAT melakukan pekerjaan yang biasanya dilakukan PENGUGAT;-----
24. Bahwa PENGUGAT tetap datang bekerja dari **tanggal 19 Mei 2017** sampai tanggal **26 Mei 2017**, tetapi TERGUGAT tetap tidak mengijinkan PENGUGAT masuk ke lokasi kerja, hanya diperbolehkan masuk sampai pos Satpam;-----
25. Bahwa terhitung sejak **tanggal 27 Mei 2017**, PENGUGAT sudah tidak datang lagi ke lokasi kerja, disebabkan TERGUGAT samasekali tidak mengijinkan PENGUGAT masuk bekerja, dan melarang PENGUGAT melakukan pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh PENGUGAT;-----
26. Bahwa kemudian TERGUGAT samasekali tidak pernah melakukan upaya pemanggilan terhadap PENGUGAT untuk diminta masuk bekerja sampai gugatan ini diajukan;-----
27. Bahwa kemudian pada **tanggal 30 Mei 2017**, Pegawai Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Tangerang mengirimkan surat panggilan klarifikasi nomor 567.1/1684-HI/2017 terhadap PENGUGAT untuk menghadiri klarifikasi dengan TERGUGAT pada tanggal 09 Juni 2017, dimana TERGUGAT dan atau Kuasanya tidak hadir tanpa pemberitahuan samasekali;-----
28. Bahwa pada tanggal 12 Juni 2017, Pegawai Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Tangerang kembali mengirimkan surat panggilan dinas I nomor 567.1/1859-HI/2017 terhadap PENGUGAT untuk menghadiri klarifikasi dengan TERGUGAT pada tanggal 16 Juni 2017;-----

Halaman 6 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

29. Bahwa disebabkan belum adanya perundingan bipartite antara PENGUGAT dan TERGUGAT, Pegawai Mediator Hubungan Industrial meminta PENGUGAT melalui Kuasanya dan TERGUGAT melalui Kuasanya untuk melakukan perundingan bipartite sebelum masuk kedalam proses mediasi;-----
30. Bahwa pada tanggal 16 Juni 2017 bertempat di ruangan mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang, dilakukan perundingan Bipartit antara TERGUGAT yang diwakili oleh Kuasanya dengan PENGUGAT dan Kuasanya. PENGUGAT menyampaikan pendapatnya kepada Kuasa TERGUGAT, namun Kuasa TERGUGAT tidak dapat memutuskan pada saat itu, dan Kuasa TERGUGAT menyatakan kepada PENGUGAT bahwa permintaan dan atau pendapat PENGUGAT akan disampaikan kepada TERGUGAT;-----
31. Bahwa pada tanggal 17 Juli 2017 bertempat di Mall Tang Citi Tangerang, PENGUGAT dan TERGUGAT melalui kuasanya melanjutkan perundingan bipartite dimana TERGUGAT diwakili oleh Kuasanya dan PENGUGAT hadir bersama Kuasanya;-----
32. Bahwa dalam lanjutan perundingan Bipartit tersebut, PENGUGAT dan TERGUGAT melalui kuasanya tidak menemukan kata sepakat. TERGUGAT melalui Kuasanya, Saudara Baginda D. Siregar, SH menyampaikan pesan TERGUGAT, bahwa TERGUGAT tidak memberikan opsi Pemutusan Hubungan Kerja kepada PENGUGAT, dan TERGUGAT hanya memberikan OPSI MENGUNDURKAN DIRI tanpa kompensasi kepada PENGUGAT;-----
33. Bahwa menanggapi keputusan dan opsi yang disampaikan TERGUGAT melalui Kuasanya dalam perundingan bipartite, PENGUGAT menolak dengan tegas opsi yang ditawarkan oleh TERGUGAT melalui Kuasanya dan melanjutkan proses mediasi;-----
34. Bahwa pada tanggal 20 Juli 2017, kembali Pegawai Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Tangerang mengirimkan surat panggilan dinas II nomor 567.1/2198-HI/2017 terhadap PENGUGAT untuk kelanjutan mediasi disebabkan tidak tercapainya kesepakatan pada perundingan (bipartite) panggilan dinas I sebelumnya. Perundingan mediasi dilakukan pada tanggal 31 Juli 2017, dan TERGUGAT atau Kuasanya tidak datang memenuhi surat panggilan dinas II tanpa alasan dan pemberitahuan;-----

Halaman 7 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

35. Bahwa pada tanggal 31 Juli 2017, Pegawai Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Tangerang mengirimkan surat panggilan dinas III nomor 567.1/2337-HI/2017 kepada PENGUGAT untuk kelanjutan mediasi disebabkan TERGUGAT atau Kuasanya tidak hadir memenuhi panggilan dinas II sebelumnya. Perundingan mediasi dilakukan pada tanggal 10 Agustus 2017 antara PENGUGAT dengan TERGUGAT melalui Kuasanya, dan TERGUGAT atau Kuasanya tidak datang memenuhi surat panggilan dinas III tanpa alasan dan pemberitahuan;-----
36. Bahwa setelah dilaksanakannya tahapan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan yang berlaku, namun tidak menghasilkan kesepakatan antara PENGUGAT dengan TERGUGAT melalui kuasanya, Pegawai Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang telah mengeluarkan surat nomor 567.2/2848-HI/2017 tertanggal 8 September 2017 perihal anjuran atas perselisihan hubungan industrial tersebut, yang pada intinya menganjurkan :
- a) Agar TERGUGAT mengakhiri Hubungan Kerja terhadap PENGUGAT disebabkan sudah tidak adanya lagi keharmonisan dalam bekerja;
 - b) Agar TERGUGAT memberikan kompensasi kepada PENGUGAT berupa uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat 2 (dua), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat 3 (tiga), dan Uang Penggantian hak sesuai pasal 156 ayat 4 (empat) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
37. Bahwa terhadap anjuran Pegawai Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang nomor 567.2/2848-HI/2017 tertanggal 8 September 2017 tersebut, PENGUGAT melalui kuasanya dengan tegas menyatakan penolakannya disebabkan perhitungan kompensasi sebagaimana yang telah disebutkan pada posita no. 36 butir (b), tidaklah sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan;-----
38. Bahwa anjuran juga ditolak secara tegas oleh PENGUGAT melalui kuasanya, sebab Pegawai Mediator Hubungan Industrial menggunakan perhitungan kompensasi pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak tidak memakai besaran upah yang sebenarnya. Perhitungan yang dilakukan oleh Mediator Hubungan Industrial menggunakan basis besaran upah PENGUGAT sebesar Rp 16.750.000,- (enam belas juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah), yang seharusnya besaran upah PENGUGAT sebesar Rp 18.500.000,- (delapan belas juta limatus ribu rupiah);-----

Halaman 8 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

39. Bahwa PENGUGAT mengirimkan surat nomor 020/BN/ST-HI/IX/2017 tertanggal 18 September 2017 sebagai tanggapan atas anjuran Mediator Hubungan Industrial nomor 567.2/2848-HI/2017 tertanggal 08 September 2017, dengan _____ inti _____ surat tanggapan :-----

a) Menerima anjuran untuk mengakhiri hubungan kerja antara PENGUGAT dengan TERGUGAT;

b) Menolak dengan tegas surat anjuran Mediator Hubungan Industrial atas besaran dan atau jumlah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan perhitungan yang dibuat oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang .

40. Bahwa atas anjuran tersebut, ternyata TERGUGAT dan atau kuasanya tidak memberikan jawaban kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang, yang artinya TERGUGAT juga menolak anjuran Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang;-----

41. Bahwa karena perselisihan hubungan industrial tersebut, telah dilakukan upaya bipartite dan tripartite sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, namun tidak tercapai kesepakatan, maka sudah sepantasnya PENGUGAT mencari keadilan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Kota Serang;--

42. Bahwa keputusan TERGUGAT untuk menurunkan upah, menurunkan jabatan, dan melakukan *mutasi pekerjaan sebanyak 2 (dua) kali berturut-turut terhadap PENGUGAT dalam kurun waktu kurang lebih 1 (satu) bulan*, patut diduga merupakan tindakan intimidasi, dengan tujuan agar PENGUGAT memilih mengundurkan diri, dimana dalam proses mutasi dan penurunan jabatan yang diikuti dengan penurunan gaji, TERGUGAT mengabaikan asas keterbukaan dan cenderung bertindak semena-mena tanpa mempertimbangkan alasan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

43. Bahwa TERGUGAT telah melakukan suatu perbuatan atau tindakan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, dimana **TERGUGAT dengan semena-mena menghapus dan atau me non aktifkan data absensi sidik jari (finger print) PENGUGAT dari mesin absensi, dan bahkan TERGUGAT tidak mengizinkan PENGUGAT masuk ke dalam lokasi tempat kerja serta melarang PENGUGAT melakukan pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh PENGUGAT.** Jelas tindakan TERGUGAT tersebut merupakan tindakan PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA sepihak terhadap PENGUGAT, dan bertentangan dengan Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo Pasal 17 ayat (1) dan Ayat (2) Kepmenakertrans Nomor

Halaman 9 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.

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

: KEP-150/MEN/2000 dan Jo Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor : Nomor 37/PUU-IX/2011 Tanggal 06 September 2011 yang berbunyi sebagai berikut :-----

Pasal 155 ayat (2) dan (3)

2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.

3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

44. Bahwa terhadap tindakan sepihak TERGUGAT, sudah selayaknya PENGUGAT mendapatkan hak-haknya dari TERGUGAT, yang diajukan PENGUGAT sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku, sebesar :-----

- Uang pesangon (9 x Rp. 18.500.000;) x 2 = **Rp. 333.000.000;** (sesuai pasal 156 ayat (2) jo. Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003)
- Uang penghargaan masa kerja (6 x Rp. 18.500.000) = **Rp. 111.000.000;** (sesuai pasal 156 ayat (3) jo. Pasal 169 ayat (2) UU No. 13 tahun 2003)

• Uang Penggantian Hak :

1. Penggantian biaya perumahan serta pengobatan: 15% x Rp. 444.000.000,- = **Rp 66.600.000,-** (sesuai dengan pasal 156 ayat (4) UU No. 13 tahun 2003);

2. Sisa cuti :

✓ Tahun 2016 sebanyak 7 hari kerja x Rp 740.000,- = Rp 5.180.000,-

✓ Tahun 2017 sebanyak 18 hari kerja x Rp 740.000,- = Rp 13.320.000,-

Jadi total sisa cuti yang harus dibayarkan sebesar **Rp 18.500.000,-**

Jadi, jumlah keseluruhan yang seharusnya diterima PENGUGAT adalah sebesar **Rp 526.100.000,-** (lima ratus dua puluh enam juta seratus ribu rupiah);

45. Bahwa untuk menjamin dilaksanakannya putusan ini nantinya oleh TERGUGAT, PENGUGAT mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Kota Serang untuk menghukum TERGUGAT membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp. 1.000.000; (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan;-----

46. Bahwa oleh karena gugatan ini didasarkan pada bukti – bukti otentik dan mempunyai kekuatan hukum, serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang–undangan yang berlaku, maka PENGUGAT mohon agar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Kota Serang

Halaman 10 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun diadakan upaya hukum (uit voerbar bij vooraad) kasasi;-----

47. Bahwa berdasarkan pasal 96 UU No. 2 tahun 2004, PENGUGAT mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Kota Serang untuk berkenan memberikan putusan sela berupa perintah kepada TERGUGAT untuk membayarkan upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima PENGUGAT sebagai pekerja;-----

48. Bahwa PENGUGAT mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Kota Serang untuk berkenan memberikan putusan sela berupa perintah kepada TERGUGAT untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima PENGUGAT sebagai pekerja, selama proses penyelesaian, secara tunai dan sekaligus, yaitu :-----

- Upah proses sebesar Rp 18.500.000,- (delapan belas juta lima ratus ribu rupiah) per bulannya, terhitung dari mulai dari bulan April 2017 sampai perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap (inkracht).

Berdasarkan alasan tersebut diatas, maka PENGUGAT mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Kota Serang, berkenan memberikan putusan dengan amar sebagai berikut :-----

1. Menerima dan mengabulkan gugatan PENGUGAT untuk seluruhnya;-----
2. Menyatakan TERGUGAT telah melakukan pelanggaran terhadap peraturan ketenagakerjaan;-----
3. Menyatakan hubungan kerja antara PENGUGAT dan TERGUGAT putus, karena PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA yang dilakukan TERGUGAT sejak amar putusan dibacakan;-----
4. Menyatakan PENGUGAT berhak atas :-----
 - Uang pesangon $(9 \times \text{Rp. } 18.500.000,-) \times 2 = \text{Rp. } 333.000.000,-$ (sesuai pasal 156 ayat (2) jo. Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003)
 - Uang penghargaan masa kerja $(6 \times \text{Rp. } 18.500.000,-) = \text{Rp. } 111.000.000,-$ (sesuai pasal 156 ayat (3) jo. Pasal 169 ayat (2) UU No. 13 tahun 2003)
 - Uang Penggantian Hak :
 - 1) Penggantian biaya perumahan serta pengobatan: Rp. 444.000.000,- x 15% = **Rp 66.600.000,-** (sesuai dengan pasal 156 ayat (4) UU No. 13 tahun 2003);
 - 2) Sisa cuti :
 - ✓ Tahun 2016 sebanyak 7 hari kerja x Rp 740.000,- = Rp 5.180.000,-

Halaman 11 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

✓ Tahun 2017 sebanyak 18 hari kerja x Rp 740.000,- = Rp 13.320.000,-

Jadi total sisa cuti yang harus dibayarkan sebesar **Rp 18.500.000,-**

Jadi, jumlah keseluruhan yang harus diterima PENGUGAT adalah sebesar

Rp 526.100.000,- (lima ratus dua puluh enam juta seratus ribu rupiah);-----

5. Menghukum dan mewajibkan TERGUGAT untuk membayarkan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) kepada PENGUGAT dengan perincian sebagai berikut :-----

- Uang pesangon (9 x Rp. 18.500.000;) x 2 = **Rp. 333.000.000;** (sesuai pasal 156 ayat (2) jo. Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003)
- Uang penghargaan masa kerja (6 x Rp. 18.500.000) = **Rp. 111.000.000;** (sesuai pasal 156 ayat (3) jo. Pasal 169 ayat (2) UU No. 13 tahun 2003)
- Uang Penggantian Hak :

1) Penggantian biaya perumahan serta pengobatan: Rp. 444.000.000,- x 15% = **Rp 66.600.000,-** (sesuai dengan pasal 156 ayat (4) UU No. 13 tahun 2003);

2) Sisa cuti :

✓ Tahun 2016 sebanyak 7 hari kerja x Rp 740.000,- = Rp 5.180.000.-

✓ Tahun 2017 sebanyak 18 hari kerja x Rp 740.000,- = Rp 13.320.000,-

Jadi total sisa cuti yang harus dibayarkan sebesar **Rp 18.500.000,-**

Jadi, jumlah keseluruhan yang harus diterima PENGUGAT adalah sebesar

Rp 526.100.000,- (lima ratus dua puluh enam juta seratus ribu rupiah);-----

6. Menyatakan TERGUGAT berhak atas upah beserta hak – hak lainnya yang biasa diterima PENGUGAT sebagai pekerja, selama proses penyelesaian, secara tunai dan sekaligus, yaitu :-----

- Upah proses sebesar Rp 18.500.000,- (delapan belas juta lima ratus ribu rupiah) per bulannya, terhitung dari mulai dari bulan April 2017 sampai perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap (inkracht).

7. Memerintahkan TERGUGAT untuk membayar upah beserta hak – hak lainnya yang biasa diterima PENGUGAT sebagai pekerja, selama proses penyelesaian, secara tunai dan sekaligus, yaitu : -----

- Upah proses sebesar Rp 18.500.000,- (delapan belas juta lima ratus riburupiah) per bulannya, terhitung dari mulai dari bulan April 2017 sampai perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap (inkracht).

Halaman 12 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Menghukum TERGUGAT untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada PENGGUGAT sebesar Rp. 1.000.000; (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan melaksanakan putusan ini;-----
9. Menyatakan putusan ini dilaksanakan terlebih dahulu walaupun diadakan upaya hukum (uit voerbar bij voorraad) kasasi;-----
10. Memerintahkan TERGUGAT untuk patuh terhadap isi putusan ini;-----
11. Menghukum TERGUGAT untuk membayar biaya perkara.-----

ATAU

Apabila pengadilan berpendapat lain, mohon untuk memberikan putusan yang seadil – adilnya (ex aequo et bono).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat dan Tergugat masing-masing menghadap kuasanya tersebut;

Menimbang, bahwa pada hari persidangan tersebut, Majelis Hakim telah memberi kesempatan kepada kedua belah pihak yang berperkara untuk berdamai, akan tetapi tidak berhasil, namun demikian Majelis Hakim tetap memberikan kesempatan kepada kedua belah pihak untuk berdamai sampai dengan sebelum perkara ini diputus;

Menimbang, bahwa oleh karena itu pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan, yang isinya tetap dipertahankan serta tidak ada perubahansetelah diadakan perubahan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah memberikan jawaban pada tanggal 30Mei 2018, pada pokoknya sebagai sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

1. Majelis Hakim Yang Terhormat, bahwa TERGUGAT menolak seluruh dalil-dalil gugatan PENGGUGAT, kecuali hal-hal yang secara tegas diakui dan dibenarkan oleh TERGUGAT dalam persidangan.
 1. **Gugatan PENGGUGAT Prematur (*Exceptio Dilatoria*)**
2. Bahwa berdasarkan posita dan petitum Gugatan *a quo* dapat terlihat jelas bahwa apa yang disengketakan oleh PENGGUGAT adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja ("PHK") dengan tuntutan agar TERGUGAT membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada PENGGUGAT.
3. Bahwa berdasarkan Pasal 1 ayat (4) UU No. 2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan:

Halaman 13 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

"Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak."

4. Bahwa pada perkara a quo TERGUGAT tidak pernah melakukan PHK kepada PENGGUGAT baik melalui surat maupun memberikan keterangan pada saat bipartit dan mediasi. Justru TERGUGAT selama ini telah berusaha untuk mempertahankan hubungan kerja dengan PENGGUGAT. Hal tersebut dapat dilihat pada Risalah Rapat Bipartit tanggal 17 Juli 2017 yang ditandatangani oleh Kuasa TERGUGAT, Kuasa PENGGUGAT serta PENGGUGAT sendiri, sebagai berikut:

"Pendapat Pengusaha : Tidak ada PHK

Pendapat Karyawan : Tetap pada tuntutan sebagaimana dalam laporan karyawan ke HI Disnaker Tangerang"

Kemudian pada butir 8 Keterangan Kuasa Hukum/Perusahaan pada Surat Anjuran Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, Nomor: 567.2/2848-HI/2017, tanggal 8 September 2017, jelas disebutkan:

"Bahwa perusahaan tetap berpendapat dan berpendirian bahwa karyawan tetap bekerja seperti biasa sesuai dengan posisi terakhir sebagaimana tertuang pada surat keputusan Nomor: JKT-284/HR-LEGAL-TBT/SK/V/2017, tanggal 09 Mei 2017"

5. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut maka tidak ditemukan adanya peristiwa hukum ketidaksesuaian pendapat mengenai pemutusan hubungan kerja antara TERGUGAT dan PENGGUGAT sebagaimana Pasal 1 ayat (4) UU No. 2/2004, dikarenakan tidak pernah ada pemutusan hubungan kerja itu sendiri.
6. Bahwa pekerja dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja dengan limitasi yang disebutkan dalam Pasal 169 ayat (1) UU No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

"(1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja pada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;*
- b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;*
- c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;*
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;*

Halaman 14 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



- e. *Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau*
- f. *Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja."*
7. Bahwa perbuatan-perbuatan sebagaimana Pasal 169 ayat (1) UU No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan di atas, tidak pernah dilakukan oleh TERGUGAT. Hal ini dapat dilihat pada Keterangan Pekerja/Kuasa Pekerja dalam Surat Anjuran Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, Nomor: 567.2/2848-HI/2017, tanggal 8 September 2017.
8. Bahwa apabila PENGGUGAT pada saat Gugatan *a quo* diajukan dengan melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi yaitu Surat Anjuran Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, Nomor: 567.2/2848-HI/2017, tanggal 8 September 2017, mohon kiranya Yang Mulia Majelis Hakim dapat menyatakan bahwa Gugatan PENGGUGAT adalah prematur berdasarkan Pasal 1268 Kitab Undang-undang Hukum Perdata dan memutus perkara *a quo* tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*) dikarenakan peristiwa hukum pemutusan hubungan kerja oleh TERGUGAT belum terjadi.
9. Namun apabila Yang Mulia Majelis Hakim belum menerima risalah penyelesaian melalui mediasi yaitu Surat Anjuran Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, Nomor: 567.2/2848-HI/2017, tanggal 8 September 2017, maka kami mohon agar Yang Mulia Majelis Hakim mengembalikan gugatan *a quo* kepada PENGGUGAT, sebagaimana Pasal 83 ayat (1) UU No. 2/2004, yang menyebutkan:

"Pengajuan gugatan yang tidak dilampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat."

II. Gugatan PENGGUGAT Tidak Jelas Dan Kabur (*Obscuur Libel*)

10. Bahwa PENGGUGAT pada butir 2 Petitum Gugatan, menyebutkan:

"Menyatakan TERGUGAT telah melakukan pelanggaran terhadap peraturan ketenagakerjaan;"

Namun PENGGUGAT di dalam posita Gugatan tidak menyebutkan fakta-fakta pelanggaran terhadap peraturan ketenagakerjaan mana yang menjadi dasar PENGGUGAT menganggap TERGUGAT telah melakukan pelanggaran. Oleh karena **tidak jelasnya dasar hukum dalil Gugatan PENGGUGAT**, mohon Yang Terhormat Majelis Hakim menyatakan Gugatan perkara *a quo* tidak jelas dan kabur.

Halaman 15 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



11. Bahwa PENGGUGAT pada butir 3 petitum, menyebutkan:

"Menyatakan hubungan kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT putus, karena PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA yang dilakukan TERGUGAT sejak amar putusan dibacakan;

Namun PENGGUGAT di dalam posita Gugatan tidak menunjukkan adanya **fakta-fakta** bahwa TERGUGAT telah mengeluarkan surat PHK kepada PENGGUGAT. Sedangkan pada butir 32 posita Gugatan PENGGUGAT justru menyebutkan:

*"...bahwa TERGUGAT **tidak memberikan opsi Pemutusan Hubungan Kerja** kepada PENGGUGAT..."*

Kemudian pada butir 8 Keterangan Kuasa Hukum/Perusahaan pada Surat Anjuran Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, Nomor: 567.2/2848-HI/2017, tanggal 8 September 2017, jelas disebutkan:

*"Bahwa perusahaan tetap berpendapat dan berpendirian **bahwa karyawan tetap bekerja seperti biasa** sesuai dengan posisi terakhir sebagaimana tertuang pada surat keputusan Nomor: JKT-284/HR-LEGAL-TBT/SK/V/2017 tanggal 09 Mei 2017"*

Berdasarkan butir 32 posita Gugatan *a quo* dan berdasarkan Surat Anjuran Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, Nomor: 567.2/2848-HI/2017, tanggal 8 September 2017, dapat disimpulkan bahwa **TERGUGAT tidak pernah melakukan PHK terhadap PENGGUGAT.**

12. Bahwa pada butir 17 dan 18 Gugatan *a quo* PENGGUGAT secara mendramatisir menyebutkan bahwa PENGGUGAT dan istri PENGGUGAT mengalami tekanan mental dan psikis terkait tuduhan pidana yang tidak berdasar dan tanpa fakta dari TERGUGAT, namun PENGGUGAT tidak menjelaskan sama sekali tuduhan apa yang dimaksud dalam butir 17 dan 18 Gugatan *a quo* yang dilakukan oleh TERGUGAT. Faktanya TERGUGAT tidak pernah melakukan tuduhan apapun kepada PENGGUGAT.

13. Dengan demikian dikarenakan terjadi kontradiksi antara posita dan petitum Gugatan dan tidak adanya dasar fakta (*fetelijke grond*) bahwa TERGUGAT mengeluarkan surat keputusan/pernyataan PHK kepada PENGGUGAT kiranya Yang Terhormat Majelis Hakim menyatakan Gugatan perkara *a quo* tidak jelas dan kabur.

14. Bahwa PENGGUGAT pada butir 44 posita Gugatan *jo*. Butir 4 dan butir 5 petitum Gugatan menuntut pembayaran, yaitu:

- Uang Pesangon (9 x Rp. 18.500.000;) x 2 = Rp. 333.000.000; (**sesuai pasal 156 ayat (2) jo. Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003**)

Halaman 16 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang penghargaan masa kerja (6 x Rp. 18.500.000) = Rp. 111.000.000;
(sesuai pasal 156 ayat (3) jo. Pasal 169 ayat (2) UU No. 13 tahun 2003)
- Uang Penggantian Hak:
 - 1) Penggantian biaya perumahan serta pengobatan: Rp. 444.000.000,- x 15% = Rp. 66.600.000,- (sesuai dengan pasal 156 ayat (4) UU No. 13 tahun 2003);
 - 2) Sisa cuti:
 - ✓ Tahun 2016 sebanyak 7 hari kerja x Rp 740.000,- = Rp 5.180.000,-
 - ✓ Tahun 2017 sebanyak 18 hari kerja x Rp 740.000,- = Rp 13.320.000,-
- 15. Bahwa sebagaimana tuntutan PENGGUGAT di atas PENGGUGAT menuntut 2 (dua) kali Uang Pesangon, berdasarkan Pasal 156 ayat (2) jo. Pasal 164 ayat (3) UU No. 13/2003, dimana pasal tersebut tidak ada korelasinya dengan perkara *a quo* dikarenakan **berdasarkan fakta-fakta dan dalil-dalil PENGGUGAT di dalam Gugatan a quo telah jelas TERGUGAT tidak pernah melakukan PHK kepada PENGGUGAT dengan alasan perusahaan tutup sebagaimana Pasal 164 ayat (3) UU No. 13/2003.** Oleh karena petitum Gugatan tidak jelas dasar hukumnya, dengan demikian sudah sepatutnya Yang Terhormat Majelis Hakim menyatakan Gugatan perkara *a quo* tidak jelas dan kabur.
- 16. Bahwa sebagaimana tuntutan PENGGUGAT di atas, PENGGUGAT menuntut 2 (dua) kali Uang Penghargaan Masa Kerja, berdasarkan Pasal 156 ayat (3) jo. Pasal 169 ayat (2) UU No. 13/2003 yang juga tidak ada korelasinya dengan perkara *a quo* dikarenakan **berdasarkan fakta-fakta dan dalil-dalil PENGGUGAT di dalam Gugatan a quo TERGUGAT tidak pernah melakukan PHK kepada PENGGUGAT sebagaimana Pasal 169 UU No. 13/2003.** Oleh karena petitum Gugatan tidak jelas dasar hukumnya, dengan demikian sudah sepatutnya Yang Terhormat Majelis Hakim menyatakan Gugatan perkara *a quo* tidak jelas dan kabur.
- 17. Bahwa sebagaimana tuntutan PENGGUGAT di atas, PENGGUGAT menuntut sisa cuti Tahun 2016 dan Tahun 2017 tanpa menjelaskan secara rinci di dalam posita Gugatan darimana sisa cuti tersebut diperoleh. Oleh karena **petitum Gugatan tidak memiliki dasar perhitungan yang jelas**, dengan demikian sudah sepatutnya Yang Terhormat Majelis Hakim menyatakan Gugatan perkara *a quo* tidak jelas dan kabur.
- 18. Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas, terdapat ketidakcermatan pembuatan Gugatan *a quo* dan penggunaan ketentuan yang keliru sehingga mengakibatkan Gugatan *a quo* menjadi kabur dan tidak jelas. Oleh karenanya, sudah selayaknya Yang Terhormat Majelis Hakim menerima dan mengabulkan *exemptio obscurum*

Halaman 17 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

labellum yang diajukan oleh PENGGUGAT, sekaligus menyatakan Gugatan tidak dapat diterima (*Niet Onvankeljik Verklaard*).

DALAM POKOK PERKARA

1. Majelis Hakim Yang Terhormat, sebelum kami menyampaikan argumentasi terkait dengan pokok perkara Gugatan *a quo*, kami mohon agar dalil-dalil yang telah dikemukakan dalam bagian Eksepsi merupakan satu kesatuan yang integral dan tidak terpisahkan dengan Jawaban dalam pokok perkara ini, oleh karena itu secara *mutatis mutandis* dianggap tercantum dalam bagian Jawaban pokok perkara ini.
2. Bahwa dapat disampaikan sebelumnya PENGGUGAT telah mengajukan Gugatan kepada TERGUGAT di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang, dengan Putusan Nomor: 159/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Srg, tanggal 14 Februari 2018, yang amar putusannya berbunyi:

“ **MENGADILI:**

DALAM EKSEPSI

Mengabulkan Eksepsi Tergugat;

DALAM POKOK PERKARA

1. **MENYATAKAN GUGATAN** Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankeljik Verklaard*);
2. **Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang sampai hari ini ditetapkan sebesar RP 691.000.000 (enam ratus sembilan puluh satu ribu rupiah);**”
3. Bahwa TERGUGAT menolak seluruh dalil-dalil yang dikemukakan PENGGUGAT dalam Gugatan *a quo*, kecuali yang diakui kebenarannya oleh TERGUGAT. Dikarena dalil-dalil yang dikemukakan tersebut tidak berdasarkan fakta-fakta atas kejadian yang sebenarnya dan tanpa didukung oleh dasar-dasar dan bukti-bukti yang dapat diterima menurut hukum.

I. Hubungan PENGGUGAT dengan PT. Tabitha Express

4. Bahwa semenjak tanggal 14 Mei 2001 melalui Surat Penerimaan Karyawan Nomor: JKT-096/HR-TBT/V/2001 tanggal 14 Mei 2001 PENGGUGAT mulai bekerja di PT. Tabitha Express dengan **menjalani masa percobaan** selama 3 (tiga) bulan dengan upah sebesar Rp. 2.200.000,- (dua juta dua ratus ribu rupiah).
5. Bahwa pada tanggal 14 agustus 2001, melalui Surat Pengangkatan Pegawai Tetap Nomor: JKT-156/HR-TBT/VIII/2001, PENGGUGAT **diangkat** oleh TERGUGAT sebagai **pegawai tetap** di Departemen/Divisi Information Technology (IT) dengan jabatan **staff**.

Halaman 18 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bahwa kemudian melalui Surat Kenaikan Jabatan Pegawai Nomor: JKT-137/HR-TBT/V-2004, tanggal 18 Mei 2004, PENGGUGAT mendapat **promosi jabatan** oleh TERGUGAT sebagai **IT Supervisor** dengan diberikan kenaikan upah dan tunjangan.
7. Bahwa pada tanggal 10 September 2009, melalui Surat Kenaikan Jabatan Pegawai Nomor: JKT-053/HR-TBT/IX-2009, PENGGUGAT mendapat **promosi jabatan** oleh TERGUGAT sebagai **Manager IT** dengan diberikan kenaikan upah dan tunjangan.
8. Bahwa TERGUGAT menolak butir 10 Gugatan *a quo* yang menyebutkan Surat Keputusan Direktur Nomor: JKT-196/TBT/SK/III/2017 Tentang Penurunan Jabatan dan Upah diserahkan pada tanggal 3 April 2017. Adapun faktanya, TERGUGAT mengeluarkan Surat Keputusan Direktur Nomor: JKT-196/TBT/SK/III/2017, pada tanggal 16 Maret 2017 tentang penurunan jabatan TERGUGAT menjadi IT Supervisor, dan diserahkan kepada PENGGUGAT. Kemudian TERGUGAT mengeluarkan Surat Nomor: JKT-205/TBT/SP/III/2017, tanggal 3 April 2017 yang isinya menyesuaikan upah PENGGUGAT sebagai **IT Supervisor** dengan upah sebesar Rp. 12.750.000,- (dua belas juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah). Keputusan ini diambil oleh TERGUGAT dikarenakan PENGGUGAT telah terus menerus melakukan kesalahan tanpa melakukan perbaikan diri hingga akhirnya TERGUGAT tidak dapat mempercayakan jabatan IT Manager kepada PENGGUGAT. Kesalahan-kesalahan tersebut dapat dilihat pada:
 - a. Surat Teguran Ketiga, Nomor: 0330/ST/XI/2016, Tanggal 21 November 2016;
 - b. Surat Peringatan, Nomor: 0344/ST/XII/2016, Tanggal 01 Desember 2016;
 - c. Surat Peringatan, Nomor 0026/SP/II/2017, Tanggal 24 Januari 2017;
 - d. Surat Peringatan, Nomor: 0039/SP/II/2017, Tanggal 13 Februari 2017;
 - e. Surat Peringatan Nomor: 0041/SP/II/2017, Tanggal 13 Februari 2017;
 - f. Surat Peringatan, Nomor: 0042/SP/II/2017, Tanggal 13 Februari 2017;
 - g. Surat Peringatan, Nomor: 0067/SP/2017 Tanggal 16 Maret 2017;
9. Bahwa di dalam Peraturan Perusahaan PT. Tabitha Express periode 2017-2019 tercantum pada bagian sanksi bahwa masing-masing surat peringatan berlaku paling lama 3 (tiga) bulan. Selama masa surat peringatan masih berlaku, PENGGUGAT tetap melakukan pelanggaran tanpa memperbaiki diri, **yang oleh karenanya dapat diduga sengaja dilakukan oleh PENGGUGAT agar hubungan kerjanya diputus oleh TERGUGAT dan kemudian PENGGUGAT mendapatkan Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja**.

Halaman 19 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



10. Bahwa berdasarkan surat-surat peringatan sebagaimana yang tercantum pada butir 8 Jawaban ini di atas, terlihat bahwa TERGUGAT tetap ingin mempertahankan PENGGUGAT untuk tetap bekerja sebagai karyawan TERGUGAT dengan cara memperbaiki kinerja secara baik seperti sebelumnya ketika PENGGUGAT akhirnya mendapatkan beberapa kali promosi jabatan dan kenaikan upah sebagaimana yang telah dijelaskan pada butir 6 dan 7 Jawaban ini.

11. Bahwa adalah benar PENGGUGAT mengajukan cuti terhitung dari tanggal 20 maret 2017 hingga 24 Maret 2017. Namun TERGUGAT menolak dalil PENGGUGAT pada butir 8 Gugatan *a quo* dikarenakan dalil tersebut tidak benar, dimana TERGUGAT **tidak pernah memaksa** PENGGUGAT mengajukan perpanjangan masa cuti. Hal tersebut dapat dilihat dari surat TERGUGAT kepada PENGGUGAT Nomor: JKT-204/TBT/SP/III/2017, tanggal 22 Maret 2017, tentang Perpanjangan Cuti, yang pada intinya menyebutkan agar **PENGGUGAT memperpanjang cuti karena adanya pembenahan infrastruktur di Departemen IT dan TERGUGAT tidak mengurangi hak cuti tahunan dan upah pokok dari PENGGUGAT.**

Jika pun PENGGUGAT menganggap bahwa itu adalah paksaan, sepatutnyalah PENGGUGAT menolak hal tersebut dan tetap masuk kerja dikarenakan cuti adalah hak dari PENGGUGAT. Namun hal itu tidak dilakukan oleh PENGGUGAT. **Bahkan keberatan PENGGUGAT baru muncul pada gugatan a quo.** Berdasarkan hal tersebut mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim untuk menolak dalil PENGGUGAT pada butir 8 Gugatan *a quo*.

12. Pada tanggal 9 Mei 2017, melalui Surat Keputusan Direktur Nomor: JKT-284/HR-Legal-TBT/SK/V/2017, TERGUGAT kembali menurunkan jabatan PENGGUGAT menjadi kordinator/supervisor *warehouse*. Dengan posisi tersebut PENGGUGAT diberikan upah sebesar Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah) berdasarkan surat Nomor: JKT-389/TBT/SKPDIR/V/2017, perihal Surat Pelaksana SK Direktur Nomor: JKT-284/HR-Legal-TBT/SK/V/2017, tanggal 24 Mei 2017. Keputusan ini diambil oleh TERGUGAT karena PENGGUGAT tidak juga memperbaiki kinerja dan **sudah tidak dapat dipercaya untuk mengerjakan tugas-tugas sebagai IT Supervisor** setelah ditemukan banyak persoalan pada sistem IT TERGUGAT. Selain itu PENGGUGAT pada saat itu juga telah menentang Keputusan Direktur sebelumnya yaitu Surat Keputusan Direktur Nomor: JKT-196/TBT/SK/III/2017 Tentang Penurunan Jabatan dan Upah, sebagaimana yang diakui sendiri oleh PENGGUGAT berdasarkan butir 11 dan 12 Gugatan *a quo*.

Halaman 20 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



13. Berdasarkan penjelasan di atas, maka TERGUGAT menolak dalil PENGGUGAT pada butir 6, 38, 44 dan 48 Gugatan *a quo* dikarenakan dalil tersebut tidak benar. Bahwa jabatan terakhir dari PENGGUGAT adalah kordinator/supervisor *warehouse* dengan upah sebesar Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah) yang telah sesuai dengan skala upah jabatan supervisor yang berlaku di Perusahaan TERGUGAT.
14. Bahwa atas Keputusan Direktur Nomor: JKT-196/TBT/SK/III/2017, tanggal 16 Maret 2017 dan Keputusan Direktur Nomor: JKT-284/HR-Legal-TBT/SK/V/2017, tanggal 9 Mei 2017, terhadap demosi dan mutasi kepada PENGGUGAT, maka sepatutnya PENGGUGAT mematuhi keputusan-keputusan tersebut dikarenakan telah diatur dalam Peraturan Perusahaan PT. Tabitha Express periode 2017-2019, yang menyebutkan:

"MUTASI DALAM PERUSAHAAN

- 1. Sehubungan dengan kebutuhan bisnis dan dalam rangka pengembangan Karyawan, Perusahaan berwenang untuk melakukan mutasi Karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lainnya atau dari suatu lokasi ke lokasi kerja lainnya di dalam lingkungan Perusahaan.*
- 2. Dalam hal seorang Karyawan akan dimutasikan, terlebih dahulu diberitahukan oleh Perusahaan kepada Karyawan yang bersangkutan.*
- 3. Bagi Karyawan yang telah dimutasi, maka Perusahaan berwenang untuk melarangnya untuk melakukan pekerjaan yang sebelumnya atau melarang kehadirannya di tempat kerja yang sebelumnya.*
- 4. Mutasi bagi Karyawan dengan jabatan tertentu dan jarak tertentu dapat diberikan tunjangan yang akan diatur lebih lanjut dengan peraturan pelaksana.*
- 5. Penolakan Karyawan atas keputusan mutasi dari Perusahaan adalah pelanggaran disiplin kerja karena dianggap tidak menjalankan kebijakan Perusahaan.*

DEMOSI

Perusahaan dapat dan berwenang mengambil tindakan berupa penurunan jabatan, penundaan kenaikan Upah Pokok dan atau golongan terhadap Karyawan yang melanggar Peraturan Perusahaan dan atau Peraturan Pelaksana dan/atau kinerjanya tidak memenuhi kriteria berdasarkan penilaian Direksi perusahaan."

Namun yang terjadi, setelah berulang kali dimintakan untuk bekerja di *warehouse* justru PENGGUGAT tetap bersikukuh melakukan pekerjaan yang sebelumnya di Departemen IT sebagaimana yang diakui oleh PENGGUGAT pada butir 23

Halaman 21 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Gugatan *a quo*. Selain dari pada itu dalil PENGGUGAT pada butir 20, 21, 24, dan 25 Gugatan *a quo* yang menyatakan TERGUGAT tidak mengizinkan memasuki lokasi kerja adalah tidak benar sehingga TERGUGAT menolak dalil tersebut. **Dikarenakan justru PENGGUGAT sendiri yang menolak dan tidak pernah hadir bekerja di bagian warehouse untuk menjalankan tugas dan tanggungjawab baru sesuai dengan Surat Keputusan Direktur Nomor: JKT-284/HR-Legal-TBT/SK/V/2017, tanggal 9 Mei 2017** sebagaimana yang diakui oleh PENGGUGAT di dalam butir 12, 14, dan 15 Gugatan *a quo*.

15. TERGUGAT membantah dalil-dalil PENGGUGAT yang memutarbalikkan fakta pada butir 15 Gugatan perkara *a quo*, dimana PENGGUGAT menolak demosi dan mutasi tersebut dikarenakan tidak sesuai dengan kompetensi, pengalaman kerja dan keahlian PENGGUGAT. **Faktanya adalah bahwa tempat mutasi yang bersangkutan masih sesuai dengan keahlian PENGGUGAT pada bidang IT, yaitu membenahi dan pengoprasian sistem IT di warehouse/ pergudangan yaitu Gudang TPS, dimana PENGGUGAT sendiri mengetahui bahwa di Gudang TPS menggunakan sistem IT bernama Warehouse Management System ("WMS") dan memerlukan keahlian IT untuk pemeriksaan.** Hal tersebut dijelaskan pula oleh saksi dari PENGGUGAT sendiri, bernama Kusmadi, mantan staf IT di perusahaan TERGUGAT, pada persidangan terdahulu, sebagaimana tercantum pada halaman 48, Putusan Majelis Hakim perkara Nomor: 159/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Srg, tanggal 14 Februari 2018, yang menyebutkan:

*"Bahwa program WMS (Warehouse Management System) direncanakan untuk menggantikan program Euclid untuk pemakaian di Gudang dan WMS adalah program untuk mencatat keluar masuknya barang di gudang, yang diinput oleh user sendiri (orang-orang Gudang) tanpa latar belakang IT, selanjutnya dapat dimonitor oleh Saksi sebagai pengawas, yang **Saksi sendiri dapat mengecek turun langsung ke Gudang untuk memastikan apakah ada masalah dalam mengoperasikan aplikasi tersebut dan apakah penempatan barang sesuai dengan aplikasi;***

.....

*Bahwa Saksi mengawasi **aplikasi WMS** yang diterapkan dalam satu gudang yang diperuntukkannya di dalam untuk 3 (tiga) gudang yaitu **gudang TPS**, gudang Berikat dan gudang General;"*

16. Bahwa tidak benar yang disampaikan PENGGUGAT pada butir 16, 17, 18, 19 dan 42 Gugatan *a quo* yang menyatakan keputusan TERGUGAT adalah tindakan intimidasi dan mengabaikan asas keterbukaan dan cenderung semena-mena.

Halaman 22 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Hingga saat ini, TERGUGAT tidak pernah melakukan upaya-upaya intimidasi terhadap PENGGUGAT. TERGUGAT tidak pernah mengabaikan asas keterbukaan, terbukti bahwa PENGGUGAT selalu mendapatkan surat-surat keputusan yang TERGUGAT buat. Namun PENGGUGAT tidak dapat memahami mana yang merupakan hak TERGUGAT sebagai Perusahaan dan mana yang menjadi kewajiban dari PENGGUGAT sebagai karyawan.

Apabila TERGUGAT melakukan tindakan-tindakan intimidasi kepada PENGGUGAT tentu Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah Tangerang akan melakukan teguran baik lisan maupun tulisan kepada TERGUGAT sebagaimana laporan PENGGUGAT kepada Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah Tangerang yang disebutkan pada butir 19 Gugatan *a quo*. Namun faktanya TERGUGAT sempat didatangi oleh Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah Tangerang bernama Sdr. Iskandar, S.T., ME., atas laporan yang dibuat oleh PENGGUGAT sebagaimana pada butir 19 Gugatan *a quo*, namun Pengawas tersebut justru hanya datang untuk melihat Peraturan Perusahaan yang berlaku pada Perusahaan TERGUGAT kemudian tidak memberikan teguran apapun.

17. Berdasarkan hal-hal yang telah disampaikan oleh TERGUGAT di atas, mohon kiranya Yang Terhormat Majelis Hakim perkara *a quo* untuk menolak dan mengenyampingkan dalil-dalil PENGGUGAT tersebut.

II. Terkait proses Bipartit dan Mediasi

18. Bahwa TERGUGAT menolak butir 22 Gugatan *a quo* dikarenakan PENGGUGAT tidak pernah meminta untuk diadakan bipartit secara resmi melalui surat kepada TERGUGAT oleh karena itu tidak sepatutnya PENGGUGAT yang menolak bekerja sesuai dengan Surat Keputusan Direktur Nomor: JKT-284/HR-Legal-TBT/SKV/2017, tanggal 9 Mei 2017, menuduh TERGUGAT bertindak semena-mena.

19. Bahwa TERGUGAT menolak butir 32 Gugatan *a quo* yang menyebutkan:

"bahwa TERGUGAT tidak memberikan hak opsi Pemutusan Hubungan Kerja kepada PENGGUGAT, dan TERGUGAT hanya memberikan OPSI MENGUNDURKAN DIRI tanpa kompensasi kepada PENGGUGAT"

Bahwa hal tersebut sangat tidak benar dan merupakan rekayasa PENGGUGAT dalam Gugatan *a quo*, dikarenakan telah jelas tercantum di dalam Risalah Rapat Bipartit tanggal 17 Juli 2017 yang ditandatangani oleh Kuasa TERGUGAT, Kuasa PENGGUGAT serta PENGGUGAT sendiri, bahwa Pendapat TERGUGAT adalah "tidak ada PHK" dan TERGUGAT tidak pernah memberikan opsi mengundurkan diri tanpa kompensasi kepada PENGGUGAT sebagaimana yang disebutkan oleh PENGGUGAT di dalam

Halaman 23 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



butir 32 Gugatan a quo. Mohon kiranya Yang Terhormat Majelis Hakim dapat menolak butir 32 Gugatan a quo yang didasarkan pada hal-hal yang direkayasa.

20. Bahwa tidak adanya keinginan oleh TERGUGAT untuk melakukan PHK kepada PENGGUGAT juga disampaikan pada proses mediasi, sebagaimana tertera pada butir 8 Keterangan Kuasa Hukum/Perusahaan di dalam Surat Anjuran Mediator Nomor: 567.2/2848-HI/2017 yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, tanggal 08 September 2017, yaitu:

"Bahwa perusahaan tetap berpendapat dan berpendirian bahwa karyawan tetap bekerja seperti biasa sesuai dengan posisi terakhir sebagaimana tertuang pada surat keputusan Nomor: JKT-284/HR-LEGAL-TBT/SK/V/2017 tanggal 09 Mei 2017"

21. Bahwa jelas di dalam proses ini, sikap PENGGUGAT lah yang justru ingin hubungan kerja berakhir. Hal ini terlihat dalam sikap PENGGUGAT di dalam surat anjuran dan pernyataan tegas dari PENGGUGAT yang menerima Surat Anjuran Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, Nomor: 567.2/2848-HI/2017, tanggal 8 September 2017, sebagaimana pula yang diakui oleh PENGGUGAT sendiri pada butir 39 Gugatan a quo yang menyatakan "menerima anjuran untuk mengakhiri hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT".
22. Bahwa TERGUGAT menolak butir 27, 34 dan 35 Gugatan a quo, dikarenakan ketidakhadiran TERGUGAT pada mediasi bukan dikarenakan keinginan dari TERGUGAT. TERGUGAT telah memberikan kuasa kepada kantor hukum Sinaga & Co, namun TERGUGAT baru mengetahui Ketidakhadiran kuasa TERGUGAT terdahulu dalam proses Mediasi pada saat TERGUGAT mendapatkan Surat Anjuran Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, Nomor: 567.2/2848-HI/2017, tanggal 8 September 2017 yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, yang oleh karenanya TERGUGAT telah memutus kuasa kepada kantor hukum Sinaga & Co, dan kemudian TERGUGAT belum menentukan sikap atas surat anjuran hingga Gugatan a quo ini disampaikan kepada TERGUGAT.
23. Dalam kesempatan ini terhadap Surat Anjuran Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, Nomor: 567.2/2848-HI/2017, tanggal 8 September 2017 yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang tersebut, TERGUGAT bersikap menolaknya. Hal ini didasarkan karena TERGUGAT diwajibkan untuk memberikan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja kepada PENGGUGAT. Sedangkan sebagaimana telah dijelaskan di atas, bahwa TERGUGAT tidak pernah berkeinginan melakukan PHK kepada PENGGUGAT dan justru PENGGUGAT yang diduga sengaja melakukan kesalahan berulang

Halaman 24 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



kali agar TERGUGAT melakukan PHK terhadap PENGGUGAT atas kesalahan-kesalahan PENGGUGAT yang bertentangan dengan UU No. 13/2003 dan Peraturan Perusahaan PT. Tabitha Express periode 2017-2019.

III. TERGUGAT Tidak Pernah Melakukan PHK Terhadap PENGGUGAT

24. Bahwa TERGUGAT menolak seluruh dalil-dalil PENGGUGAT yang mengasumsikan bahwa TERGUGAT telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap PENGGUGAT sebagaimana butir 20 dan 43 Gugatan *a quo* dikarenakan TERGUGAT tidak pernah mengeluarkan surat PHK kepada PENGGUGAT justru TERGUGAT berusaha untuk memberikan kesempatan bagi PENGGUGAT untuk tetap bekerja sebagaimana yang tercantum di dalam Surat Anjuran Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, Nomor: 567.2/2848-HI/2017, tanggal 8 September 2017 dan sebagaimana yang disampaikan oleh PENGGUGAT pada butir 32 Gugatan *a quo*.
25. Bahwa terhadap perselisihan ini justru PENGGUGAT sendirilah yang ingin memutuskan hubungan kerja dengan TERGUGAT, hal tersebut dapat dilihat pada butir 33 dan 39 Gugatan *a quo* yang pada intinya PENGGUGAT menerima PHK.
26. Bahwa berdasarkan dalil-dalil yang disampaikan oleh PENGGUGAT di dalam Gugatan *a quo* terlihat bahwa motif PENGGUGAT dalam perselisihan ini adalah untuk mendapatkan sejumlah keuntungan dengan cara mengkondisikan agar perselisihan ini terlihat sebagai perselisihan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT.
27. Bahwa sejumlah keuntungan yang dimaksud di atas sebagaimana butir 37, 38, dan 44 posita Gugatan *jo.* butir 4 dan butir 5 petitum Gugatan, yaitu:
- Uang Pesangon $(9 \times \text{Rp. } 18.500.000,-) \times 2 = \text{Rp. } 333.000.000,-$ (sesuai pasal 156 ayat (2) *jo.* Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003)
 - Uang penghargaan masa kerja $(6 \times \text{Rp. } 18.500.000,-) = \text{Rp. } 111.000.000,-$ (sesuai pasal 156 ayat (3) *jo.* Pasal 169 ayat (2) UU No. 13 tahun 2003)
 - Uang Penggantian Hak :
 - 3) Penggantian biaya perumahan serta pengobatan: $\text{Rp. } 444.000.000,- \times 15\% = \text{Rp. } 66.600.000,-$ (sesuai dengan pasal 156 ayat (4) UU No. 13 tahun 2003);
 - 4) Sisa cuti :
 - ✓ Tahun 2016 sebanyak 7 hari kerja $\times \text{Rp } 740.000,- = \text{Rp } 5.180.000,-$
 - ✓ Tahun 2017 sebanyak 18 hari kerja $\times \text{Rp } 740.000,- = \text{Rp } 13.320.000,-$Jadi total sisa cuti yang harus dibayarkan sebesar **Rp 18.500.000,-**
28. Bahwa sebagaimana tuntutan PENGGUGAT di atas PENGGUGAT menuntut **2 (dua) kali Uang Pesangon**, berdasarkan Pasal 156 ayat (2) *jo.* Pasal 164 ayat

Halaman 25 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



(3) UU No. 13/2003, dimana pasal tersebut tidak ada korelasinya dengan perkara *a quo* dikarenakan berdasarkan fakta-fakta dan dalil-dalil PENGUGAT di dalam Gugatan *a quo* telah jelas TERGUGAT tidak pernah melakukan PHK kepada PENGUGAT dengan alasan perusahaan tutup sebagaimana Pasal 164 ayat (3) UU No. 13/2003.

29. Bahwa sebagaimana tuntutan PENGUGAT di atas, PENGUGAT menuntut 2 (dua) kali Uang Penghargaan Masa Kerja, berdasarkan Pasal 156 ayat (3) jo. Pasal 169 ayat (2) UU No. 13/2003 yang juga tidak ada korelasinya dengan perkara *a quo* dikarenakan berdasarkan fakta-fakta dan dalil-dalil PENGUGAT di dalam Gugatan *a quo* TERGUGAT tidak pernah melakukan PHK kepada PENGUGAT dengan cara sebagaimana Pasal 169 UU No. 13/2003.

30. Bahwa sebagaimana tuntutan PENGUGAT di atas, PENGUGAT menuntut sisa cuti Tahun 2016 dan Tahun 2017 yang jumlahnya tidak benar dan mengada-ada tanpa dasar. Hal tersebut dikarenakan pada saat PENGUGAT masih bekerja, TERGUGAT menemukan data-data absensi dan cuti pada sistem IT bernama Euclid milik TERGUGAT telah dimanipulasi dengan jumlah yang tidak masuk akal, dimana sistem Euclid tersebut merupakan tanggungjawab dari PENGUGAT.

Adapun jumlah cuti bagi karyawan sebagaimana Peraturan Perusahaan PT. Tabitha Express Periode 2017–2019 adalah sebanyak 12 hari. Namun sisa cuti yang dimiliki oleh PENGUGAT di dalam sistem Euclid tersebut berjumlah:

- Sisa cuti Desember 2015 sebanyak 29,5 hari. Cuti yang telah digunakan 5 hari;
- Sisa cuti Januari 2016 sebanyak 37,5 hari. Cuti yang telah digunakan 0 hari;
- Sisa cuti Desember 2016 sebanyak 25 hari. Cuti yang telah digunakan 0 hari;
- Sisa cuti Januari 2017 sebanyak 26,5 hari. Cuti yang telah digunakan 1,5 hari.

31. Bahwa sebagaimana tuntutan PENGUGAT di atas, PENGUGAT menuntut dibayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan sisa cuti dengan menggunakan perhitungan gaji sebesar Rp. 18.500.000,- (delapan belas juta lima ratus ribu rupiah), sedangkan PENGUGAT telah didemosi menjadi kordinator/supervisor *warehouse* dan disesuaikan upahnya menjadi Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah) berdasarkan Surat Keputusan Direktur Nomor: JKT-284/HR-Legal-TBT/SK/V/2017, tanggal 9 Mei 2017 jo. Surat Nomor: JKT-389/TBT/SKPDIR/V/2017, perihal Surat Pelaksana SK Direktur No. JKT-284/HR-Legal-TBT/SK/V/2017, tanggal 24 Mei 2017. Besaran gaji tersebut telah sesuai

Halaman 26 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



dengan skala upah untuk jabatan supervisor yang berlaku di Perusahaan TERGUGAT.

32. Bahwa dengan demikian TERGUGAT menolak butir 6, 38, 44 dan 48 posita Gugatan *a quo* dan butir 4, 5, dan 7 petitum Gugatan *a quo*.

IV. TERGUGAT Tidak Pernah Melarang PENGGUGAT Untuk Masuk Bekerja

33. Bahwa TERGUGAT menolak butir 14, 20, 21, 23, 24, 25, dan 43 Gugatan *a quo* yang pada intinya TERGUGAT tidak mengizinkan/melarang PENGGUGAT untuk masuk kerja dan menghapus data absen sidik jari (*finger print*), dikarenakan hal tersebut tidak pernah dilakukan oleh TERGUGAT.
34. Bahwa TERGUGAT menolak butir 14 Gugatan *a quo*, dikarenakan pada tanggal 10 Mei 2017 TERGUGAT tidak pernah menyuruh PENGGUGAT pulang dengan hanya bekerja setengah hari dikarenakan PENGGUGAT menolak melaksanakan surat keputusan Nomor: JKT-284/HR-LEGAL-TBT/SK/V/2017. Hal tersebut sangat tidak masuk akal dan mengada-ada dikarenakan untuk tujuan apa TERGUGAT menyuruh PENGGUGAT pulang sedangkan keesokan harinya PENGGUGAT dapat masuk bekerja dan bertemu dengan karyawan TERGUGAT bernama Rudolf yang meminta PENGGUGAT melaksanakan surat keputusan Nomor: JKT-284/HR-LEGAL-TBT/SK/V/2017, dimana hal tersebut diakui sendiri oleh PENGGUGAT pada butir 15 Gugatan *a quo*.
35. Bahwa tidak ada alasan untuk TERGUGAT mengizinkan/melarang PENGGUGAT untuk masuk bekerja dan menghapus data absen sidik jari (*finger print*) PENGGUGAT sedangkan TERGUGAT masih memberikan kesempatan kepada PENGGUGAT untuk menjalankan pekerjaannya pada bagian *warehouse* guna melakukan pemantauan pengoperasian aplikasi WMS dan apakah penempatan barang sesuai dengan aplikasi WMS.
36. Bahwa pada butir 20 Gugatan *a quo* jelas dapat dilihat bahwa **PENGUGAT mengakui bahwa TERGUGAT mengizinkan PENGUGAT untuk masuk bekerja hingga jam bekerja berakhir**, namun PENGUGAT sendiri yang tidak mau melakukan pekerjaannya namun PENGUGAT tetap menginginkan melakukan pekerjaannya sebagai IT Manager/Supervisor, dimana hal tersebut tentu sudah tidak dapat dilakukan oleh PENGUGAT dikarenakan PENGUGAT sudah tidak dipercaya untuk menjabat dan menjalankan tugas-tugas sebagai IT Manager/Supervisor.
37. Bahwa TERGUGAT menolak butir 21 Gugatan *a quo* dikarenakan hal tersebut tidak pernah diperintahkan dan diketahui oleh TERGUGAT. Selain dari pada itu Sdr. Hendra Irawan Purba Tambak yang disebutkan dalam butir 21 Gugatan *a quo*, merupakan bekas karyawan TERGUGAT yang telah di-PHK karena

Halaman 27 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

melakukan pelanggaran berat dan pada sidang sebelumnya (perkara Nomor: 159/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Srg) Sdr. Hendra Irawan Purba Tambak menjadi saksi PENGGUGAT yang sering tidak konsisten dalam memberikan kesaksiannya. Oleh karena itu kiranya Yang Mulia Majelis Hakim dapat mengesampingkan dalil PENGGUGAT pada butir 21 Gugatan *a quo*.

38. Bahwa TERGUGAT menolak butir 24, dan 25 Gugatan *a quo* dikarenakan dalil-dalil tersebut penuh kejanggalan dan sangat bertentangan dengan butir 32, 33 dan 34 Gugatan PENGGUGAT sebelumnya yaitu perkara Nomor: 159/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Srg, yang disebutkan oleh PENGGUGAT sebagai berikut:

“(32) Pada tanggal 26 Mei di lokasi pos Satpam, PENGGUGAT bertemu dengan Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja Propinsi Banten (Sdr. Iskandar) yang datang hendak memeriksa perusahaan TERGUGAT terkait dengan surat yang dikirimkan PENGGUGAT kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Banten tertanggal 12 Mei 2017 tentang Laporan Pengaduan Perselisihan Hubungan Industrial;

(33) Bahwa pada saat bertemu dengan Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja (Sdr. Iskandar), PENGGUGAT disarankan untuk tidak masuk bekerja lagi sebab dianggap sia-sia karena PENGGUGAT tetap tidak diijinkan masuk ke lokasi kerja oleh TERGUGAT;

(34) Bahwa terhitung sejak tanggal 27 Mei 2017, atas saran Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja (Sdr. Iskandar), PENGGUGAT tidak pernah masuk bekerja lagi;”

39. Bahwa pada butir 24, dan 25 Gugatan *a quo* PENGGUGAT sudah tidak mendalilkan bahwa ketidakhadiran PENGGUGAT dikarenakan larangan oleh Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja (Sdr. Iskandar). Hal tersebut merupakan kejanggalan bahwa dalil-dalil yang disampaikan oleh PENGGUGAT merupakan rekayasa sebagaimana juga dapat dilihat pada absen sidik jari (*finger print*) PENGGUGAT tercantum ketidakhadiran PENGGUGAT dikarenakan ijin keperluan pribadi dan mangkir.
40. Bahwa apabila absen sidik jari (*finger print*) PENGGUGAT dihapus sebagaimana dalil PENGGUGAT pada butir 20, 21 dan 43 Gugatan *a quo*, maka seharusnya absen PENGGUGAT sudah tidak tercatat pada data absen sidik jari (*finger print*).

V. Mutasi dan Demosi adalah Hak TERGUGAT

41. Bahwa TERGUGAT menolak butir 12, 14, 15, 16, 19, 42 dan 43 Gugatan *a quo* dikarenakan PENGGUGAT telah keliru memahami bahwa Mutasi dan Demosi adalah hak dari pada TERGUGAT.

Halaman 28 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.

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

42. Bahwa berdasarkan Pasal 55 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan:

"Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak."

43. Bahwa berdasarkan Surat Pengangkatan Pegawai Tetap, Nomor: JKT-156/HR-TBT/VIII/2001, tanggal 14 Agustus 2001, PENGGUGAT telah setuju untuk diangkat sebagai pegawai tetap dan mematuhi seluruh peraturan yang berlaku pada Peraturan Perusahaan. Bahwa berdasarkan Peraturan Perusahaan PT. Tabitha Express Periode 2017–2019 menyebutkan bahwa:

"MUTASI DALAM PERUSAHAAN"

1. Sehubungan dengan kebutuhan bisnis dan dalam rangka pengembangan Karyawan, **Perusahaan berwenang untuk melakukan mutasi Karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lainnya atau dari suatu lokasi ke lokasi kerja lainnya di dalam lingkungan Perusahaan.**
2. Dalam hal seorang Karyawan akan dimutasikan, terlebih dahulu diberitahukan oleh Perusahaan kepada Karyawan yang bersangkutan.
3. Bagi Karyawan yang telah dimutasi, maka Perusahaan berwenang untuk melarangnya untuk melakukan pekerjaan yang sebelumnya atau melarang kehadirannya di tempat kerja yang sebelumnya.
4. Mutasi bagi Karyawan dengan jabatan tertentu dan jarak tertentu dapat diberikan tunjangan yang akan diatur lebih lanjut dengan peraturan pelaksana.
5. **Penolakan Karyawan atas keputusan mutasi dari Perusahaan adalah pelanggaran disiplin kerja karena dianggap tidak menjalankan kebijakan Perusahaan.**

DEMOSI

Perusahaan dapat dan berwenang mengambil tindakan berupa penurunan jabatan, penundaan kenaikan Upah Pokok dan atau golongan terhadap Karyawan yang melanggar Peraturan Perusahaan dan atau Peraturan Pelaksana dan/atau kinerjanya tidak memenuhi kriteria berdasarkan penilaian Direksi perusahaan."

44. Bahwa berdasarkan Peraturan Perusahaan tersebut sudah seharusnya PENGGUGAT menjalankan apa yang merupakan kewenangan TERGUGAT yaitu melakukan mutasi dan demosi pada PENGGUGAT.
45. Bahwa kewenangan TERGUGAT atas mutasi dan demosi tersebut diakui pula oleh Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang berdasarkan Pendapat dan Anjuran Pegawai Mediator Hubungan Industrial pada romawi III butir 7, Surat

Halaman 29 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.

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

Anjuran Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, Nomor: 567.2/2848-HI/2017, tanggal 8 September 2017, yang menyebutkan:

"Bahwa mutasi dan demosi adalah prerogatif perusahaan..."

46. Bahwa dengan demikian adalah berlebihan ketika TERGUGAT dianggap oleh PENGGUGAT telah melakukan tindakan intimidasi agar PENGGUGAT mengundurkan diri. Pemberian mutasi dan demosi yang diambil oleh TERGUGAT dikarenakan PENGGUGAT telah berkali-kali melakukan pelanggaran (*vide* butir 8 Jawaban TERGUGAT) dan ditemukan banyak kesalahan fatal yang dilakukan oleh PENGGUGAT dalam bekerja berdasarkan laporan yang diterima dari karyawan TERGUGAT hingga menyebabkan TERGUGAT mengalami kerugian. Oleh sebab itu TERGUGAT menganggap bahwa kepercayaan dan tanggungjawab yang sebelumnya diberikan kepada PENGGUGAT sebagai IT Manager kemudian sebagai IT Supervisor sudah tidak dapat dipercayakan lagi kepada PENGGUGAT.
47. Bahwa kepercayaan tersebut juga berlaku dalam hal promosi jabatan, seperti yang telah diterima oleh PENGGUGAT ketika PENGGUGAT dipercayakan oleh TERGUGAT menjadi Pegawai Tetap Tahun 2001 dengan upah sebesar Rp. 2.200.000,- (dua juta dua ratus ribu rupiah); kemudian terus mengalami kenaikan upah dan diberikan kepercayaan jabatan hingga pada Maret 2017 TERGUGAT masih sebagai IT Manager dengan upah sebesar Rp. 18.000.000,- (delapan belas juta rupiah) sebelum kemudian didemosi dan dimutasikan.
48. Hal tersebut sesuai dengan keterangan Ahli Ketenagakerjaan, Umar Kasim, sebagaimana tercantum pada halaman 58 Putusan Perkara Nomor: 159/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Srg, tanggal 14 Februari 2018, yaitu:
 - Bahwa direksi mempunyai kewenangan untuk mengangkat pekerja/buruh untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi atau disebut dengan promosi, juga mempunyai kewenangan untuk menurunkan karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih rendah atau disebut dengan demosi;
 - Bahwa ketentuan perjanjian kerja yang diatur dalam Pasal 54 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, salah satu isinya memperjanjikan jabatan/tempat kerja sehingga direksi baru mempunyai kewenangan untuk memindahkan atau memutasi pekerja/buruh sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bila aturan mengenai mutasi tersebut, telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;

Halaman 30 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa perjanjian kerja hanya mengatur pokok-pokok hubungan kerja saja sedangkan detail dari hubungan kerja diatur di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama sehingga apabila ada karyawan yang menolak mutasi yang ketentuannya sudah diatur di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama maka karyawan tersebut telah melanggar dari apa yang telah disetujui atau diperjanjikan di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- Bahwa jabatan itu amanah atau kepercayaan sehingga bila seseorang diberi amanah untuk menduduki jabatan maka lazimnya atau umumnya selain ada upah standarnya juga diberi tunjangan jabatan yang didudukinya sehingga bila seseorang sudah tidak diberi amanah lagi atau tidak dipercaya lagi maka tunjangan jabatannya akan hilang dengan demikian bila seseorang mengalami demosi sekaligus mutasi beberapa kali sehingga tidak mempunyai jabatan lagi maka upah yang dipergunakan dalam membayarkan hak-haknya adalah upah standarnya terakhir yang tunjangan jabatannya sudah hilang;

VI. PENGGUGAT Telah Mangkir Lebih Dari 5 (lima) Hari

49. Bahwa PENGGUGAT menolak Surat Keputusan Direktur Nomor: JKT-284/HR-Legal-TBT/SK/V/2017, tanggal 9 Mei 2017 dan Surat Nomor: JKT-389/TBT/SKPDIR/V/2017, tanggal 24 Mei 2017, sebagaimana yang tercantum pada butir 14 Gugatan *a quo*.
50. Bahwa atas penolakan PENGGUGAT tersebut, PENGGUGAT tidak pernah masuk ke area *warehouse* tempat dimana seharusnya PENGGUGAT bekerja.
51. Bahwa dikarenakan PENGGUGAT tidak pernah hadir di area *warehouse* sejak tanggal 10 Mei 2017 untuk melakukan pekerjaan, maka kemudian pada tanggal 11 Mei 2017 karyawan TERGUGAT bernama Rudolf mempertanyakan alasan ketidakhadiran PENGGUGAT di *warehouse*. Kemudian oleh PENGGUGAT dijawab bahwa PENGGUGAT menolak atas putusan tersebut dikarenakan tidak sesuai dengan aturan dan akan mengambil langkah hukum. Oleh karena itu PENGGUGAT telah dianggap mangkir atas ketidakhadirannya di *warehouse*.
52. Bahwa dikarenakan PENGGUGAT sudah lebih dari 5 (lima) hari mangkir tidak masuk kerja di *warehouse* tanpa keterangan secara tertulis, maka terhitung setelah tanggal terbitnya Surat Keputusan Direktur, Nomor: JKT-284/HR/Legal/TBT/SK/V/2017, tanggal 9 Mei 2017 hingga pada saat ini, maka PENGGUGAT dianggap telah mengundurkan diri dari PT. Tabitha Express, kebijakan tersebut dijalankan berdasarkan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang

Halaman 31 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.

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)



No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perusahaan, yang menyebutkan:

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

Peraturan Perusahaan PT. Tabitha Express periode 2017-2019 (pada halaman 17, bagian Mengundurkan Diri atau Dikualifikasikan Mengundurkan Diri), menyebutkan:

"Karyawan yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil 2 (dua) kali melalui surat tertulis secara patut maka dikualifikasikan mengundurkan diri."

53. Bahwa TERGUGAT menolak butir 26 Gugatan *a quo* yang menyebutkan bahwa TERGUGAT sama sekali tidak pernah melakukan upaya pemanggilan terhadap PENGGUGAT untuk diminta masuk bekerja. Hal tersebut telah dilakukan berkali-kali oleh TERGUGAT namun ditolak oleh PENGGUGAT sebagaimana yang diakui PENGGUGAT pada butir 15 Gugatan *a quo*.
54. Bahwa adapun TERGUGAT tidak mengirimkan surat panggilan untuk bekerja di warehouse kepada PENGGUGAT juga dikarenakan karyawan-karyawan TERGUGAT telah berulang kali meminta PENGGUGAT untuk bekerja di warehouse namun ditolak PENGGUGAT sebagaimana yang diakui sendiri oleh PENGGUGAT pada butir 15 Gugatan perkara a quo. Hingga pada tanggal 12 Mei 2017, PENGGUGAT memberitahukan kepada karyawan TERGUGAT bernama Rudolf bahwa PENGGUGAT akan mengambil langkah hukum atas Surat Keputusan Direktur tentang Penurunan Jabatan dan Mutasi Kerja Dari IT ke Warehouse, Nomor: JKT-284/HR/Legal/TBT/SK/V/2017, tanggal 9 Mei 2017. Oleh karena itu TERGUGAT menganggap bahwa PENGGUGAT sudah tidak bersedia untuk masuk kerja di warehouse walaupun dipanggil melalui surat.
55. Bahwa apabila pertimbangan Yang Mulia Majelis Hakim hubungan kerja antara TERGUGAT dan PENGGUGAT harus berakhir, mohon kiranya Yang Mulia Majelis Hakim perkara *a quo* dapat menyatakan hubungan kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT putus dikarenakan PENGGUGAT dikualifikasikan mengundurkan diri.

VII. PENGGUGAT melakukan Mark Up Pembelian Microphone

56. Bahwa TERGUGAT menolak butir 9 Gugatan *a quo* yang menyebutkan TERGUGAT menuduh PENGGUGAT melakukan *mark up* harga pembelian

Halaman 32 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



barang-barang IT tanpa bukti yang jelas di forum umum pada saat diadakan *branch meeting* pada tanggal 31 Maret 2017.

57. Bahwa tidak ada alasan TERGUGAT untuk melakukan tuduhan tersebut disuatu pertemuan atau forum yang tanpa kehadiran PENGUGAT dikarenakan TERGUGAT telah melakukan teguran secara langsung berkaitan dengan pembelian barang untuk keperluan kantor dimana berdasarkan fakta yang dimiliki TERGUGAT ditemukan adanya bukti pembelian *microphone merk Shure Combo PG288/PG58 wireless*, yang dibeli oleh PENGUGAT seharga Rp. 8.000.000,- (delapan juta rupiah), tanggal 15 April 2016, dengan tanpa mengikuti SOP yaitu melakukan perbandingan minimal dari 3 calon vendor dan memilih pada harga yang terendah.

Sedangkan kemudian karyawan TERGUGAT bernama Rendy melakukan pembelian *microphone* yang sama dengan yang dibeli oleh PENGUGAT, pada tanggal 19 Juli 2016, dengan harga hanya Rp. 1.850.000,- (satu juta delapan ratus lima puluh ribu). Hal tersebut jelas-jelas merugikan TERGUGAT. Atas teguran yang disampaikan TERGUGAT tersebut PENGUGAT hanya diam dan tidak membuat pernyataan apapun apabila memang PENGUGAT pada saat itu merasa tertuduh.

58. Bahwa selain daripada itu butir 9 Gugatan *a quo* terdapat kejanggalan dikarenakan sangat bertentangan dengan butir 17 Gugatan *a quo* PENGUGAT sebelumnya yaitu perkara Nomor: 159/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Srg, yang disebutkan oleh PENGUGAT sebagai berikut:

"Bahwa saat PENGUGAT masuk bekerja kembali selepas cuti pada tanggal 3 April 2017, PENGUGAT mendengar informasi dari karyawan PT. Tabitha Express, bahwa TERGUGAT melontarkan tuduhan mark up pembelian barang-barang IT kepada PENGUGAT tanpa bukti yang jelas. Tuduhan tersebut dilontarkan di forum umum pada saat diadakan acara keagamaan di aula PT. Tabitha Express pada tanggal 1 April 2017. "

59. Bahwa pada butir 9 Gugatan *a quo* PENGUGAT sudah tidak mendalilkan bahwa TERGUGAT melakukan tuduhan mark up harga pembelian barang-barang IT di forum umum pada saat diadakan **acara keagamaan tanggal 1 April 2017**. Hal tersebut merupakan kejanggalan bahwa dalil-dalil yang disampaikan oleh PENGUGAT merupakan rekayasa.
60. Bahwa berdasarkan dalil-dalil di atas maka PENGUGAT telah melakukan pelanggaran berat sebagaimana yang disebutkan pada Pasal 158 huruf a UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan. Bahwa berdasarkan pasal tersebut

Halaman 33 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



TERGUGAT dapat di PHK dengan diberikan uang penggantian hak sebagaimana Pasal 156 ayat (4) UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan.

61. Bahwa apabila pertimbangan Yang Mulia Majelis Hakim hubungan kerja antara TERGUGAT dan PENGGUGAT harus berakhir, mohon kiranya Yang Mulia Majelis Hakim perkara *a quo* dapat menyatakan hubungan kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT telah putus dikarenakan PENGGUGAT terbukti telah melakukan pelanggaran berat.

VIII. Terhadap Permohonan PENGGUGAT Atas Uang Paksa, Menjalankan Putusan Terlebih Dahulu, dan Putusan Sela

62. Bahwa TERGUGAT menolak mengenai uang paksa (*dwangsom*) seperti yang didalilkan oleh PENGGUGAT pada butir 45 Gugatan *a quo* dikarenakan petitum dalam Gugatan *a quo* meminta Majelis mengeluarkan putusan *condemnatoir* agar TERGUGAT membayar sejumlah uang kepada PENGGUGAT, oleh karena itu TERGUGAT tidak dapat dihukum membayar uang paksa (*dwangsom*). Hal tersebut sebagaimana diatur Pasal 611a ayat (1) kalimat terakhir B.Rv, yang menyebutkan:

"lembaga uang paksa tidak dapat diterapkan dalam suatu putusan yang mengandung diktum penghukuman membayar sejumlah uang"

63. Bahwa TERGUGAT menolak butir 46 Gugatan *a quo* dimana PENGGUGAT memohon agar dapat melaksanakan putusan terlebih dahulu (*uit voebat bij vooraad*), dikarenakan tidak memenuhi syarat sebagaimana yang diatur Pasal 180 HIR dan Surat Edaran Mahkamah Agung RI Nomor: 3 tahun 2000, tanggal 21 Juli, yang menyebutkan putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu dengan syarat:
- Gugatan didasarkan pada bukti surat autentik atau surat tulisan tangan (*handschrift*) yang tidak dibantah kebenaran tentang isi dan tanda tangannya, yang menurut Undang-undang tidak mempunyai kekuatan bukti.
 - Gugatan tentang Hutang-Piutang yang jumlahnya sudah pasti dan tidak dibantah.
 - Gugatan tentang sewa-menyewa tanah, rumah, gudang dan lain-lain, di mana hubungan sewa menyewa sudah habis/lampau, atau Penyewa terbukti melalaikan kewajibannya sebagai Penyewa yang beritikad baik.
 - Pokok gugatan mengenai tuntutan pembagian harta perkawinan (*gono-gini*) setelah putusan mengenai gugatan cerai mempunyai kekuatan hukum tetap.
 - Dikabulkannya gugatan Provisionil, dengan pertimbangan agar hukum yang tegas dan jelas serta memenuhi Pasal 332 Rv.

Halaman 34 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



f. Gugatan berdasarkan Putusan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*) dan mempunyai hubungan dengan pokok gugatan yang diajukan.

g. Pokok sengketa mengenai *bezitsrecht*.

Oleh karena Gugatan *a quo* tidak memenuhi syarat-syarat di atas mohon kiranya Yang Mulia Majelis Hakim perkara *a quo* untuk menolak dalil PENGGUGAT tersebut.

64. Bahwa TERGUGAT menolak butir 47 dan 48 Gugatan *a quo* yang memohonkan putusan sela agar TERGUGAT membayarkan upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh PENGGUGAT serta upah proses berdasarkan Pasal 96 UU No. 2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dikarenakan TERGUGAT tidak pernah memberikan skorsing kepada PENGGUGAT sebagaimana Pasal 155 ayat (3) UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian sudah sepatutnya Yang Mulia Majelis Hakim perkara *a quo* untuk menolak dalil PENGGUGAT tersebut.

IX. Terhadap Permohonan PENGGUGAT Atas Upah Proses

65. Bahwa TERGUGAT menolak butir 48 Gugatan *a quo* dimana permohonan upah proses sebesar Rp. 18.500.000,- (delapan belas juta lima ratus ribu rupiah) per bulan, terhitung dari bulan April 2017 sampai perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap adalah tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

66. Bahwa berdasarkan pada bagian Rumusan Hukum Kamar Perdata Pasal 2 huruf f Surat Edaran Mahkamah Agung RI Nomor 03 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, menyebutkan bahwa upah proses paling banyak selama 6 (enam) bulan. Oleh karena itu dalil PENGGUGAT pada butir 48 Gugatan *a quo* sangat mengada-ada dan tanpa dasar.

67. Bahwa berdasarkan Pasal 93 ayat (1) UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan:

"Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan"

68. Bahwa dengan demikian dikarenakan PENGGUGAT tidak pernah hadir untuk melaksanakan kewajibannya sejak dikeluarkannya Surat Keputusan Direktur Nomor: JKT-284/HR-Legal-TBT/SK/VI/2017, tanggal 9 Mei 2017, maka PENGGUGAT tidak memiliki hak atas upah proses. Oleh karena itu kiranya Majelis Hakim perkara *a quo* menolak dalil-dalil PENGGUGAT tersebut.

PETITUM JAWABAN

Halaman 35 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan uraian-uraian, penjelasan-penjelasan hukum yang didukung dengan bukti-bukti sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, maka kiranya Yang Terhormat Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* dapat memberikan putusan sebagai berikut:

DALAM PROVISI:

Menolak tuntutan/permohonan Provisi yang diajukan oleh PENGGUGAT untuk seluruhnya.

DALAM EKSEPSI:

2. Menerima Eksepsi yang diajukan oleh TERGUGAT;
3. Menyatakan Gugatan PENGGUGAT tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*).

DALAM POKOK PERKARA:

1. Menolak Gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT putus dikarenakan PENGGUGAT dikualifikasikan mengundurkan diri;
3. Menyatakan hubungan kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT telah putus dikarenakan PENGGUGAT terbukti telah melakukan pelanggaran berat;
4. Menyatakan PENGGUGAT tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak;
5. Menghukum penggugat untuk membayar biaya yang timbul atas perkara ini.

Apabila Yang Terhormat Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat tersebut, Penggugat pada persidangan berikutnya telah mengajukan replik pada tanggal 4 Juni 2018 dan atas replik Penggugat, Tergugat telah mengajukan duplik pada tanggal 25 Juni 2018;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, para Penggugat mengajukan alat bukti surat sebagai berikut:

1. Fotokopi Putusan Nomor 159/Pdt.Sus-PHI/2017/PNSrg., yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan asli salinan putusan, selanjutnya diberi tanda P-1;
2. Fotokopi ID Card Rondi Idris nomor 0105030, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-2 ;
3. Fotokopi *Pay Slip* Rondi Idris Periode Maret 2017, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan *print out* komputer, selanjutnya diberi tanda P-3;

Halaman 36 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Fotokopi Surat Konfirmasi Nomor JKT-081/HR-TBT/V/2001 tertanggal 2 Mei 2001 kepada Rondi Idris, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-4 ;
5. Fotokopi Permohonan Cuti Nomor 2700000470 dari Rondi Idris, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan hasil *print outsistem*, selanjutnya diberi tanda P-5;
6. Fotokopi surat nomor JK-204/TBT/SK/III/2017 tertanggal 22 Maret 2017 perihal perpanjangan cuti dari Rondi Idris, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya selanjutnya diberi tanda P-6;
7. Fotokopi Surat Keputusan Direktur Nomor JKT-196/TBT/SP/III/2017 tentang Penurunan Jabatan dan Demosi tanggal 3 april 2017 atas nama Rondi Idris, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-7;
8. Fotokopi surat nomor JKT-205/TBT/SP/III/2017 tertanggal 3 April 2017 perihal Surat Pelaksanaan SK Direktur Nomor JKT-196/TBT/SP/III/2017, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-8;
9. Fotokopi Surat Keputusan Nomor JKT-284/HR-Legal-TBT/SK/V/2017 tanggal 9 Mei 2017 atas nama Rondi Idris, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-9;
10. Fotokopi Tanda Terima dari Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Provinsi Banten atas surat dari Rondi Idris perihal laporan pengaduan perselisihan hubungan industri tertanggal 12 Mei 2017, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-10;
11. Fotokopi Tanda Terima dari Dinas Ketenagkerjaan Kota Tangerang atas surat dari Rondi Idris perihal laporan pengaduan perselisihan hubungan industri tertanggal 18 Mei 2017, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-11;
12. Tergugat tidak mengajukan bukti surat dari Dinas Ketenagkerjaan Kota Tangerang Nomor 567.1/1684-HI/2017 tertanggal 30 Mei 2017 perihal Klarifikasi (P-12) seperti yang tercantum dalam Daftar Bukti Tergugat;
13. Fotokopi surat dari Dinas Ketenagkerjaan Kota Tangerang Nomor 567.1/1859-HI/2017 tertanggal 12 Juni 2017 perihal Penggilan Dinas I, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-13;

Halaman 37 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.

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

14. FotokopiRisalah Perundingan Bipartit antara PT Tabhita Express dengan Rondi Idris tanggal 16 Juni 2017, yang telah diberi materai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda P-14;
15. FotokopiRisalah Rapat Bipartit antara PT Tabhita Express dengan Rondi Idris tanggal 17 Juli 2017, yang telah diberi materai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda P-15;
16. Fotokopisurat dari Dinas Ketenagkerjaan Kota Tangerang Nomor 567.1/2198-HI/2017 tertanggal 20 Juli 2017perihal Penggilaan Dinas II, yang telah diberi materai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-16;
17. FotokopiSurat Panggilan Dinas III Nomor : 567.1/2337-HI/2017 tertanggal 31 Juli 2017 yang telah diberi materai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-17;
18. Fotokopisurat dari Dinas Ketenagkerjaan Kota Tangerang Nomor 567.2/2848-HI/2017 tertanggal 8 September 2017perihal Anjuran, yang telah diberi materai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-18;
19. FotokopiTanda Terima dari Dinas Ketenagkerjaan Kota Tangerang atas surat dari Kuasa Rondi Idris perihal Tanggapan atas anjuran nomor 567.2/2848-HI/2017 tertanggal 18 September 2017, yang telah diberi materai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda P-19;
20. FotokopiLembaran Penilaian PT Tabhita Express, yang telah diberi materai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda P-20;
21. Fotokopikomunikasi *email* anantara Nelly Gan (director) dengan Rondi Idris tanggal 21 – 22 Februari 2017, yang telah diberi materai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda P-21;

Menimbang, bahwa selain alat bukti surat bertanda P-1sampai dengan P-21 tersebut di atas, Penggugat juga telah mengajukan saksi sebagai berikut :

1. Saksi **HENDRA IRAWAN PURBA TAMBAK**, di bawah sumpah/janji pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
 - Bahwa Saksi bekerja di PTTabhitha Express pada bulan Oktober 2010 dan diputus hubungan kerjanya pada bulan Nopember 2017, terakhir sebagai Asisten Direktur tetapi dalam surat pengangkatan sebagai *Senior Manager Operation*;
 - BahwaPTTabitha Ekpres bergerak di bidang *track cording company, ware house* dan *transportation* dan semuanya logistik;
 - Bahwa jabatan terakhir Penggugat bekerja di PTTabhitha Ekpres sebagai Manager IT;

Halaman 38 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa gaji terakhir Penggugat adalah sekitar sejumlah Rp18.000.000,00 (delapan belas juta rupiah);
- Bahwa pemeriksaan secara khusus untuk kasus Penggugat tidak ada dan anggapan Saksi setiap instruksi dari Direktur harus diikuti oleh karyawan termasuk ketika Direktur mengintruksikan kepada Saksi sebagai asistennya untuk membuat kerangka surat demosi terhadap penurunan jabatan Penggugat dari Manager IT ke Asisten Manager IT dan juga penurunan gaji Penggugat makanya surat demosi ditandatangani oleh Direktur sedangkan pengurangan gaji ditandatangani oleh Saksi;
- Bahwa Penggugat masih masuk waktu didemosi dari Manager IT ke Asisten Manager dan masih bisa absen seperti biasa hanya ruangnya dipindahkan ke ruangan lain diluar ruangan *corporate* dan setiap hari Penggugat kesana kemudian karena Penggugat menolak dan masih berusaha menemui Direktur maka akhirnya Direktur bilang ke Saksi untuk membuatkan suatu surat demosi dan akhirnya diturunkan surat demosi ke *Warehouse* dengan gaji kurang lebih Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dengan harapan Penggugat tidak masuk atau mengundurkan diri;
- Bahwa Penggugat sewaktu didemosi ke *Warehouse* keberatan dan tidak pernah mau bekerja di sana, akhirnya Penggugat dilarang masuk ke lobi kantor oleh Direktur, hanya sampai di pos satpam dan itu berjalan beberapa hari hingga pada akhirnya *finger print* Penggugat langsung dihapus oleh IT pengganti.
- Bahwa Saksi tahu absen Penggugat sudah tidak ada karena waktu Penggugat *finger print* namanya tidak muncul dan absen dilakukan 2 (dua) kali sehari pagi pada jam 08.00 WIB dan sore pulang jam 17.00 WIB;
- Bahwa Penggugat masih sempat datang setelah absennya dihapus, Penggugat masih sempat datang dan pada waktu itu Saksi dan Direktur bersama-sama melihat CCTV untuk melihat kondisi yang ada waktu, terlihat Penggugat datang ke pos satpam tetapi dihalangi oleh satpam dan disuruh keluar;
- Bahwa *finger print* Penggugat dihapus sekitar bulan 4 atau bulan 5 tahun 2017 setelah demosi kedua;
- Bahwa Penggugat masih datang tiap hari setelah *finger print* dihapus, karena hal itu ada catatannya di satpam karena kebiasaan di kantor kita kalau ada karyawan yang bermasalah akan ada instruksi ke satpam untuk membuat catatan kehadirannya;
- Bahwa Saksi dan Direktur mendapat laporan dari General Affair ada kelainan pembelian *micyang* diduga dilakukan oleh Penggugat walaupun pembelian

Halaman 39 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dilakukan oleh orang lain tetapi karena pembelian itu dibawah IT dengan pembelian micseharga sejumlah Rp8.000.000,00 (delapan juta rupiah) dan ketika dilakukan pembelian micr yang kedua dengan even yang berbeda diketahui harganya setengahnya sehingga disampaikanlah ke Direktur dan Direktur memanggil Saksi untuk mengecek kenapa Penggugat membeli micsaja korupsi berarti pembelian laptop dan lainnya selama ini juga korupsi tetapi waktu itu tidak pernah dilakukan pemeriksaan secara khusus atau detil “apakah korupsi itu benar terjadi”, kemudian belakangan saat Saksi menjadi saksi di persidangan dalam kasus yang sama baru mengetahui yang membeli mic bukan Penggugat bahkan tandatangan di *voucher* tersebut, juga bukan Penggugat melainkan tandatangan HRD sehingga tidak ada hubungannya dengan Penggugat. Dan itulah salah satu alasan yang kuat yang Saksi dengar dan menjadi titik berat untuk Penggugat didemosi;

- Bahwa di PT Tabhita Express pada saat itu ada 2 (dua) Asisten Direktur yaitu Saksi dan Rendy dan Rendy yang mempunyai akses, juga yang mempunyai tanggung jawab untuk pemeriksaan *voucher* termasuk *voucher* Saksi sehingga yang melaporkan adalah Rendy karena levelnya sudah Asisten Direktur sehingga dianggap valid dan Saksi tidak mengeceknya juga;
- Bahwa tandatangan di *voucher* dapat menjelaskan siapa yang beli, siapa yang *prove* dan siapa yang periksa dan waktu dilihat disini, yang beli namanya Jarkasih, yang *prove* adalah HRD dan setelah itu diproses di *finance*;
- Bahwa Jarkasih adalah staf *maintenance* dan secara struktur organisasi dibawah GA tetapi secara kordinasi pekerjaan dibawah IT;
- Bahwa pembelian laptop dan lain-lain sebelumnya berkaitan dengan IT selama ini dilakukan oleh Penggugat karena Penggugat yang berhubungan langsung dengan *suplier*, dengan *financedan* dengan Direktur;
- Bahwa untuk pembelian mic seharusnya secara struktur yang membeli itu GA karena itu properti Perusahaan untuk kegiatan internal Perusahaan seperti *meeting* dan lain-lain yang merupakan properti GA;
- Bahwa saat pembelian mic yang pertama yang mengecek adalah *finance* manager karena ada tanda tangannya di dalam *voucher*, sebelum ada Asisten Direktur yang kedua dan Rendy masih menjadi staf;
- Bahwa demosi yang kedua Penggugat yaitu dari Asisten Manager IT menjadi Supervisor *Warehouse*;
- Bahwa Penggugat saat didemosi yang pertama tidak pernah mendapat SP secara fisik tetapi di kantor memang ada peraturan yang lucu, yang mana SP bisa dibuat di dalam suatu sistem tanpa konfirmasi kepada karyawan kemudian

Halaman 40 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.

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

SP langsung dikeluarkan dan hal ini dikarenakan tidak adanya HRD yang mengurusinya;

- Bahwa surat demosi kedua kepada Penggugat, tidak pernah dibicarakan dasar hukumnya pada saat itu karena surat yang dibuat mengikuti kerangka yang sudah ada;
 - Bahwa Saksi membenarkan bukti surat T-9;
 - bahwa gaji Penggugat terakhir yang Saksi tahu itu kurang lebih sejumlah Rp18.000.000,00 (delapan belas juta rupiah) untuk jabatan Manager tetapi kalau sebagai Supervisor Warehouse kurang lebih sejumlah Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah);
 - Bahwa SOP pembelian barang-barang dikeluarkan bulan Maret 2017 dan waktu pembelian mic oleh Penggugat (Jarkasih) belum ada SOP;
 - Bahwa Saksi membenarkan bukti surat T-30;
 - Bahwa Penggugat dalam melakukan pembelian mic tidak melakukan perbandingan ketiga tokokarena hal itu instruksi langsung dari Nelly(Direktur) karena waktu itu ada do'a hari jum'at bagi yang beragama Kristen dan membutuhkan mic kemudian disuruhlah membelinya dan sepengetahuan Saksi yang membeli mic tersebut adalah Jarkasih;
 - Bahwa Saksi mengetahui bukti surat T-32;
 - Bahwa Saksi mendengar kalau Direktur menyuruh supaya Penggugat masuk sampai di pos satpam karena Direktur yang menyuruhnya kepada Saksi dan Rendy;
 - Bahwa karyawan kalau diberikan Surat Peringatan seharusnya tahu;
 - Bahwa Saksi membenarkan bukti surat T-35-40;
 - Bahwa Saksi pernah mengirim email tentang kesalahan-kesalahan Penggugat ke Direktur;
 - Bahwa Warehouse menggunakan sistem WMS yang dipakai pada bulan November 2016 yang fungsinya untuk mengelola kegiatan keluar masuk barang;
2. Saksi **YUNNUS THO WALA**, di bawah sumpah/janji pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
- Bahwa Saksi bekerja di PT Tabhita Express mulai bulan Agustus 2015 sampai dengan bulan Juli 2017 di bagian IT, pertama di bagian Support kemudian pada pertengahan tahun 2016 dipindahkan ke bagian System
 - Bahwa tugas Saksi sebagai system analysis adalah memastikan sistem berjalan dengan lancar dan memegang transportation management system untuk sistem tracking;

Halaman 41 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat menjabat sebagai Manager IT dan merupakan atasan Saksi ketika masih di bagian *Support* (bagian *Support* dan bagian *System* masih menjadi satu belum dipisah);
- Bahwa Penggugat menggugat PT Tabhita Express dalam permasalahan Penggugat tidak boleh masuk kantor oleh Perusahaan;
- Bahwa jumlah karyawan PT Tabhita Express termasuk Cabang sebanyak 150 (seratus lima puluh) orang;
- bahwa absen di PT Tabhita Express menggunakan mesin *finger print* pada jam kerja yaitu masuk kerja jam 08.00 WIB dan pulang kerja jam 17.00 WIB;
- Bahwa Saksi yang mengecek ketika ada permasalahan absen saat masih di bagian *Support*;
- Bahwa Penggugat sudah tidak lagi menjabat sebagai Manager IT ketika ada pelarangan kepada Penggugat untuk dapat absen (data yang menunjukkan kalau Penggugat telah masuk kerja sudah tidak ada lagi);
- Bahwa Saksi mencatat kejadian ke dalam buku pribadinya, ketika diperintahkan oleh atasannya di System (Jepri Pianov) untuk menghapus *finger print* Penggugat sekaligus juga menghapus *login* miliknya dan milik Penggugat yang bisa digunakan untuk mengakses program absensi sebab kalau *login* milik Saksi tersebut sudah terhapus maka Saksi sudah tidak akan lagi bisa membuka program absen;
- Bahwa kejadian Saksi diperintah untuk menghapus *finger print* Penggugat sekaligus juga menghapus *login* miliknya dan milik Penggugat tersebut terjadi pada tanggal 16 Mei 2017;
- Bahwa Saksi kemudian bertanya kepada atasannya tersebut ketika sedang bersama menuju ke mesin *finger print* dan mendapat jawaban kalau yang memerintahkan penghapusan adalah Rendy (Asisten Direktur);
- Bahwa Saksi yang sedang bersama-sama dengan atasannya tersebut, terlebih dahulu menghapus *login* yang bisa mengakses program absensi miliknya dan milik Penggugat dengan memaka komputer yang ada di ruang kasir, setelah itu kemudian menuju ke mesin *finger print* tetapi karena Saksi tidak bisa mengakses mesin *finger print* maka meminta Kasir yang bernama Imel (salah satu yang bisa menginput dan menghapus sidik jari pada mesin *finger print*) untuk menghapus sidik jari Penggugat pada mesin *finger print* dan Saksi melihat sendiri ketika Kasir menghapus *finger print* Penggugat pada mesin *finger print*;
- Bahwa setelah *finger print* Penggugat pada mesin *finger print* terhapus maka sejak itulah Penggugat sudah tidak bisa lagi absen;

Halaman 42 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat masih bisa melakukan absen saat jabatannya diturunkan menjadi Supervisor IT bagian *Support* dan baru tidak bisa absen ketika dimutasi ke Gudang karena *finger print* Penggugat sudah terhapus;
 - Bahwa Saksi sudah berpindah ke IT bagian System ketika Penggugat diturunkan jabatannya menjadi Supervisor IT bagian *Support*;
 - Bahwa Penggugat masih masuk bekerja seperti biasa selama beberapa minggu meskipun sudah tidak bisa absen lagi;
 - Bahwa Penggugat menyalinnya (berada di ruang IT) saat jabatannya diturunkan menjadi Supervisor IT bagian *Support* tetapi tidak menyalinnya (tidak berada di Gudang) ketika dimutasi ke Gudang;
 - Bahwa *finger print* tidak menjadi akses untuk masuk ke kantor atau ke Gudang;
3. Saksi **KUSMADI**, di bawah sumpah/janji pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
- Bahwa Saksi bekerja di PT Tabhita Express mulai bulan September 2016 sampai dengan bulan Agustus 2017 sebagai staf IT di bagian System;
 - Bahwa Penggugat menjadi atasan Saksi selama 6 (enam) bulan dan ketika ada Supervisor baru di bagian System yang bernama pak Jeffry kemudian Saksi dipindah ke bagian System sehingga atasannya sekarang adalah pak Jeffry dan Penggugat saat itu masih di IT;
 - Bahwa Saksi mendengar pak Rendy memanggil pak Jeffy yang sedang duduk di sebelah kanannya di dalam ruangan, untuk menghapus absensi Penggugat kemudian pak Jeffy menanyakan hal itu kepada Saksi dan Saksi menjawab tidak bisa bila berhubungan dengan absensi dan saat itu Penggugat ada di ruang Saptam;
 - Bahwa *finger print* bukan akses menuju ruangan tetapi hanya berfungsi untuk absen saja;
 - Bahwa di Gudang ada sistem dan orang IT hanya memonitoring dari ruangan tetapi sekali tempo datang ke Gudang untuk mengecek apakah benar sistem itu berjalan;
 - Bahwa orang di bagian Gudang hanya bertugas menginput data berkaitan dengan sistem yang ada di Gudang sehingga tidak diperlukan orang IT di tempat tersebut, sebelumnya hanya seperti itu juga karena orang di bagian Gudang hanya sebagai user;
 - Bahwa di Gudang menggunakan 2 (dua) sistem yaitu sistem yang lama dan WMS (Warehouse Management System) untuk mencatat keluar masuk barang dan semua sistem tersebut merupakan tanggung jawab dari Saksi yang bekerja

Halaman 43 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.

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)



sebagai staf IT di bagian sistem dan akan dilaporkan kepada atasannya yang bernama Pak Jeffry;

- Bahwa bagian *Support* dan bagian *System* masih berada di dalam satu ruangan IT dan Penggugat cenderung ke bagian *Support*;
- Bahwa masuk bekerja di PT Tabitha Express melewati pos Saptam terlebih dahulu untuk pemeriksaan kemudian menuju ke tempat absen di dalam (pos Saptam dengan tempat absen terpisah) dan setelah absen baru menuju ke ruang kerja;
- Bahwa sepengetahuan Saksi, orang yang bisa menginput dan menghapus *finger print* adalah ibu Imeldan sebelumnya Penggugat sendiri;
- Bahwa menurut Saksi yang merupakan orang IT, secara logika sistem *finger print* bila mengalami kendala bisa diisi secara manual;

Menimbang, bahwa terhadap alat bukti surat dan saksi yang diajukan oleh Penggugat, ternyata di persidangan Kuasa Hukum Tergugat menyatakan akan menanggapinya dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil bantahannya, Tergugat di persidangan mengajukan alat bukti surat sebagai berikut:

1. Fotokopi.Risalah Rapat Bipartit tanggal 17 Juli 2017, yang ditandatangani Kuasa Tergugat dan Kuasa Penggugat serta Penggugat,telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda T-1;
2. Fotokopi Anjuran Nomor 567.2/2848-HI/2017 yang dikeluarkan oleh Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang tanggal 8 September 2017, telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda T-2;
3. FotokopiSurat Penerimaan Karyawan Nomor JKT-096/HR-TBT/V/2001 tanggal 14 Mei 2001,telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda T-3;
4. FotokopiSurat Pengangkatan Pegawai Tetap Nomor JKT-156/HR-TBT/VIII/2001tanggal 14 Agustus 2001, telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda T-4;
5. FotokopiSurat Kenaikan Jabatan Pegawai Nomor JKT-137/HR-TBT/V-2004, tanggal 18 Mei 2001,telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda T-5;
6. FotokopiSurat Kenaikan Jabatan Pegawai Nomor JKT-053/HR-TBT/IX-2009, tanggal 10 September 2009, telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda T-6;

Halaman 44 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Fotokopi Surat Teguran Ketiga dengan Nomor 0330/ST/XI/2016 tanggal 21 November 2016 dengan kriteria tidak menjalan disiplin waktu, telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan *print* sistem, selanjutnya diberi tanda T-7;
8. Fotokopi pelanggaran disiplin kerja Nomor 0344/ST/XII/2016 tanggal 1 Desember 2016 dengan kriteria tidak menjalankan disiplin kerja yang mengakibatkan kerugian pada perusahaan, telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopi *print* sistem, selanjutnya diberi tanda T-8;
9. Fotokopi pelanggaran disiplin kerja Nomor 0026/SP/II/2017 tanggal 24 Januari 2017 dengan kriteria tidak menjalankan disiplin kerjayaitu tidak menjalankan instruksi Direktur, telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopi *print* sistem, selanjutnya diberi tanda T-9;
10. Fotokopi Surat Peringatan 1 Nomor 0039/SP/II/2017 tanggal 13 Februari 2017 dengan kriteria tidak menjalankan disiplin kerjayaitu tidak hadir kerja, tidak email ke semua manager, telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopi *print* sistem, selanjutnya diberi tanda T-10;
11. Fotokopi Surat Peringatan 1 lanjutan Nomor 0041/SP/II/2017 tanggal 13 Februari 2017 dengan kriteria tidak menjalankan disiplin kerjayaitu lalai, telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopi *print* sistem, selanjutnya diberi tanda T-11;
12. Fotokopi Surat Peringatan 1 lanjutan Nomor 0042/SP/II/2017 tanggal 13 Februari 2017 berkaitan dengan tidak menjawab email, telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopi *print* sistem, selanjutnya diberi tanda T-12;
13. Fotokopi Surat Peringatan 1 lanjutan SP 1 Nomor 0026/SP/II/2017 tanggal 24 Januari 2017 dengan kriteria tidak menjalankan disiplin kerja yaitu tidak melakukan pengelolaan *user system*, telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopi *print* sistem, selanjutnya diberi tanda T-13;
14. Fotokopi Peraturan Perusahaan PT Tabitha Express Periode 2017-2019 tanggal 14 Maret 2017, yang telah disahkan oleh Direktorat Jenderal Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan, telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda T-14;
15. Fotokopi Surat Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor KEP.418/PHIJSK-PK/PP/III/2017 tanggal 31 Maret 2017, telah di beri meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan asli, selanjutnya diberi tanda T-15;

Halaman 45 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

16. FotokopiDaftar Hadir Perubahan Peraturan Perusahaan PT Tabitha Express tanggal 8 Februari 2017, telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda T-16;
17. FotokopiStruktur dan Skala Upah PT Tabitha Express tanggal 20 Oktober 2017, telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda T-17;
18. FotokopiTanda Terima Skala upah PT Tabitha Express pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang tanggal 26 Oktober 2017,telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda T-18;
19. FotokopisuratPT Tabitha Express Nomor JKT-389/TBT/SKPDIR/V/2017 tanggal 24 Mei 2017 perihal Surat pelaksanaan SK Direktur No. JKT-284/HR-Legal-TBT/SK/V/2017 kepada rindi Idris,telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda T-19;
20. FotokopiSalinan Putusan Majelis Hakim Pengadilan Negeri Serang, Nomor: 159/Pdt.Sus-PHI/2017/PNSrg., tanggal 14 Februari 2018,telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan salinan putusan, selanjutnya diberi tanda T-20;
21. FotokopiSurat Pemutusan Kuasa Nomor JKT-1822/TBT/SK/X/2017 dari Tergugat kepada Kantor Hukum Sinaga & Co, telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda T-21;
22. Fotokopisurat PT Tabitha Express perihal Tanggapan atas Surat Nomor 25/JS/ACL/L/IX/2017 terkait pengakhiran kerjasama dengan kantor hukum Sinaga & Co,telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda T-22;
23. FotokopiDaftar Hadir atas nama Roni Idrisdi PT Tabitha Express periode 1 Januari 2014 sampai dengan 29 Agustus 2017 (*Leave/Unattendance Transaction*), telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda T-23;
24. Fotokopislip gaji (*Pay Slip*) atas nama Rindi Idris (Penggugat) di PTTabitha Express pada periode Januari tahun 2015 telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda T-24;
25. Fotokopi resipembelian mic wr merk Shure Combo PG288/PG58 dari toko Elegant Audio Glodok Plaza pada tanggal 15 April 2016,telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda T-25;
26. FotokopiPerincian Pengeluaran Biaya Non Job micwirelessmerk Shure Combo PG288/PG58 pada tanggal 18 April 2016, telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda T-26;

Halaman 46 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

27. Fotokopi Formulir Permohonan Permintaan Pembayaran mic merk Shure pada tanggal 19 Juli 2016 diajukan oleh Rendy, telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda T-27;
28. Fotokopi Bank Journal pembelian mic pada tanggal 19 Juli 2016, telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda T-28;
29. Fotokopi Standar Operasional Prosedur (SOP) Pembelian Barang All Cabang PT Tabitha Express Doc. Nomor GA/TBT/SOP/2016-016 Version: 01 date: 3 Maret 2016, telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda T-29;
30. Fotokopi email antara Tabitha Rendy/Assistant Director (partner03@tabitha.com) dengan Tabitha Dhieaz/GA Department (ga05@tabitha.com), Tabitha Nelly Gan (Direktur PT. Tabitha Express), dan Tabitha Hendra IPT (Mantan Assistant Direktur) dengan subyek Re: Perbandingan Harga safety Shoes pada tanggal 6 Desember 2016, pukul 12.03 WIB, telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan *printout email*, selanjutnya diberi tanda T-30;
31. Fotokopi email dari Tabitha Hendra IPT/Corporate & Assistant Director (partner02@tabitha.com) kepada Tabitha Nelly Gan/Director PT Tabitha Express (Nelly@tabitha.com) pada tanggal 15 Juni 2017, pukul 16.23 WIB tentang Kronologi Rondi, telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan *printout email*, selanjutnya diberi tanda T-31;
32. Fotokopi email Nelly Gan/Director (Nelly@tabitha.com) kepada Tabitha Rudolf/Legal Department (legal02@tabitha.com), Tabitha Hendra IPT/Corporate & Assistant Director (partner02@tabitha.com), Tabitha Nahor /Head Warehouse (tslop01.jkt@tabitha.com), Tabitha Rendy/Assistant Director (partner03@tabitha.com) pada tanggal 12 Mei 2017, pukul 11.07 WIB dengan berita "Komputernya dicabut" dan email Tabitha Rudolf/Legal Department (legal02@tabitha.com) kepada Tabitha Hendra IPT/Corporate & Assistant Director (partner02@tabitha.com) pada tanggal 12 Mei 2017, pukul 10.43 WIB dengan inti berita "Rondi Idris masih berada di kubikal IT", telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan *printout email*, selanjutnya diberi tanda T-32;
33. Fotokopi email antara Tabitha Rendy (partner03@tabitha.com) Kepada Tabitha Nelly Gan/Director PT Tabitha Express (Nelly@tabitha.com) pada tanggal 27 dan 28 Februari 2017, telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan *printout email*, selanjutnya diberi tanda T-33;

Halaman 47 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

34. Fotokopi *email* dari Tabitha Rendy (partner03@tabitha.com) kepada Tabitha Nelly Gan/Director PT Tabitha Express (Nelly@tabitha.com) pada tanggal 21 November 2016, pukul 17.11 WIB, telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan *printout email*, selanjutnya diberi tanda T-34;
35. Fotokopi *email* Tabitha Bachtiar/Human Resources & Legal Manager (Legalmgr@tabitha.com) kepada Tabitha Nelly Gan/Director PT Tabitha Express (Nelly@tabitha.com), dan Tabitha Rondi (itmgr@tabitha.com) pada tanggal 1 Desember 2016 pukul 11.23 WIB, telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan *printout email*, selanjutnya diberi tanda T-35;
36. Fotokopi *email* Tabitha Bachtiar/Human Resources & Legal Manager (legalmgr@tabitha.com) kepada Tabitha Nelly Gan/Director PT Tabitha Express (Nelly@tabitha.com) dan Tabitha Rondi (itmgr@tabitha.com) pada tanggal 24 Januari 2017 pukul 15.44 WIB dengan berita "SP sudah diinput ke sistem", telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan *printout email*, selanjutnya diberi tanda T-36;
37. Fotokopi *email* Tabitha Hendra IPT/Corporate & Assistant Director (partner02@tabitha.com), kepada Tabitha Nelly Gan/Director PT Tabitha Express (Nelly@tabitha.com) pada tanggal 13 Februari 2017 pukul 11.00 WIB dengan berita "SP-1 diberikan per tanggal 7 Februari 2017 atas ketidak disiplin ini", telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan *printout email*, selanjutnya diberi tanda T-37;
38. Fotokopi *email* Tabitha Hendra IPT/Corporate & Assistant Director (partner02@tabitha.com) kepada Tabitha Nelly Gan/Director PT Tabitha Express (Nelly@tabitha.com) pada tanggal 13 Februari 2017 pukul 18.17 WIB dengan berita "SP sudah diterbitkan di sistem dengan melanjutkan masa SP yang diterbitkan sebelumnya", telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan *printout email*, selanjutnya diberi tanda T-38;
39. Fotokopi *email* Tabitha Hendra IPT/Corporate & Assistant Director (partner02@tabitha.com) kepada Tabitha Nelly Gan/Director PT Tabitha Express (Nelly@tabitha.com) pada tanggal 13 Februari 2017 pukul 18.21 WIB dengan berita "SP sudah diterbitkan di sistem dengan melanjutkan masa SP yang diterbitkan sebelumnya", telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan *printout email*, selanjutnya diberi tanda T-39;
40. Fotokopi *email* Tabitha Hendra IPT/Corporate & Assistant Director (partner02@tabitha.com) kepada Tabitha Nelly Gan/Director PT Tabitha Express (Nelly@tabitha.com) dan Tabitha Rondi (itmgr@tabitha.com) pada tanggal 16 Maret 2017 dengan berita "SP sudah diterbitkan di sistem, telah diberi meterai

Halaman 48 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



yang cukup dan telah disesuaikan dengan *printout email*, selanjutnya diberi tanda T-40;

41. Fotokopi email Tabitha Rendy/Assistant Director (partner03@tabitha.com) kepada Tabitha Hendra IPT/Corporate & Assistant Director (partner02@tabitha.com) pada tanggal 16 Maret 2017, pukul 17.49 WIB dengan berita "Rondi belum bisa dihapus" dan email Hendra IPT/Corporate & Assistant Director (partner02@tabitha.com) kepada Tabitha Nelly Gan/Director PTTabitha Express (Nelly@tabitha.com) dan Tabitha Rendy/Assistant Director (partner03@tabitha.com) pada tanggal 16 Mei 2017 pukul 17:38 WIB dengan berita "Rondi tidak diberi akses untuk absen dan agar dipastikan *finger print* Rondi tidak efektif lagi", telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan hasil *printout email*, selanjutnya diberi tanda T-41;
42. Fotokopi Peraturan Perusahaan PT. Tabitha Express Tahun 2014, telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya dan diberi tanda T-42;

Menimbang, bahwa selain alat bukti surat bertanda T-1 sampai dengan T-42 tersebut di atas, Tergugat juga telah mengajukan saksi sebagai berikut :

1. Saksi **JARKASIH**, di bawah sumpah/janji pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
- Bahwa Saksi bekerja di PT Tabitha Ekpres sejak tahun 2000 di bagian *Maintenance* (perawatan gedung) sebagai staf;
 - Bahwa PTTabitha Ekpres bergerak di bidang ekspedisi ekspor impor;
 - Bahwa jabatan Penggugat terakhir sebagai Manager IT;
 - Bahwa Saksi pada tahun 2016 pernah disuruh secara lisan oleh Penggugat karena diperintah atasannya untuk membeli mic sambil memberikan sambil memberikancatatan spesifikasinya dan merknya tanpa dikasih uang;
 - Bahwa karena Saksi sering ke Glodok membeli barang-barang keperluan Perusahaan maka atas inisiatifnya sendiri, akhirnya Saksi membeli mic tersebut ke Glodok dengan cara mencari atau mensurvei dahulu beberapa toko yang menjual mic tersebut dan akhirnya menemukan 1 (satu) toko yang menjual mic tersebut kemudian Saksi mencatat harganya tanpa menawar dan pulang untuk menyerahkan atau melaporkannya kepada Penggugat tanpa mencari toko lain sebagai pembanding;
 - Bahwa Saksi kemudian diperintahkan oleh Penggugat membuka kasbon sejumlah Rp8.000.000,00 (delapan juta rupiah) dan kasbon tersebut ditandatangani oleh Pak Bahtiar (Manager Saksi) kemudian Saksi sendiri yang hitung-hitungan ke akunting dan mendapatkannya uangnya dari kantor;

Halaman 49 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi seminggu kemudian membeli mic tersebut dan menyerahkan mic tersebut kepada Penggugat beserta nota pembayarannya;
 - Bahwa Saksi lupa harga mic sebenarnya tetapi Saksi mendapatkan harga mic merk Shure tersebut sejumlah Rp8.000.000,00 (delapan juta rupiah);
 - Bahwa pembelian barang di PT Tabitha Express tidak selalu menggunakan sistem FPBU karena dalam situasi insidental, dibolehkan pakai kasbon;
2. Saksi **JEFFRY PIANOV**, di bawah sumpah/janji pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
- Bahwa Saksi bekerja di PT Tabitha Express sebagai manager IT sejak tahun 2017;
 - Bahwa absensi di PT Tabitha Express menggunakan *finger print*;
 - Bahwa Saksi pernah meminta tolong staf IT Saksi untuk menghapus *finger print* Penggugat atas perintah pak Hendra Irawan Purba Tambak karena saat itu Saksi tidak tahu cara menghapusnya dan bersama stafnya turun ke bawah untuk menghapus *finger print* Penggugat;
 - Bahwa selain *finger print*, juga dihapus akses Penggugat ke program absensi;
 - Bahwa Saksi sebagai asisten manager IT sewaktu Penggugat masih menjadi Manager IT;
 - Penggugat didemosi karena ada beberapa kesalahan waktu di IT yaitu misalnya karyawan yang sudah tidak ada emailnya masih ada dan belum dihapus;
 - Bahwa Saksi diminta oleh pak Hendra Irawan Purba Tambak untuk mengecek atau memeriksa tentang IT dan melaporkan tentang kesalahan Penggugat ke atasannya tersebut;
 - Bahwa setelah Penggugat didemosi menjadi Supervisor IT kemudian didemosi lagi ke bagian Gudang dan Penggugat masih menerima ketika didemosi yang pertama;
 - Bahwa *finger print* bukan merupakan salah satu akses untuk bisa masuk ke kantor sebab bila tidak melakukan *finger print*, juga masih tetap bisa masuk ke ruangan;
 - Bahwa Penggugat hanya sampai di pos satpam saja dan tidak mendengar ada larangan bagi penggugat masuk kantor;
 - Bahwa Saksi mengetahui di Gudang ada sistem WMS (*Warehouse Management System*);
 - Bahwa *email* karyawan yang sudah keluar tetapi masih ada atau tidak dihapus maka bila Perusahaan memerlukan tambahan kuota atau *user* maka Perusahaan masih tetap harus membayar lagi;

Halaman 50 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat tidak ikut waktu ada pembenahan sistem di Perusahaan karena Penggugat sedang cuti;
 - Bahwa Saksi membenarkan bukti surat T-31;
3. Saksi **RENDY**, di bawah sumpah/janji pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
- Bahwa Saksi dengan *background accounting* bekerja di PT Tabitha Express pada bulan Mei tahun 2016, pertama sebagai staf *operation* kemudian dimutasi ke Tanjung Priuk dan juga pernah membantu IT pada bulan agustus 2016 dan akhirnya dimutasi lagi menjadi Manager GA (*General Affair*) dan terakhir diangkat sebagai Asisten Direktur bagian komersial pada bulan November 2017 sedangkan Hendra Irawan Purba Tambak adalah Asisten direktur bagian operational;
 - Bahwa PT Tabitha Express bergerak dibidang ekspedisi ekspor impor;
 - Bahwa Penggugat sudah menjabat sebagai Manager IT ketika Saksi masuk kerja di PT Tabitha Express dan jabatan terakhir Penggugat sebagai IT *Warehouse* pada tahun 2017 karena didemosi;
 - Bahwa Penggugat didemosi menjadi Supervisor IT karena banyak melakukan kesalahan dan Penggugat sudah tidak mendapat kepercayaan lagi dari Perusahaan karena banyak menimbulkan kerugian bagi Perusahaan;
 - Bahwa Penggugat menerima saat didemosi menjadi Supervisor IT dan keberatan setelah didemosi ke *Warehouse*;
 - Bahwa Penggugat didemosi lagi ke *Warehouse* (Gudang) karena ada beberapa kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat sewaktu menjadi Supervisor dan baru diketahui, oleh karenanya sudah tidak dipercaya lagi sehingga akhirnya diturunkan lagi;
 - Bahwa Penggugat mendapat surat peringatan (SP) sebelum didemosi, ada SPSP kesatu dan ada SP yang kedua dan masing-masing SP lamanya 3 (tiga) bulan;
 - Bahwa kesalahan terakhir, diantaranya yang paling fatal adalah melakukan pembelian barang tidak sesuai dengan SOP dan penggugat tidak membaca *email* direktur hingga ratusan dan sistem tidak dilakukan dengan baik dan benar;
 - Bahwa prosedur pembelian barang itu minimal harus mencari 3 (tiga) perbandingan harga, setelah itu diajukan ke atasan, setelah itu dipilih harga yang minimal dan diberi acc oleh atasannya dan saat pembelian mic tersebut tidak dicari harga pembandingnya;
 - Bahwa masalah Penggugat yaitu tidak mereview *user-user* M Diamond satu persatu (yang sudah keluar harusnya dihapus) malah menyuruh

Halaman 51 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.

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)



memasukkan/menambahkan *user* ke Direktur tanpa ada review dan bila dihapus maka bisa dibuat *user* baruan sistem operation juga banyak yang tidak diselesaikan oleh Penggugat sehingga *delay*;

- Bahwa Saksi tidak pernah menghapus tetapi pernah diinstruksikan oleh Hendra Irawan Purba Tambak untuk menghapus *finger print* Penggugat karena saat itu Penggugat hadir tetapi tidak bekerja ditempatnya *Warehouse*;
- Bahwa Penggugat tidak masuk setelah *finger print* Penggugat dihapus;
- Bahwa perbuatan Penggugat lainnya yang merugikan Perusahaan adalah pembelian laptop yaitu ketika Saksi disuruh membeli laptop dan spek yang sama, harganya dibawah Rp13.000.000,00 (tiga belas juta rupiah) sedangkan Penggugat membelinya dengan harga Rp13.000.000,00 (tiga belas juta rupiah) lebih, selain itu juga harga soal internet yaitu Penggugat waktu itu mereview internet untuk Perusahaan dengan harga Rp12.000.000,00/bulan (tiga belas juta rupiah) dengan spesifikasi yang standar kualitasnya sama dengan harga yang Rp3.000.000,00/bulan (tiga juta rupiah);
- Bahwa di Gudang ada WMS (*Warehouse Management System*)
- Bahwa Saksi mengetahui bukti surat T-41;
- Bahwa *finger print* bukan akses untuk masuk kerja;
- Bahwa Penggugat menerima gaji terakhir pada bulan April 2017 sejumlah Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) karena didemosi ke *Warehouse*, tetapi gaji tersebut belum pernah dibayarkan oleh Perusahaan karena sejak diturunkan ke *Warehouse*, Penggugat tidak pernah hadir;
- Bahwa Saksi membenarkan bukti surat T-19;
- Bahwa slip gaji Penggugat dari bulan Mei 2017 sampai dengan Juli 2017 masih gaji Supervisor karena slip gaji Penggugat waktu itu belum dirubah oleh bagian finance disebabkan Penggugat tidak pernah masuk;
- Bahwa alasan Perusahaan memperpanjang cuti Penggugat saat itu karena Perusahaan mau mengaudit pekerjaan Penggugat dan Perusahaan tidak ingin Penggugat terlibat;
- Bahwa Saksi membenarkan bukti surat P-6
- Bahwa Saksi pernah membeli mic dengan harga sejumlah Rp1.850.000,00 (satu juta delapan ratus lima puluh ribu rupiah) dan mencari pembanding waktu membeli mic;
- Bahwa Saksi membenarkan bukti surat T-42;
- Bahwa sistim penggajian di PT Tabitha Ekpress itu dengan transfer; dan gaji Penggugat terakhir ditransfer;

Halaman 52 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Saksi **STEFHANUS HARTONO**, di bawah sumpah/janji pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
- Bahwa Saksi masuk bekerja di PT Tabitha Express pada bulan November 2016 di bagian IT sebagai Supervisor IT dengan awal masuk sebagai staf IT dan 3 (tiga) bulan kemudian dipromosikan menjadi Supervisor IT;
 - Bahwa Saksi tidak mengetahui sistem sebelumnya yang dipakai tetapi saat masuk sudah implementasi sistem TMS (*Transportation Management System*) yang digunakan untuk manage pengiriman barang;
 - Bahwa administrasi Perusahaan memakai sistem Uclid;
 - Bahwa untuk kesalahan-kesalahan atau Surat Peringatan karyawan dimasukkan ke dalam sistem Uclid;
 - bahwa sepengetahuan Saksi, kesalahan Penggugat adalah tidak efisien atau kurang efektif yaitu di kantor PT Tabitha Express menggunakan 3 (tiga) internet dengan beda operator yaitu Masindo, Ufis dan Telkomsel, kemudian bila salah satu dari operator itu terlalu mahal sementara memakai 2 (dua) operator mencukupi maka salah satu tersebut harus diputuskan karena biayanya mahal sehingga akhirnya Perusahaan memutuskan untuk memakai 2 (dua) internet saja, selain itu juga juga dalam memilih alat-alat yang dipakai, menggunakan alat-alat yang dipakai di perumahan, juga *email* dalam sistem M Diamond seharusnya bagi yang sudah *resign* harus dinonaktifkan karena Perusahaan lisensi membayarnya per *user*, serta untuk rute-rute arah, karyawan tidak tahu passwordnya;
 - Bahwa Hendra Irawan Purba Tambak pernah mengeluh tentang pekerjaan Penggugat kepada Saksi yaitu perihal internet yang sering mati dan *email* sehingga pernah membuat *list* kesalahan-kesalahan Penggugat dan pernah menegur karena Topologi yang tidak aktif;
 - Bahwa Saksi membenarkan bukti surat T-31;
 - Bahwa di PT Tabitha Express ada peraturan perusahaan dan bila ingin mengetahui soal peraturan perusahaan tersebut bisa dilihat di red mine;
5. Ahli **UMAR KASIM**, di bawah sumpah/janji pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
- Bahwa macam sengketa berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial hanya ada 4 macam yang dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial yaitu sengketa perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh pada satu perusahaan;

Halaman 53 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwayang dimaksud dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan karena tidak adanya kesepakatan mengenai pemutusan hubungan kerja, disatu sisi mungkin melakukan tindakan PHK menurutnya sudah sesuai aturan tetapi di pihak lain tidak seperti itu sehingga proses ketidak kesepakatan dan yang diselihkan, penyelesaiannya ada yang non litigasi yaitu bipartit dan tripartit dan jika tidak bisa selesai melalui non litigasi maka diajukan melalui litigasi yaitu Pengadilan Hubungan Industrial maupun Mahkamah Agung;
- Bahwa demosi merupakan lawan dari promosi yaitu awalnya seseorang karyawan disuatu perusahaan mendapat job-job tertentu dan karena adanya kepercayaan serta kinerjanya yang baik hingga dipromosikan, lain halnya jika seorang karyawan yang dalam pekerjaannya menurun kinerjanya dan tidak bisa dipercaya maka perusahaan dapat menarik kembali jabatan dan menjadi status quo seperti semula atau dengan kata lain demosi adalah penurunan jabatan;
- Bahwa Undang-Undang ketenagakerjaan tidak mengatur secara umum mengenai demosi tetapi Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya mengatur hak-hak dan kewajiban artinya pada perjanjian kerja itu hanya menyangkut hak dan kewajiban serta tata tertib dalam melakukan pekerjaan mengenai tentang hak dan kewajiban itu dapat diperluas/dijabarkan lagi dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Di dalam peraturan perusahaan itu dapat diatur tentang promosi dan demosi;
- Bahwa Peraturan dibawah Undang-Undang juga tidak ada yang mengatur tentang demosi karena tentang promosi dan demosi adalah wilayah management perusahaan;
- Bahwa Perusahaan boleh menjatuhkan demosi kepada karyawannya karena tergantung ada kepercayaan atau tidak;
- Bahwa perlu diatur tentang promosi dan demosi jabatan tersebut di dalam peraturan perusahaan agar karyawan terpacu untuk bekerja lebih baik;
- Bahwa berdasarkan Pasal 108 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagkerjaan diterangkan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan minimal 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan, kecuali kurang dari 10 (sepuluh) orang boleh diatur hak dan kewajiban pekerja/buruhnya dalam perjanjian kerja. Oleh karena ini menyangkut peraturan politik yang menyangkut banyak orang sehingga yang sudah memperkerjakan minimal 10 (sepuluh) orang wajib dituangkan dalam peraturan perusahaan yang merupakan deltil atau rincian lebih lanjut dari perjanjian kerja;

Halaman 54 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa peraturan perusahaan itu dibuat sepihak oleh perusahaan tetapi tetap dimintakan pendapat dari masing-masing divisi di perusahaan tersebut yang mewakili karyawan dan jika sudah ada sarikat pekerja/sarikat buruh di perusahaan tersebut maka dimintakan pendapat dari sarikat pekerja/sarikat buruh;
- Bahwa peraturan perusahaan itu berlaku 2 (dua) tahun dan setelah itu dapat diperpanjang setahun;
- Bahwa peraturan perusahaan berdasarkan Permenaker Nomor 28 tahun 2014 secara implisit harus dibagikan satu persatu atau paling tidak ditempelkan di tempat umum yang mudah dilihat oleh semua orang;
- Bahwa peraturan perusahaan kalau tidak dibagikan atau ditempelkan di tempat umum maka peraturan perusahaan tersebut tidak ada asas publisitasnya saja, hanya saja di Negara kita ini, seseorang yang cakap dianggap tahu hukum;
- Bahwa dalam Undang-Undang hanya diatur tentang pemberitahuan peraturan perusahaan itu dengan dibagikan atau ditempel ditempat yang bisa dilihat oleh seluruh karyawan tapi jika hal itu diatur dalam peraturan perusahaan atau diatur dalam perjanjian kerja itu bisa saja misalnya di dalam *website*, sepanjang seluruh karyawan di perusahaan itu mempunyai akses untuk membuka dan membacanya maka itu sah saja sebagai pemberitahuan;
- Bahwa demosi merupakan hak atau kewenangan perusahaan untuk memberikan kepercayaan kepada seseorang dan menarik kembali kepercayaan itu. Jadi demosi adalah hak prerogratif pengusaha dan Undang-Undang tidak masuk ke dalam wilayah management perusahaan tersebut kecuali mutasi Undang-Undang dapat masuk;
- Bahwa dalam implementasinya karena itu wilayah management/wilayah direksi maka merupakan hak prerogatif mereka untuk menentukan siapa-siapa yang dapat dipercaya untuk menduduki suatu jabatan sehingga hal tersebut bukanlah wilayah hukum tapi wilayah seni manage karena tergantung dari personaliti seseorang/subyektif manajemen;
- Setiap jabatan berkonsekuensi terhadap *salary*, jadi misalkan seseorang tanpa menduduki jabatan *salary*nya Rp1.000,00 (seribu rupiah) dengan menduduki jabatan pasti berkonsekuensi terhadap *salary* itu karena berhubungan dengan tanggung jawab dan ketika kembali ke posisi semula maka *salary* akan kembali;
- Bahwa terkait dengan perjanjian kerja dalam Pasal 54 ayat(1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan "bahwa isi perjanjian kerja harus memuat minimal nama, alamat, dan jenis pekerjaan serta tempat

Halaman 55 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pekerjaan, artinya pada saat ditandatanganinya perjanjian kerja sudah ditentukan seseorang menduduki jabatannya misalnya divisi marketing maka sesuai dengan Pasal 55 ayat(1), jika mau dirubah harus disepakati kembali tetapi kesepakatan kembali kadang dituangkan dalam peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama dalam klausul yang berbunyi "pihak pertama yaitu pengusaha dapat memutasi pihak kedua yaitu karyawan sesuai kebutuhan/kepentingan manajemen";

- Bahwa karyawan yang menolak mutasi dan kalau hal tersebut sudah diperjanjikan dalam peraturan perusahaan maka karyawan tersebut telah wanprestasi menurut hukum;
- Bahwa upah adalah imbalan dari perusahaan kepada pekerja/buruh atas pekerjaan yang dilakukan, yang akan dilakukan, yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja sebagai kontrak prestasi atas pekerjaan yang dilakukan. Upah ada juga yang diatur dalam peraturan perundang-undangan seperti upah minimum yaitu bisa berupa upah gelondongan tanpa tunjangan, upah dengan tunjangan tetap atau upah dengan tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap;
- Bahwa komponen upah secara implisit upah pokok dan tunjangan tetap itu adalah 75% (tujuh puluh lima persen) dari 25% (dua puluh lima persen) artinya Undang-Undang mengatur demikian tetapi para pihak dapat mengatur lain karena tidak ada sanksinya bila memperhatikan Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Bahwa dalam Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikatakan dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka upah pokok minimal 75% (tujuh puluh lima persen) dan tunjangan tetap adalah pembayarannya dilakukan secara tetap tanpa dikaitkan dengan kehadiran;
- Bahwa peraturan perusahaan yang sudah tidak berlaku dan tidak diperpanjang selama peraturan perusahaan itu masih dipatuhi oleh para pihak maka dianggap sebagai hukum positif walaupun belum diperbaharui sampai ada peraturan baru yang mengikat, yang maksudnya kalau belum ada yang mencabutnya maka masih dianggap sebagai hukum positif karena kalau tidak ada maka semua akan kacau sehingga peraturan perusahaan yang masih belum dicabut menjadi peraturan perusahaan yang masih dipakai sebagai hukum positif;
- Bahwa karyawan yang menduduki jabatan kemudian tersebut tidak lagi menduduki jabatan maka yang hilang ada 2 (dua) kemungkinan yaitu

Halaman 56 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



managemen bisa mengatur upahnya kembali ke *grade* sebelumnya tetapi yang jelas tunjangan jabatannya akan hilang dan mengenai gaji pokoknya, ada perusahaan yang sudah mengatur tunjangan jabatan dan gaji sesuai dengan level tertentu dan itu merupakan kebijakan managemen perusahaan, kalau Undang-Undang hanya mengatur upah minimum saja sedangkan diatas upah minimum adalah wilayah pengaturan diantara para pihak dan itu sesuai dengan Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagkerjaan;

- Bahwa perjanjian kerja adalah syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban yang bersifat personal tapi untuk mengetahui hak, kewajiban secara kolektif termasuk rincian daripada perjanjian kerja yang terkait waktu kerja, konsekuensi jika tidak masuk kerja dan lain-lain, ada pada peraturan perusahaan dan harus dipatuhi sebagai bagian dari perjanjian kerja;
- Bahwa menolak demosi dan mutasi masuk ke dalam perselisihan hak;
- Bahwa karyawan yang didemosi dan dimutasi tetapi karyawan tersebut menolak dan tidak kerja lagi sementara perusahaan tidak memanggil karyawan tersebut maka karyawan yang pergi begitu saja, bisa dianggap mengundurkan diri;
- Bahwa mangkir adalah tidak hadir tetapi berdasarkan Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagkerjaan, diperlukan surat panggilan untuk mengetahui bagaimana keadaan karyawan itu;
- Bahwa *mark up* bisa disebut dengan penggelapan dan penggelapan adalah salah satu kesalahan berat seperti yang disebutkan dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagkerjaan dan *mark up* perlu adanya pembuktian sehingga setiap ada hal-hal seperti terkait dengan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagkerjaan perlu dilaporkan kepada yang berwajib;

Menimbang, bahwa terhadap alat bukti surat dan saksi yang diajukan oleh Tergugat, ternyata di persidangan Kuasa Hukum Penggugat menyatakan akan menanggapinya dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa pada akhirnya Penggugat dan Tergugat melalui Kuasa Hukumnya secara lisan menyatakan tidak akan mengajukan alat bukti lagi;

Menimbang, bahwa di persidangan Kuasa Hukum Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat telah mengajukan kesimpulan secara tertulis masing-masing pada tanggal 15 Agustus 2018;

Menimbang, bahwa selanjutnya segala sesuatu yang termuat dalam berita acara persidangan perkara ini, untuk menyingkat putusan ini dianggap telah termuat dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dengan putusan ini;

Halaman 57 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa akhirnya para pihak menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukan lagi, dan mohon putusan;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah menyampaikan eksepsi, maka Majelis Hakim sebelum mempertimbangkan pokok perkara akan mempertimbangkan eksepsi tersebut terlebih dahulu;

Menimbang, bahwa eksepsi Tergugat mengenai gugatan Penggugatprematur (*Exceptio Dilatoria*) dan mengenai gugatan Penggugattidak jelas dan kabur (*Obscuur Libel*) seperti berikut :

I. Gugatan Penggugat Prematur (*Exceptio Dilatoria*)

- Bahwa posita dan petitum gugatan *a quo* terlihat jelas bahwa apa yang disengketakan oleh Penggugat adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja ("PHK") dengan tuntutan agar Tergugat membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada Penggugat;
- Bahwa pada perkara *a quo* Tergugat tidak pernah melakukan PHK kepada Penggugatbaik melalui surat maupun memberikan keterangan pada saat bipartit dan mediasi, justru Tergugat selama ini telah berusaha untuk mempertahankan hubungan kerja dengan Penggugat;
- Bahwa apabila Penggugatpada saat gugatan *a quo* diajukan dengan melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi yaitu Surat Anjuran Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, Nomor: 567.2/2848-HI/2017, tanggal 8 September 2017, mohon kiranya Yang Mulia Majelis Hakim dapat menyatakan bahwa gugatan Penggugatadalah prematur berdasarkan Pasal 1268 Kitab Undang-undang Hukum Perdata dan memutus perkara *a quo* tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*) dikarenakan peristiwa hukum pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat belum terjadi.

II. Gugatan PenggugatTidak Jelas dan Kabur (*Obscuur Libel*)

- Bahwa petitum gugatan Penggugatbutir 2 menyebutkan "Menyatakan Tergugattelah melakukan pelanggaran terhadap peraturan ketenagakerjaan", namun Penggugat di dalam posita gugatan tidak menyebutkan fakta-fakta pelanggaran terhadap peraturan ketenagakerjaan mana yang menjadi dasar Penggugat menganggap Tergugattelah melakukan pelanggaran. Oleh karena tidak jelasnya dasar hukum dalil gugatan Penggugat, mohon Yang TerhormatMajelis Hakim menyatakan gugatan perkara *a quo* tidak jelas dan kabur.

Halaman 58 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.

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)



- Bahwa petitumgugatan Penggugatbutir 3menyebutkan “Menyatakan hubungan kerja antara Penggugatdan Tergugatputus, karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugatsejak amar putusan dibacakan namun Penggugatdi dalam posita gugatan tidak menunjukkan adanya fakta-fakta bahwa Tergugattelah mengeluarkan surat PHK kepada Penggugat sedangkan pada posita gugatan Penggugat butir 32 justru menyebutkan“...bahwa Tergugattidak memberikan opsi Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat...”
- Bahwa posita gugatan Penggugatpada butir 44 jo. butir 4 dan petitum gugatan butir 5menuntut pembayaranUang Pesangon, Uang penghargaan masa kerja dan Uang Penggantian Hakberdasarkan Pasal 156 ayat(2) jo. Pasal 164 ayat(3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dimana pasal tersebut tidak ada korelasinya dengan perkara *a quo* dikarenakan berdasarkan fakta-fakta dan dalil-dalil Penggugatdi dalam gugatan *a quo* telah jelas Tergugat tidak pernah melakukan PHK kepada Penggugat dengan alasan perusahaan tutup sebagaimana Pasal 164 ayat(3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Oleh karena petitum Gugatan tidak jelas dasar hukumnya, dengan demikian sudah sepatutnya Yang Terhormat Majelis Hakim menyatakan Gugatan perkara *a quo* tidak jelas dan kabur.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas, terdapat ketidakcermatan pembuatan gugatan *a quo* dan penggunaan ketentuan yang keliru sehingga mengakibatkan gugatan *a quo* menjadi kabur dan tidak jelas. Oleh karenanya, sudah selayaknya Yang Terhormat Majelis Hakim menerima dan mengabulkan *exemptio obscurum labellum* yang diajukan oleh Penggugat, sekaligus menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*Niet Onvantkelijk Verklaard*).

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi dari Tergugat tersebut di atas, telah disanggah oleh Kuasa Penggugat sebagaimana tersebut di dalam repliknya;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi-eksepsi diatas, Majelis Hakim hanya akan mempertimbangkan yang benar-benar masuk kategori eksepsi, yang sudah menjadi pokok perkara akan dipertimbangkan bersama-sama dengan pokok perkara;

Menimbang, bahwa atas eksepsi yang diajukan Tergugat diatas, Majelis Hakim berpendapat sebagai berikut :

I. Gugatan Penggugat Prematur (*Exceptio Dilatoria*)

Menimbang, bahwa eksepsi Tergugat mengenaigugatan Penggugatprematur (*Exceptio Dilatoria*), Majelis Hakim berpendapat bahwa dalam posita gugatannya, Penggugat mendalihkan telah diturunkan jabatannya dan dimutasi oleh Tergugat dari Jabatan Manager IT menjadi Supervisor IT kemudian

Halaman 59 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



menjadi Kordinator *Warehouse* berturut-turut dalam kurun waktu kurang lebih 1 (satu) bulan dan hal tersebut ditolak oleh Penggugat karena merupakan keputusan satu arah, juga mutasi ke bagian *warehouse* tidak sesuai dengan kompetensi, pengalaman kerja, dan keahlian Penggugat, yang akhirnya Tergugat menghapus dan atau menonaktifkan data finger print Penggugat di dalam sistem absensi sidik jari sehingga saat Penggugat melakukan absensi datanya tidak muncul atau tidak terekam dalam sistem mesin absensi termasuk juga tidak mengizinkan Penggugat masuk ke lokasi kerja dan melarang Penggugat melakukan pekerjaan yang biasa dilakukannya sehingga tindakan Tergugat tersebut menurut Penggugat telah jelas sudah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat dan akhirnya Penggugat menuntut Tergugat agar membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada Penggugat. Dengan demikian menurut Majelis Hakim berdasarkan dalil-dalil yang disampaikan oleh Penggugat tersimpulkan gugatan Penggugat tidaklah prematur sehingga eksepsi Tergugat mengenai gugatan Penggugat prematur tidak beralasan hukum dan haruslah ditolak;

II Gugatan Penggugat Tidak Jelas dan Kabur (*Obscuur Libel*)

Menimbang, bahwa eksepsi Tergugat mengenai gugatan Penggugat tidak jelas dan kabur (*Obscuur Libel*), Majelis Hakim berpendapat bahwa eksepsi Tergugat berkaitan dengan Penggugat yang dalam petitumnya Menyatakan Tergugat telah melakukan pelanggaran terhadap peraturan ketenagakerjaan dan dalam posita gugatan Penggugat pada butir 44 *jo.* petitum gugatan butir 4 dan butir 5, menuntut pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak berdasarkan Pasal 156 ayat(2) *jo.* Pasal 164 ayat(3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka menurut Majelis Hakim, eksepsi Tergugat tersebut berkaitan dengan pokok perkara yang akan dipertimbangkan bersama-sama dengan pokok perkara sehingga eksepsi Tergugat tersebut haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan di atas maka eksepsi Tergugat mengenai hal seperti di atas, menurut Majelis Hakim haruslah ditolak seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana tersebut di atas;

Menimbang, bahwa gugatan Penggugat pada pokoknya mendalilkan telah bekerja di PT Tabitha Express lebih dari 16 (enam belas) tahun dengan jabatan terakhir sebagai Manager IT kemudian melakukan cuti pada tanggal 20 Maret 2017

Halaman 60 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

s.d. 24 Maret 2017 tetapi oleh Perusahaan cuti tersebut diperpanjang sampai dengan tanggal 31 Maret 2017 dan setelah masuk pada tanggal 3 April 2017, mendengar informasi kalau Tergugat melontarkan tuduhan *mark up* pembelian barang-barang IT tanpa ada bukti yang jelas. Penggugat kemudian pada tanggal 3 April 2017 tersebut dipanggil oleh Tergugat dan diberi surat Keputusan Direktur tentang Penurunan Jabatan dan Demosi sekaligus Surat Pelaksanaan SK Direktur tersebut yaitu penurunan jabatan dari Manager IT menjadi Supervisor IT termasuk penurunan upahnya dan Penggugat atas penurunan secara sepihak dan semena-mena tersebut menolaknya secara tegas. Penggugat pada tanggal 9 Mei 2017 dipanggil oleh Tergugat dan diberi surat Keputusan Direktur tentang Penurunan Jabatan dan Mutasi Kerjadi dari bagian IT ke bagian *Warehouse* (Gudang) dan Penggugat menolak atas hal tersebut karena tidak sesuai dengan kompetensi, pengalaman kerja, dan keahlian Penggugat dan juga merupakan keputusan manajemen satu arah tetapi Penggugat masih tetap masuk bekerja serta melaporkan hal ini kepada Kepala Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Banten. Tergugat pada tanggal 17 Mei 2017 menghapus dan atau menonaktifkan data *finger print* Penggugat di dalam sistem absensi sidik jari sehingga saat Penggugat melakukan absensi, datanya tidak muncul atau terekam, juga tidak mengizinkan Penggugat masuk ke lokasi kerja hanya diperbolehkan sampai pos satpam saja dan melarang Penggugat melakukan pekerjaan yang biasa dilakukannya dan akhirnya Penggugat pada tanggal 27 Mei 2017 sudah tidak masuk kerja lagi karena dilarang oleh Tergugat. Tindakan Tergugat kepada Penggugat tersebut merupakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak sehingga Penggugat menuntut pesangon 2 (dua) kali ketentuan dan upah yang belum dibayarkan kepada Tergugat;

Menimbang, bahwa jawaban Tergugat pada pokoknya mendalilkan Penggugat mendapat promosi jabatan sebagai Manager IT pada tanggal 10 September 2009 dan kemudian Tergugat mengeluarkan surat Keputusan Direktur tentang Penurunan Jabatan dan Upah dan surat tanggal 3 April 2017 yang isinya menyesuaikan upah Penggugat sebagai Supervisor IT dikarenakan Penggugat telah terus menerus melakukan kesalahan tanpa melakukan perbaikan diri sehingga akhirnya Tergugat tidak mempercayakan jabatan Manager IT kepada Penggugat dan kesalahan-kesalahan tersebut terjadi pada tanggal 21 November 2016, 1 Desember 2016, 24 Januari 2017, 13 Februari 2017 (sebanyak 3 kali) dan 16 Maret 2017 tetapi Tergugat tetap ingin mempertahankan Penggugat untuk tetap bekerja. Tergugat pada tanggal 9 Mei 2017 melalui surat Keputusan Direktur kembali menurunkan jabatan Penggugat menjadi Koordinator/Supervisor *Warehoused* dan pemberian upah berdasarkan surat pelaksana SK Direktur karena Penggugat tidak juga memperbaiki

Halaman 61 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kinerja dan sudah tidak dapat dipercaya untuk mengerjakan tugas-tugas sebagai Supervisor IT setelah ditemukan banyak persoalan pada sistem IT Tergugat, juga karena Penggugat telah menentang Keputusan Direktur sebelumnya. Penggugat sepatutnya mematuhi Keputusan-Keputusan Direktur dikarenakan telah diatur di dalam Peraturan Perusahaan periode 2017-2019. Tindakan Penggugat yang menolak Surat Keputusan Direktur dan tidak pernah masuk area Warehouse untuk melakukan pekerjaan sejak tanggal 10 Mei 2017 serta akan melakukan tindakan hukum maka Penggugat telah dianggap mangkir lebih dari 5 (lima) hari tanpa keterangan secara tertulis dan dianggap telah mengundurkan diri dari PT Tabhita Express sesuai ketentuan Pasal 168 ayat(1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perusahaan;

Menimbang, bahwa dari dalil gugatan Penggugat dihubungkan dengan jawaban Tergugat seperti di atas, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi pokok perselisihan adalah adalah "ketidaksesuaian pendapat tentang pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dan hak Penggugat yang harus dipenuhi oleh Tergugat, yang mana Penggugat mendalilkan bahwa Tergugat telah melakukan penurunan jabatan 2 (dua) kali kemudian diikuti dengan mutasi kepada Penggugat yaitu dari Manager IT menjadi Supervisor IT dan dari Supervisor IT ke bagian Warehouse (Gudang) namun penurunan jabatan serta mutasi tersebut ditolak oleh Penggugat kemudian Tergugat juga melakukan penghapusan absensi Penggugat serta melarang Penggugat masuk bekerja, dengan demikian tindakan Tergugat tersebut merupakan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara sepihak sehingga Penggugat menuntut pesangon 2 (dua) kali ketentuan dan upah yang belum dibayarkan kepada Tergugat sedangkan Tergugat mendalilkan Penggugat telah dianggap mangkir lebih dari 5 (lima) hari tanpa keterangan secara tertulis karena telah menolak Surat Keputusan Direktur dan tidak berada di area kerja Warehouse, dengan demikian dianggap telah mengundurkan diri dari PT Tabhita Express sesuai ketentuan Pasal 168 ayat(1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perusahaan;

Menimbang, bahwa untuk menjawab pokok perselisihan tersebut di atas maka ditemukan permasalahan "bagaimanakah status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat termasuk jabatan Penggugat dan hak yang seharusnya diterima Penggugat dari Tergugat?";

Menimbang, bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat telah disangkal kebenarannya oleh Tergugat maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak, yang mana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil

Halaman 62 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.

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

gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil sangkalannya sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR *juncto* Pasal 1865 KUHPerduta;

Menimbang, bahwa untuk meneguhkan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan alat bukti berupa bukti surat P-1 sampai dengan P-21 (P-12 pending) dan 3 (dua) orang saksi yang bernama HENDRA IRAWAN PURBA TAMBAK, YUNNUS THO WALA dan KUSMADI sedangkan untuk meneguhkan dalil bantahannya, Tergugat mengajukan alat bukti berupa bukti surat T-1 sampai dengan T-42 dan 4 (empat) orang saksi yang bernama JARKASIH, JEFFRY PIANOV, RENDY dan STEFHANUS HARTONO serta 1 (orang) ahli yang bernama UMAR KASIM;

Menimbang, bahwa terhadap seluruh alat bukti yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat maka yang akan diperiksa dan dipertimbangkan sebagai alat pembuktian, hanyalah yang ada relevansinya dengan perkara ini sedangkan alat bukti lainnya dikesampingkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti yang diajukan, bukti-bukti di persidangan, diperoleh fakta-fakta hukum seperti berikut :

- Bahwa bukti surat P-4 berupa surat konfirmasi Tergugat yang menyatakan Penggugat resmi bergabung ke PT Tabitha Express pada tanggal 14 Mei 2001;
- Bahwa bukti surat T-5 berupa surat kenaikan jabatan pegawai Penggugat menjadi Supervisor (IT) yang ditetapkan pada tanggal 18 Mei 2004 sedangkan bukti surat T-6 berupa surat kenaikan jabatan Penggugat menjadi Manager (IT) yang ditetapkan pada tanggal 10 September 2009;
- Bahwa saksi Penggugat bernama HENDRA IRAWAN PURBA TAMBAK, YUNNUS THO WALA dan KUSMADI serta saksi Tergugat bernama JARKASIH, JEFFRY PIANOV, RENDY dan STEFHANUS HARTONO menyatakan Penggugat menjabat sebagai Manager IT (sebelum demosi dan mutasi);
- Bahwa bukti surat T-24 berupa *pay slip* Penggugat periode Januari 2015 dengan jabatan Manager (IT), mempunyai komponen upah dengan perincian Gaji Pokok: Rp12.750.000,00 (dua belas juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah), Tunjangan Jabatan: Rp4.000.000,00 (empat juta rupiah), Tunjangan *Handphone*: Rp250.000,00 (dua ratus lima puluh ribu rupiah), Tunjangan *Transpor*: Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) dan nilai besarnya gaji Penggugat ini diperkuat berdasarkan keterangan saksi Penggugat bernama HENDRA IRAWAN PURBA TAMBAK yang menyatakan sekitar sejumlah Rp18.000.000,00 (delapan belas juta rupiah);

Halaman 63 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa bukti surat T-25 berupa Nota Nomor 02358 untuk pembelian *micwire less Shure Combo PG 288/PG 58* dan 2 buah busa mictanggal 15 April 2016 sejumlah Rp8.000.000,00 (delapan juta rupiah) dan diperkuat dengan bukti surat T-26 berupa Perincian Pengeluaran Biaya Non Job tanggal 18 April 2016 untuk pengeluaran (pembelian) mic tersebut yang ditandatangani sampai tingkat Direktur;
- Bahwa saksi Tergugat bernama JARKASIH yang bekerja di bagian *Maintenance* menyatakan pernah diminta tolong oleh Penggugat untuk membeli mic yang spesifikasinya sesuai bukti surat T-25 untuk keperluan kegiatan acara di Perusahaan dan oleh Saksi karena sudah terbiasa membeli barang belanja keperluan Perusahaan di Glodok maka Saksi mencarinya ke sana dan mendapatkannya hanya pada 1 (satu) tokokemudian Saksi mencatat harganya untuk disampaikan kepada Penggugat, proses selanjutnya kemudian Saksi mengurus prosedur pembelian mic tersebut (bukti surat T-26) termasuk juga mengambil uangnya di bagian keuangan dan membeli mic tersebut;
- Bahwa bukti surat T-27 berupa Formulir Permohonan Permintaan Pembayaran untuk keperluan pembelian mic Shure tanggal 19 Juli 2016 sejumlah Rp1.850.000,00 (satu juta delapan ratus lima puluh ribu rupiah);
- Bahwa bukti surat T-28 berupa Bank Journal pembelian mic tanggal 19 Juli 2016 sejumlah Rp1.850.000,00 (satu juta delapan ratus lima puluh ribu rupiah);
- Bahwa saksi Tergugat bernama RENDY menyatakan membeli mic Shure yang sama dengan yang dibeli Penggugat (melalui JARKASIH) sebelumnya (bukti surat T-27 dan T-28 tetapi di dalam bukti tersebut tidak memperlihatkan/ mencantumkan spesifikasi mic Shure yang dibeli) sejumlah Rp1.850.000,00 (satu juta delapan ratus lima puluh ribu rupiah) dan menyampaikan hal tersebut kepada Direktur;
- Bahwa saksi Penggugat bernama HENDRA IRAWAN PURBA TAMBAK dan saksi Tergugat bernama RENDY menyatakan bahwa Direktur di suatu acara Perusahaan mengatakan kalau Penggugat diduga melakukan *mark up* harga pembelian mic Shure;
- Bahwa bukti surat T-7, T-8, T-9, T-10, T-11, T-12 dan T-13 berupa hasil *print out system* yang memperlihatkan kalau Penggugat pernah mendapat Sanksi Peringatan Kesatu (SP 1) karena tidak disiplin waktu atau tidak disiplin kerja dan hal diperkuat dengan bukti surat T-35, T-36, T-37, T-38, T-39 dan T-40 berupa komunikasi *email* yang berkaitan dengan SP 1 Penggugat;

Halaman 64 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa bukti surat T-31 berupa Kronologis (kesalahan-kesalahan) Rondi dan hal ini dibenarkan oleh saksi Penggugat bernama HENDRA IRAWAN PURBA TAMBAK berdasarkan keterangannya yang menyatakan kronologis kesalahan Penggugat tersebut dibuatnya atas perintah Direktur;
- Bahwa bukti surat P-3 dan lampiran pada bukti surat T-24 berupa *pay slip* Penggugat periode Maret 2017 dengan jabatan Manager, mempunyai komponen upah dengan perincian Gaji Pokok: Rp12.750.000,00 (dua belas juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah), Tunjangan Jabatan: Rp4.000.000,00 (empat juta rupiah), Tunjangan *Handphone*: Rp250.000,00 (dua ratus lima puluh ribu rupiah), Tunjangan Transpor: Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) sama dengan *pay slip* Penggugat periode Januari 2015 (bukti surat T-24);
- Bahwa bukti surat P-7 berupa Surat Keputusan Direktur tentang Penurunan Jabatan dan Demosi Penggugat menjadi Supervisor IT yang ditetapkan pada tanggal 3 April 2017 dan penurunan jabatan ini dikuatkan dengan bukti surat P-8 berupa surat tertanggal 24 Mei 2017 dengan subjek surat pelaksanaan SK Direktur serta keterangan saksi Penggugat bernama YUNNUS THO WALA dan KUSMADI maupun keterangan saksi Tergugat bernama JEFFRY PIANOV, RENDY dan STEFHANUS HARTONO;
- Bahwa bukti surat P-8 berupa surat Tergugat kepada Penggugat tertanggal 3 April 2017 berkaitan dengan Surat Keputusan Direktur tentang Penurunan Jabatan dan Demosi Penggugat menjadi IT Supervisor, upah yang akan diterima sejumlah Rp12.750.000,00 (dua belas juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah);
- Bahwa lampiran pada bukti surat T-24 berupa *pay slip* Penggugat periode April 2017 sampai dengan Juli 2017, jabatan Penggugat masih sebagai Manager dengan komponen upah dengan perincian, Gaji Pokok: Rp9.000.000,00 (sembilan juta rupiah), Tunjangan Jabatan: Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah), Tunjangan Transpor: Rp750.000,00 (tujuh ratus lima puluh ribu rupiah);
- Bahwa bukti surat P-9 berupa Surat Keputusan yang ditetapkan pada tanggal 9 Mei 2017, yang salah satu keputusannya adalah memindahkan Penggugat sebagai Koordinator *Warehouse* TPS PT Tabitha Express terhitung sejak tanggal 9 Mei 2017 dan pemindahan ini dikuatkan dengan bukti surat T-19 tertanggal 24 Mei 2017 dengan subjek surat pelaksanaan SK Direktur serta keterangan saksi Penggugat bernama HENDRA IRAWAN PURBA TAMBAK, YUNNUS THO WALA dan KUSMADI maupun keterangan saksi Tergugat bernama JARKASIH, JEFFRY PIANOV, RENDY dan STEFHANUS HARTONO;

Halaman 65 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa bukti surat P-10 berupa Tanda Terima dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten tanggal 12 Mei 2017 atas surat Penggugat yang ditujukan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bantentertanggal 12 Mei 2017, yang salah satu isinya menyatakan menolak mutasi dan *down grade* sebanyak 2 (dua) kali yaitu pertama *down grade* dari Manager IT menjadi Supervisor IT dan kedua *down grade* dan mutasi dari Supervisor IT menjadi Koordinator Gudangdan penolakan Penggugat tersebut diperkuat dengan bukti surat T-32 berupa komunikasi *email*serta keterangan saksi Penggugat bernama HENDRA IRAWAN PURBA TAMBAK, YUNNUS THO WALA dan KUSMADI maupun keterangan saksi Tergugat bernama JEFFRY PIANOV, RENDY dan STEFHANUS HARTONO;
- Bahwa saksi Penggugat bernama HENDRA IRAWAN PURBA TAMBAK, YUNNUS THO WALA dan KUSMADImaupunsaksi Tergugat bernama JEFFRY PIANOVdan STEFHANUS HARTONO menyatakan Penggugat menolak didemosi sebanyak 2 (dua) kali dan dimutasitetapi masih tetap masuk bekerja selama beberapa minggu;
- Bahwa bukti surat P-11 berupa Tanda Terima dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang tanggal 18 Mei 2017 atas surat Penggugat yang ditujukan kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang tertanggal 18 Mei 2017, yang menyatakan menolak mutasi dan *down grade* sebanyak 2 (dua) kali yaitu pertama *down grade* dari Manager IT menjadi Supervisor IT dan kedua *down grade* dan mutasi dari Supervisor IT menjadi Koordinator Gudang serta melaporkan tindakan intimidasi yang dilakukan oleh Perusahaan dengan cara menghapus *database* nama Penggugat di mesin *finger print* sehingga tidak bisa tercatat di *finger print* ketika Penggugat melakukan *scanfinger print* saat masuk bekerja dimulai sejak tanggal 17 Mei 2017;
- Bahwa penghapusan *database* nama Penggugat di mesin *finger print*oleh Tergugatinidiperkuat dengan keterangan saksi Penggugat bernama HENDRA IRAWAN PURBA TAMBAK, YUNNUS THO WALA dan KUSMADI maupun saksi Tergugat bernama JEFFRY PIANOV, RENDY dan STEFHANUS HARTONOtermasuk juga penghapusan akses (*login*) Penggugat untuk melihat programabsensi oleh Tergugat sesuai keterangan saksi Penggugat bernama YUNNUS THO WALA dan bukti surat T-41 berupa komunikasi *email*;
- Bahwa saksi Penggugat bernama YUNNUS THO WALA menyatakan pada tanggal 16 Mei 2017 diperintah oleh atasannya bernama JEFFRY PIANOV untuk menghapus *database finger print* Penggugat (Imel sebagai Kasir yang menghapus karena Saksi tidak bisa) serta juga menghapus akses (*login*) Saksi dan

Halaman 66 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat untuk melihat program absensi (dalam hal ini Saksi sendiri yang menghapus) sedangkan saksi Penggugat bernama KUSMADI menyatakan mendengar atasannya bernama JEFFRY PIANOV (duduk di sebelah Saksi) dipanggil dan diperintah Tergugat untuk menghapus *database finger print* Penggugat;

- Bahwa bukti surat T-14 berupa Peraturan Perusahaan PT Tabitha Expres Periode 2017-2019, disusun tanpa menuliskan BAB maupun Pasalnya sedangkan bukti surat T-42 berupa Peraturan Perusahaan PT Tabitha Expres tahun 2014, disusun dengan menuliskan BAB maupun Pasalnya;
- Bahwa Demosi adalah tindakan sanksi yang dilakukan Perusahaan berupa penurunan jabatan, penundaan kenaikan gaji dan atau golongan terhadap Karyawan yang melakukan perbuatan yang melanggar Peraturan Perusahaan dan/atau Peraturan Pelaksana dan atau yang kinerjanya tidak memenuhi kriteria berdasarkan penilaian dari Perusahaan sedangkan Mutasi adalah program penyegaran atau perpindahan tempat dan atau unit kerja karyawan pada bidang yang sama maupun bidang lain yang ditujukan untuk mengoptimalkan produktifitas kerja atau kinerja dengan cara rotasi, merupakan definisi sesuai Peraturan Perusahaan PT Tabitha Expres Periode 2017-2019 angka 23 dan angka 25 pada bukti surat T-14;
- Bahwa Peraturan Perusahaan PT Tabitha Expres Periode 2017-2019 pada bukti surat T-14 berkaitan dengan Mutasi dalam Perusahaan menyebutkan "1.Sehubungan 2. Dalam hal seorang karyawan akan dimutasikan, terlebih dahulu diberitahukan oleh Perusahaan kepada Karyawan yang bersangkutan. 3. Bagi karyawan 4. Mutasi bagi Karyawan 5. Penolakan karyawan atas keputusan mutasi dari Perusahaan adalah pelanggaran disiplin kerja karena dianggap tidak menjalankan kebijakan perusahaan.;
- Bahwa Peraturan Perusahaan PT Tabitha Expres Periode 2017-2019 pada bukti surat T-14 berkaitan dengan Demosi menyebutkan "Perusahaan dapat dan berwenang mengambil tindakan berupa penurunan jabatan, penundaan kenaikan Upah Pokok dan atau golongan terhadap Karyawan yang melanggar Peraturan Perusahaan dan atau Peraturan Pelaksana dan/atau yang kinerjanya tidak memenuhi kriteria berdasarkan penilaian Direksi perusahaan;
- Bahwa Peraturan Perusahaan PT Tabitha Expres Periode 2017-2019 (bukti surat T-14) di dalam ketentuannya tidak mengatur kewenangan Perusahaan yang dapat melakukan tindakan demosi dan mutasi atau sebaliknya sekaligus;

Halaman 67 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim mempertimbangkan permasalahan pokok “bagaimanakah status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat termasuk jabatan Penggugat dan hak yang seharusnya diterima Penggugat dari Tergugat?”;

Menimbang, bahwa sebelum menjawab permasalahan “bagaimanakah status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat termasuk jabatan Penggugat dan hak yang seharusnya diterima Penggugat dari Tergugat?”, Majelis Hakim berdasarkan fakta-fakta hukum sebagaimana dipertimbangkannya atas, telah ternyata:

- Bahwa Peraturan Perusahaan PT Tabitha Expres Periode 2017-2019 disusun dengan tidak menuliskan BAB maupun Pasalnya yang berbeda dengan Peraturan Perusahaan PT Tabitha Expres Tahun 2014;
- Bahwa Peraturan Perusahaan PT Tabitha Expres Periode 2017-2019 mendefinisikan pengertian dari Demosi dan Mutasi yaitu Demosi adalah tindakan sanksi yang dilakukan Perusahaan berupa penurunan jabatan, penundaan kenaikan gaji dan atau golongan terhadap Karyawan yang melakukan perbuatan yang melanggar Peraturan Perusahaan dan/atau Peraturan Pelaksana dan atau yang kinerjanya tidak memenuhi kriteria berdasarkan penilaian dari Perusahaan sedangkan Mutasi adalah program penyegaran atau perpindahan tempat dan atau unit kerja karyawan pada bidang yang sama maupun bidang lain yang ditujukan untuk mengoptimalkan produktifitas kerja atau kinerja dengan cara rotasi;
- Bahwa Peraturan Perusahaan PT Tabitha Expres Periode 2017-2019 di dalam ketentuannya tidak mengatur kewenangan Perusahaan yang dapat melakukan tindakan demosi dan mutasi atau sebaliknya sekaligus;
- Bahwa Tergugat menduga Penggugat telah melakukan tindakan *mark up* dalam pembelian mic Shure walaupun pembelian dilakukan oleh JARKASIH (saksi Tergugat);
- Bahwa Penggugat sudah menjabat sebagai Manager IT selama 7 tahun lebih sebelum diturunkan menjadi Supervisor IT kemudian diturunkan dan dimutasi lagi menjadi Koordinator Warehouse karena tidak disiplin waktu atau tidak disiplin kerja dengan mendapat Surat Peringatan 1 dan peringatan-peringatan lainnya;
- Bahwa di dalam Peraturan Perusahaan PT Tabitha Expres Periode 2017-2019 tidak mengatur mengenai ketentuan kewenangan Perusahaan dalam melakukan mutasi sekaligus melakukan demosi;

Halaman 68 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa ketentuan Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan "(1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi. (2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.";
- Bahwa Penggugat tidak bisa menemui Tergugat untuk mempertanyakan dasar Tergugat melakukan tindakan demosi dan/atau mutasi kepada Penggugat
- Bahwa Tergugat melakukan tindakan demosi dan/atau mutasi kepada Penggugat secara langsung tanpa pernah memanggilnya atau membicarakannya;
- Bahwa ketentuan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan "14. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. 15. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.";
- Bahwa ketentuan Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan "(1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :.....; c. jabatan atau jenis pekerjaan; d. tempat pekerjaan; e. besarnya upah dan cara pembayarannya;";
- Bahwa ketika Penggugat diturunkan jabatannya oleh Tergugat dari Manager IT menjadi Supervisor IT kemudian dimutasi dan diturunkan lagi menjadi Koordinator Warehouse tentunya akan merubah jabatan atau jenis pekerjaan, tempat pekerjaan dan besarnya upah dan cara pembayaran Penggugat yang seharusnya dibuat terlebih dahulu perjanjian kerjanya tetapi antara Penggugat dengan Tergugat tidak melakukan hal tersebut (tidak ada bukti adanya perjanjian kerja);
- Bahwa Penggugat menolak tindakan Tergugat yang menurunkan jabatannya dan/atau memutasinya;
- Bahwa penolakan karyawan atas keputusan mutasi dari Perusahaan menurut ketentuan Peraturan Perusahaan PT Tabbita Express periode 2017 - 2019 adalah pelanggaran disiplin kerja karena dianggap tidak menjalankan kebijakan perusahaan;
- Bahwa jabatan Penggugat pada *pay slip* Penggugat sampai periode Juli 2017 adalah Manager IT walaupun besar gajinya menurun mulai periode April 2017;

Halaman 69 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa ketentuan Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan "Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap." dan penjelasan dari ketentuan Pasal 94 menyebutkan "Yang dimaksud dengan tunjangan tetap dalam pasal ini adalah pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu."
- Bahwa upah tetap Penggugat dengan jabatan Manager (memperhatikan ketentuan Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) sejumlah Rp17.000.000,00 (tujuh belas juta rupiah) dengan perincian, Gaji Pokok: Rp12.750.000,00 (dua belas juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah), Tunjangan Jabatan: Rp4.000.000,00 (empat juta rupiah) dan Tunjangan *Handphone* : Rp250.000,00 (dua ratus lima puluh ribu rupiah) karena Tunjangan *Handphone* Penggugat untuk jabatan Manager IT bukan fungsi kehadiran;
- Bahwa database *finger print* Penggugat dihapus dari mesin *finger print* oleh Tergugat sehingga Penggugat tidak bisa melakukan absensi kerja (sama dengan Penggugat tidak hadir di tempat kerja) dimulai sejak tanggal 17 Mei 2017;
- Bahwa Penggugat masih masuk bekerja beberapa minggu setelah dimutasi dan diturunkan lagi oleh Tergugat menjadi Koordinator *Warehouse*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan di atas tersimpulkan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat menjadi putus dikarenakan tidak adanya perjanjian kerja yang baru sehubungan adanya perubahan jabatan dan/atau tempat kerja Penggugat dan juga ditolaknya perubahan tersebut oleh Penggugat apalagi Tergugat melakukan penghapusan absensi Penggugat untuk bekerja sehingga Penggugat tidak bisa melakukan absen lagi dimulai sejak tanggal 17 Mei 2017 dan posisi jabatan terakhir Penggugat adalah masih sebagai Manager IT dikarenakan yang pertama, adanya perubahan jabatan dan/atau tempat kerja Penggugat tetapi tidak diikuti dengan pembuatan perjanjian kerja yang baru antara Penggugat dengan Tergugat, kedua, adanya penolakan Penggugat atas adanya perubahan tersebut, ketiga, ada indikasi kalau perubahan jabatan dan/atau tempat kerja Penggugat tersebut disinyalir berkaitan dengan peristiwa pembelian mic sebelumnya (ada tuduhan *mark up*) dan keempat, mempertimbangkan adanya keterangan jabatan dari Penggugat seperti

Halaman 70 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang tertulis pada *pay slip* Penggugat sampai periode Juli 2017 adalah masih Manager IT;

Menimbang, bahwa dalam petitumnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan Tergugat telah melakukan pelanggaran terhadap peraturan Ketenagakerjaan, menurut Majelis Hakim permohonan tersebut tidak jelas sehingga haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa dalam petitumnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus, karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat sejak amar putusan dibacakan, menurut Majelis Hakim mengingat Tergugat telah melakukan penghapusan absensi Penggugat dimulai sejak tanggal 17 Mei 2017 tetapi Penggugat masih melakukan kerja beberapa minggu pada waktu itu maka permohonan tersebut dikabulkan dengan perbaikan yaitu menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak 1 Juni 2017;

Menimbang, bahwa dalam petitumnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan Penggugat berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, keseluruhan sejumlah Rp526.100.000,00 (lima ratus dua puluh enam juta seratus ribu rupiah), menurut Majelis Hakim permohonan tersebut berkaitan dengan petitum Penggugat nomor 5 sehingga akan dipertimbangkan bersama dengan petitum Penggugat nomor 5 tersebut;

Menimbang, bahwa dalam petitumnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan Penggugat berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, keseluruhan sejumlah Rp526.100.000,00 (lima ratus dua puluh enam juta seratus ribu rupiah) dan menghukum dan mewajibkan Tergugat untuk membayarkan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat(2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat(3), dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat(4) kepada Penggugat, keseluruhan sejumlah Rp526.100.000,00 (lima ratus dua puluh enam juta seratus ribu rupiah), menurut Majelis Hakim karena Penggugat juga pernah mendapat sanksi berupa beberapa surat peringatan dan juga menolak penurunan jabatannya dan/atau mutasinya yang masuk dalam katagori pelanggaran disiplin kerja karena dianggap tidak menjalankan kebijakan perusahaan sehingga apa yang dilakukan dan diterima oleh Penggugat tersebut identik dengan ketentuan Pasal 161 ayat(1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan dengan memperhatikan ketentuan Pasal 161 ayat(3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka permohonan tersebut dikabulkan dengan perbaikan yaitu

Halaman 71 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menghukum Tergugat membayar Penggugat uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat(2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat(3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat(4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, total sejumlah Rp293.250.000,00 (dua ratus sembilan puluh tiga juta dua ratus lima puluh ribu rupiah), yang perinciannya seperti berikut :

masa kerja Penggugat : 14 Mei 2001 - 31 Mei 2017 (16 tahun lebih)

Upah tetap Penggugat : Rp17.000.000,00 (tujuh belas juta rupiah)

1) Pesangon : $1 \times 9 \times \text{Rp}17.000.000,00$	= Rp153.000.000,00
2) Uang PMK : $1 \times 6 \times \text{Rp}17.000.000,00$	= Rp102.000.000,00
3) Penggantian Hak 15% : $0,15 \times \text{Rp}255.000.000,00$	= Rp38.250.000,00
Total jumlah	= Rp293.250.000,00

(dua ratus sembilan puluh tiga juta dua ratus lima puluh ribu rupiah)

Menimbang, bahwa dalam petitumnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan Tergugat berhak atas upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Penggugat sebagai pekerja, selama proses penyelesaian, secara tunai dan sekaligus, terhitung dari mulai dari bulan April 2017 sampai perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht*) dan memerintahkan Tergugat untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Penggugat sebagai pekerja, selama proses penyelesaian, secara tunai dan sekaligus, terhitung dari mulai dari bulan April 2017 sampai perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht*), menurut Majelis Hakim seperti pertimbangan sebelumnya yang menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak 1 Juni 2017 sedangkan bukti yang menyatakan Penggugat telah menerima upah pada bulan April 2017 dan bulan Mei 2017 tidak ada maka permohonan tersebut dikabulkan dengan perbaikan yaitu menghukum Tergugat membayar upah Penggugat pada bulan April 2017 dan bulan Mei 2017 yang belum terbayarkan total sejumlah Rp34.000.000,00 (tiga puluh empat juta rupiah);

Menimbang, bahwa dalam petitumnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sejumlah Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan melaksanakan putusan ini, menurut Majelis Hakim permohonan tersebut ditolak karena dalam putusan perkara ini membayarkan sejumlah uang;

Menimbang, bahwa dalam petitumnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan, menyatakan putusan ini dilaksanakan terlebih dahulu

Halaman 72 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

walaupun diadakan upaya hukum (*uit voerbar bij voorraad*) kasasi, menurut Majelis Hakim karena gugatan Penggugat tidak termasuk yang putusannya dapat dikabulkan dengan putusan sertamerta (*Uitvoerbaar Bij Voorraad*) maka permohonan tersebut ditolak;

Menimbang, bahwa dalam petitumnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan memerintahkan Tergugat untuk patuh terhadap isi putusan ini, menurut Majelis Hakim permohonan tersebut ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian, menolak selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan Penggugat di atas Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juncto ketentuan Pasal 181 HIR/192 RBg, Tergugat harus dihukum untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini, yang besarnya akan ditetapkan dalam amar putusan perkara ini;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak 1 Juni 2017;
3. Menghukum Tergugat membayar Penggugat uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, total sejumlah Rp293.250.000,00 (dua ratus sembilan puluh tiga juta dua ratus lima puluh ribu rupiah), yang perinciannya seperti berikut :
masa kerja Penggugat : 14 Mei 2001 - 31 Mei 2017 (16 tahun lebih)

Halaman 73 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Upah tetap Penggugat : Rp17.000.000,00 (tujuh belas juta rupiah)

1) Pesangon : $1 \times 9 \times \text{Rp}17.000.000,00 = \text{Rp}153.000.000,00$

2) Uang PMK : $1 \times 6 \times \text{Rp}17.000.000,00 = \text{Rp}102.000.000,00$

3) Penggantian Hak 15% : $0,15 \times \text{Rp}255.000.000,00 = \text{Rp}38.250.000,00$

Total jumlah = **Rp293.250.000,00**

(dua ratus sembilan puluh tiga juta dua ratus lima puluh ribu rupiah);

4. Menghukum Tergugat membayar upah Penggugat pada bulan April 2017 dan bulan Mei 2017 yang belum terbayarkan, total sejumlah Rp34.000.000,00 (tiga puluh empat juta rupiah);

4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang sampai hari ini ditetapkan sejumlah Rp1.091.000,00 (satu juta sembilan puluh satu ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada hari Rabu, tanggal 29 Agustus 2018 oleh SANTOSA, S.H., M.H., sebagai Ketua Majelis, KANTHI RAHAYU, S.H., M.M. dan Ir. SETIJOBUDI, keduanya Hakim AD-HOC PHI pada Pengadilan Negeri Serang masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Wakil Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN. Srg, tanggal 15 Mei 2018 dan putusan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Rabu, tanggal 5 September 2018, oleh Majelis Hakim tersebut, dibantu oleh FUJI NURHENI, S.H., Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang dengan dihadiri Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

TTD

TTD

KANTHI RAHAYU, S.H., M.M.

SANTOSA, S.H., M.H.

TTD

Ir. SETIJOBUDI

Panitera Pengganti

TTD

FUJI NURHENI, S.H.

Halaman 74 dari 75 Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rincian Biaya Perkara :

- | | |
|--------------------------|------------------|
| 1. Biaya Pendaftaran | : Rp30.000,00 |
| 2. Biaya Proses | : Rp50.000,00 |
| 3. Biaya Relas Panggilan | : Rp1.000.000,00 |
| 4. Materai | : Rp6.000,00 |
| 5. Redaksi | : Rp5.000,00 |

Jumlah	<hr/>	+
		Rp1.091.000,00
(satu juta sembilan puluh satu ribu rupiah)		