



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## PUTUSAN

NOMOR 10/PDT.SUS-PHI/2015/PN DPS

### DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA.

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar yang bersidang memeriksa dan mengadili perkara-perkara hubungan industrial pada peradilan tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan dalam perkara antara :

**PT. AEROFOOD INDONESIA**; beralamat di Aerofood ACS Building, Jalan Prapatan

No. 32 Senen, Jakarta Pusat, yang dalam hal ini berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 30 Juli 2015 diwakili oleh kuasanya: Eron Binsar Panjaitan selaku Executive Manager Human Capital Denpasar, dan I Nengah Nila Arsana selaku General Affair Denpasar, sama-sama beralamat di Kantor Cabang PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar, Bandar Udara International Ngurah Rai – Denpasar, yang bertindak untuk dan atas nama pemberi kuasa baik bersama-sama maupun sendiri-sendiri, yang selanjutnya disebut sebagai pihak:

#### **PENGGUGAT**;

M e l a w a n :

**ANAK AGUNG GEDE AGUNG ARDIKA, SE**; Laki-laki, umur 48 tahun, Pekerjaan:

Karyawan PT Aerofood Indonesia, beralamat di Banjar Puri, Dusun Pegatepan, Desa Gelgel, Klungkung, Semara Pura – Bali, yang dalam hal ini berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 19 Oktober 2015 diwakili oleh kuasanya: Saepul Tavip, selaku Presiden OPSI (Organisasi



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pekerja Seluruh Indonesia), Timbul Siregar, selaku Sekjen OPSI (Organisasi Pekerja Seluruh Indonesia), Gede Subagia, selaku Wakil Ketua SEKAR (Serikat Karyawan) Sejahtera ACS Denpasar, dan Gede Oka Darmawan, selaku Pengurus SEKAR (Serikat Karyawan) Sejahtera ACS, bertindak untuk dan atas nama pemberi kuasa baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri, yang selanjutnya disebut sebagai pihak : **TERGUGAT** ;

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL tersebut ;

Telah membaca surat-surat dalam berkas perkara ;

Telah mendengar keterangan kedua belah pihak yang berperkara dan saksi-saksi ;

## **TENTANG DUDUKNYA PERKARA :**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 20 Agustus 2015 yang didaftar di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar pada tanggal 7 September 2015, dibawah register perkara Nomor : 10/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Denpasar, mengemukakan hal-hal sebagai berikut :

## **HUBUNGAN KERJA ANTARA PENGGUGAT DENGAN TERGUGAT:**

- 1 Bahwa hubungan hukum/hubungan kerja bagi Penggugat dengan Tergugat berlaku dan diatur berdasarkan ketentuan-ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat oleh dan antara Penggugat dan Tergugat, dimana badan hukum Penggugat/PT Aerofood Indonesia sebelumnya bernama PT Angkasa Citra Sarana Catering Service membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan Serikat Pekerja Serasi Indonesia tertanggal 9 Mei 2011 dan didaftarkan pada



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Departemen Tenaga Kerja dengan No.KEP.88/PHIJSK-PKKAD/PKB/VI/2011

tertanggal 27 Juni 2011 yang berlaku sejak 27 Oktober 2009 sampai dengan 26 Oktober 2011 dan diperpanjang dengan Kesepakatan Bersama tertanggal 12 April 2013;

- 2 Bahwa dengan dikeluarkannya Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industri dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja No.Kep.116/PHIJSK-PKKAD/PKB/VII/2014 tanggal 16 Juli 2014, maka telah terealisasi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku mulai tanggal 24 Juni 2014 sampai dengan 23 Juni 2016;
- 3 Bahwa untuk di PT Aerofood Indonesia unit Denpasar Perjanjian Kerja Bersama (PKB) No.KEP.116/PHIJSK-PKKAD/PKB/VII/2014 disepakati berlaku mulai bulan November 2014 yang ditandatangani oleh Wakil Perusahaan dan Wakil Serikat Pekerja;
- 4 Bahwa karena perselisihan antara Penggugat dan Tergugat terjadi sebelum terealisasinya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) No.KEP.116/PHIJSK-PKKAD/PKB/VII/2014 maka disepakati sebagian isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) No.KEP.88/PHIJSK-PKKAD/PKB/VI/2011 masih tetap berlaku khusus dalam rangka penyelesaian perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat sampai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat mempunyai kekuatan hukum tetap;
- 5 Bahwa Tergugat merupakan karyawan atau pekerja/buruh yang bekerja pada Penggugat dan sebelumnya terdaftar sebagai anggota Serikat Pekerja Serasi Indonesia dan sekarang telah berpindah menjadi anggota Serikat Karyawan Sekar Sejahtera ACS bahkan telah menjadi Ketua Pengurus Serikat Pekerja Sekar Sejahtera ACS unit Denpasar;
- 6 Bahwa Penggugat telah mempekerjakan Tergugat selama 21 tahun lebih terhitung sejak tanggal 1 Januari 1994 sampai sekarang;

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- 7 Bahwa Tergugat pertama sekali menjadi karyawan Penggugat pada bagian Human Resources Department kemudian dirotasi ke Accounting Department sesuai dengan basic ilmu yang dimiliki, kemudian dirotasi ke Housekeeping Department dan terakhir dirotasi ke Operation Department bagian Equipment set up Garuda pada tanggal 8 Juli 2013;
- 8 Bahwa semenjak Tergugat menjadi karyawan tetap Penggugat mulai tanggal 1 Januari 1994 Tergugat telah menerima upah penuh setiap bulannya termasuk apabila terdapat kenaikan upah dan bonus-bonus kinerja lainnya;

## **PENYEBAB PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA :**

- 1 Bahwa pada awalnya Tergugat adalah karyawan yang cukup baik sehingga berdasarkan rekomendasi atasannya diangkat menjadi pegawai tetap pada tanggal 1 Januari 1994;
- 2 Bahwa semenjak Tergugat dirotasi ke Bagian Housekeeping mulailah Tergugat menunjukkan perilaku yang kurang baik sering datang masuk kerja terlambat, pulang kerja lebih awal dan sering tidak berada ditempat kerja serta sering tidak masuk kerja tanpa ada pemberitahuan atau alasan yang tidak dapat dipertanggung jawabkan, yang apabila ditanyakan oleh atasan sering dengan alasan untuk melaksanakan kegiatan kepengurusan Serikat Pekerja padahal dalam PKB sudah jelas diatur dalam PKB BAB II pasal 6 ayat 1 PKB PT Angkasa Citra Sarana Catering Service dengan Serikat Pekerja Serasi Indonesia (2009 – 2011) yang menyatakan bahwa Perusahaan akan memberikan ijin kepada Pengurus Serikat Pekerja dalam melaksanakan tugas keperluan Serikat Pekerja untuk meninggalkan pekerjaan dengan memperoleh upah penuh, sepanjang mendapat ijin meninggalkan pekerjaan dari atasan masing – masing sehubungan dengan undangan/kegiatan lain;

### *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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- 3 Bahwa Tergugat juga telah melanggar Prosedur Human Resources No.: HOIC/HRD/SOP/06-001/R04 tanggal 26 Mei 2008 ayat 6.5 tentang Waktu Kerja Karyawan yang masih berlaku sampai sekarang angka 6.5.2 yang berbunyi : HRM melakukan evaluasi terhadap absensi karyawan dan melakukan tindakan yang diperlukan dalam rangka menjaga keberlangsungan kegiatan operasional;
- 4 Bahwa Tergugat pada saat berada di Departement Housekeeping, sudah sering dilakukan pembinaan oleh atasannya namun Tergugat malah terkesan cuek terhadap pembinaan tersebut;
- 5 Bahwa karena Tergugat sering tidak menghiraukan teguran lisan atasannya, sehingga atasannya memberikan Surat Teguran tertulis pada tanggal 28 Juni 2013 yang berupa Warning Letter;
- 6 Bahwa karena atasan Tergugat di Department Housekeeping sudah tidak mempan lagi untuk melakukan pembinaan kepada Tergugat maka direkomendasi untuk di rotasi ke Departement lain;
- 7 Bahwa Tergugat di rotasi ke Department Operation bagian Equipment Set Up Garuda sejak tanggal 8 Juli 2013 dan tetap saja tidak menunjukkan etiked baik melakukan perubahan namun malah sering sekali tidak ada ditempat kerja;
- 8 Bahwa Tergugat sering melanggar prosedur perusahaan dalam hal mengajukan surat ijin tidak masuk kerja tanpa ada persetujuan dari atasan seperti cuti, Day of Payment (DP), Tukar Shift dan Tukar Off belum mendapat persetujuan dari atasan langsung mengambil libur;
- 9 Bahwa berdasarkan hasil rekaman kehadiran Tergugat jarang sekali memenuhi waktu kerja harian/mingguan dan tidak pernah masuk sesuai dengan schedule yang dibuat oleh atasannya sebagaimana yang diamatkan oleh undang-undang dan Perjanjian Kerja Bersama BAB IV pasal 16. Dapat dibuktikan sebagai berikut:  
  
Tahun 2013 :



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

a Bulan Januari 2013 sampai dengan Bulan Juni 2013 dibuatkan schedule

Pkl .06.00 Wita oleh atasannya di Departemen Housekeeping, namun

Tergugat tidak pernah masuk kerja Pkl.06.00 Wita dan juga waktu kerja

7 jam sehari/40 jam seminggu tidak terpenuhi;

b Bulan Juli 2013 sampai dengan Bulan Desember 2013 di buatkan

schedule Pkl. 07.00 Wita oleh atasannya di Departemen Operation,

namun Tergugat tidak pernah masuk kerja Pkl.07.00 Wita dan juga

waktu kerja 7 jam sehari/40 jam seminggu tidak terpenuhi;

Tahun 2014 :

c Bulan Januari 2014 sampai dengan Bulan Juli 2014 di buatkan schedule

Pkl. 07.00 Wita oleh atasannya di Departemen Operation, namun

Tergugat tidak pernah masuk kerja Pkl.07.00 Wita dan juga waktu kerja

7 jam sehari/40 jam seminggu tidak terpenuhi serta absensi kehadirannya

banyak yang bolong tanpa keterangan;

10 Bahwa memang benar Tergugat sebagai Ketua Pengurus Serikat Pekerja Sekar

Sejahtera ACS, namun Penggugat tidak menginterpersi pengurus serikat pekerja

yang manapun tetapi tetap mengacu kepada kesepakatan Perjanjian Kerja

Bersama BAB II pasal 6 ayat 1/ pasal 5 ayat 1 yang berbunyi : Perusahaan akan

memberikan ijin kepada Pengurus Serikat Pekerja dalam melaksanakan tugas

keperluan Serikat untuk meninggalkan pekerjaan dengan memperoleh upah

penuhi, sepanjang mendapat ijin meninggalkan pekerjaan dari atasan masing-

masing sehubungan dengan undangan/ kegiatan lainnya namun tergugat sering

melanggar;

11 Bahwa Tergugat dalam mengambil hak cutinya tidak sesuai dengan prosedur

sebagaimana yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama BAB V pasal 21

ayat 2 yang menyatakan : Permohonan cuti tahunan diajukan sekurang-

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

kurangnya 2(dua) minggu sebelum rencana pengambilan cuti dan hanya dapat dijalankan setelah mendapat persetujuan dari Departemen Head dan Human Resources Departemen;

12 Bahwa pembinaan – pembinaanpun telah dilakukan baik oleh atasan langsung maupun oleh bagian Human Resources Department namun tidak membuahkan hasil perbaikan;

13 Bahwa oleh karenanya diberikan sanksi Surat Peringatan II berdasarkan PKB Lampiran I tentang Tata Tertib dan Tingkat Pemberian Sanksi angka II ayat 3 (Meninggalkan tugas tanpa ijin atau mangkir tanpa alasan yang kuat) dan ayat 7 (Menolak perintah yang layak dari atasan);

14 Bahwa Tergugat di berikan Surat Peringatan II tanggal 14 Maret 2014 diperkuat lagi dengan surat penetapan oleh General Manager nomor :1043/GMDPS/ACS/IV/2014 tanggal 4 April 2014;

15 Bahwa dalam jangka waktu masih berlakunya Surat Peringatan II Tergugat masih melakukan pelanggaran atau mengulangi dalam dalam jangka waktu berlakunya Surat Peringatan II yaitu masuk kerja tidak sesuai dengan jadwal kerja (schedule kerja) dan waktu kerja yang diintruksikan diberikan Surat Peringatan III berdasarkan PKB Lampiran I tentang Tata Tertib dan Tingkat Pemberian Sanksi angka III ayat 1;

16 Bahwa Surat Peringatan III diberikan tanggal 3 Juni 2014 diperkuat dengan Surat Penetapan General Manager nomor : 2283/GMDPS/ACS/VI/2014, tanggal 20 juni 2014;

17 Bahwa Tergugat di berhentikan sementara (skorsing) berdasarkan pada PKB BAB XIII pasal 67 ayat 1/pasal 70 ayat 1 yang berbunyi karyawan yang melakukan pelanggaran yang patut diduga akan mendapat keputusan PHK, dapat dikenakan pemberhentian sementara (skorsing) dan lampiran I tentang Tata Tertib dan Tingkat Pemberian sanksi angka IV ayat 8 huruf b/ angka IV ayat 7 huruf b (berulangkali menolak perintah yang layak yang diberikan atasan,



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

termasuk segala perlawanan terhadap orang-orang yang dikuasakan dan dapat dibuktikan secara tertulis) efektif pada tanggal 11 Juli 2014;

18 Bahwa pembinaan telah dilakukan secara lisan maupun dengan memberikan surat peringatan, dan surat peringatan tidak mesti berurutan sebagaimana yang telah disepakati dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) BAB XIII pasal 65 ayat 7/pasal 68 ayat 7 yang berbunyi bahwa Surat Peringatan tidak harus diberikan beruntun tetapi dinilai dari besar kecilnya, berat ringannya kesalahan pelanggaran yang dilakukan;

19 Bahwa telah dilakukan upaya untuk sedapat mungkin tidak terjadi PHK diantaranya dengan dilakukan Rapat Panitia Kepegawaian/Bipartid antara Penggugat dan Tergugat yang mana Tergugat diwakili oleh Pengurus Serikat Pekerja Sekar Sejahtera ACS pada tanggal 27 Agustus 2014, namun tidak menemukan kesepakatan;

20 Bahwa telah pula dilakukan upaya perdamaian melalui mediasi di Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung sebanyak 3 (tiga) kali dengan yang terakhir pada tanggal 25 Februari 2015. Namun juga tidak menemui kesepakatan;

21 Bahwa telah juga diberikan anjuran tertulis oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Bali Nomor : 560/1251/IV/Disnakertrans, tanggal 5 Mei 2015 namun dari Pihak Penggugat tetap menolak sebagian anjuran tersebut dan tetap akan melakukan PHK terhadap Tergugat;

22 Bahwa berdasarkan dalil-dalil yang Penggugat sampaikan diatas, sudah berdasarkan hukum bagi Penggugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat dikarenakan Tergugat melanggar ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan memperhatikan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Penjabarannya:

Diantaranya Pasal 161 :



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

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

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

Penjelasan Pasal 161:

Ayat (1) Cukup Jelas;

Ayat (2) Masing-masing surat peringatan dapat diterbitkan secara berurutan atau tidak, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;

Dalam hal surat peringatan diterbitkan secara berurutan maka surat peringatan pertama berlaku untuk jangka waktu 6 (enam) bulan. Apabila pekerja/buruh melakukan kembali pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, masih dalam tenggang waktu 6 (enam) bulan maka pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan kedua, yang juga mempunyai jangka waktu berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya peringatan kedua;

Apabila pekerja/buruh masih melakukan pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat menerbitkan peringatan ketiga (terakhir) yang berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya peringatan ketiga. Apabila dalam kurun waktu peringatan ketiga pekerja/buruh kembali melakukan pelanggaran perjanjian



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja;

Dalam hal jangka waktu 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya surat peringatan pertama sudah terlampaui, maka apabila pekerja/buruh yang bersangkutan melakukan kembali pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka surat peringatan yang diterbitkan oleh pengusaha adalah kembali sebagai peringatan pertama, demikian pula berlakunya juga bagi peringatan kedua dan ketiga;

Perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dapat memuat pelanggaran tertentu yang dapat diberikan peringatan pertama dan terakhir. Apabila pekerja/buruh melakukan pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dalam tenggang waktu masa berlakunya peringatan pertama dan terakhir dimaksud, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja;

Tenggang waktu 6(enam) bulan dimaksud sebagai upaya mendidik pekerja/buruh agar dapat memperbaiki kesalahannya dan disisi lain waktu 6 (enam) bulan ini merupakan waktu yang cukup bagi pengusaha untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pekerja/buruh yang bersangkutan;

Ayat (3) Cukup jelas;

23 Bahwa Penggugat juga telah menyampaikan surat tanggal 5 November 2014 tentang pendirian akhir perusahaan sebagai pertimbangan bahwa Penggugat tetap pada pendiriannya untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat berdasarkan aturan dan Perjanjian Kerja Bersama yang dilanggar Tergugat;

24 Bahwa pegawai perantara Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung yang menjadi mediator dalam proses pemerantaraan atau mediasi antara Penggugat dengan Tergugat, berdasarkan kesepakatan tanggal 6 April 2015 untuk secara langsung menyampaikan Risalah Perundingan Penyelesaian



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Bali, selanjutnya antara Penggugat dan Tergugat menunggu surat panggilan dari Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Propinsi Bali;

25 Bahwa Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Bali telah menyampaikan Surat Anjuran Nomor : 560/1251/IV/Disnakertrans tanggal 5 Mei 2015 yang isinya antara lain :

- 1 Agar dalam penyelesaian perselisihan ini, pihak Pengusaha Aerofood ACS dengan Sdr. AA Gede Agung Ardika tetap mengupayakan penyelesaian secara damai dengan musyawarah untuk mufakat didasarkan pada itikad baik dan prinsip-prinsip keadilan;
- 2 Agar pihak Pengusaha Aerofood ACS dapat mepekerjakan kembali Pekerja sdr. AA Gede Agung Ardika dengan hak dan kewajiban yang melekat sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama;

26 Bahwa dengan dikeluarkannya Anjuran sebagaimana dimaksud angka 25 gugatan aquo, Penggugat tidak bersedia menerima Anjuran tersebut sedangkan Tergugat dapat menerima Anjuran tersebut dengan alasan ingin bekerja kembali;

27 Bahwa berdasarkan penolakan Penggugat terhadap Anjuran Pegawai perantara Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Propinsi Bali, sudah berdasarkan hukum bagi Penggugat untuk mengajukan gugatan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

28 Bahwa berdasarkan hukum gugatan ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar mengingat domisili tempat dimana Tergugat bekerja pada Penggugat merupakan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar untuk memeriksa perselisihan hubungan industrial antara Pengugat dengan Tergugat sebagaimana diatur dalam



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan

Hubungan Industrial;

29 Bahwa berdasarkan dalil-dalil yang Penggugat kemukakan diatas adalah berdasarkan hukum bagi Penggugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat;

## **KOMPENSASI PENGGUGAT UNTUK TERGUGAT ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA:**

Berdasarkan segala alasan-alasan yang telah Penggugat uraikan di atas, maka Penggugat mohon kehadiran Majelis Hakim yang terhormat memeriksa, mengadili perkara ini dan berkenan kiranya memutuskan sebagai berikut :

- 1 Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
  - 2 Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus dikarenakan Pemutusan Hubungan Kerja;
  - 3 Menyatakan bahwa Penggugat bersedia memberikan pesangon atau kompensasi terhadap Tergugat sebesar :
    - Pesangon 1 kali ketentuan pasal 156 ayat (2) dengan perhitungan : - 1 x 9 bulan upah (2.943.141 X 9) = Rp. 26.488.269,- ;
    - Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan pasal 156 ayat (4) dengan perhitungan : 1 X 8 bulan (2.943.141 X 8) = Rp. 23.545.128,- ;
    - Dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sesuai pasal 156 ayat (4) dengan perhitungan : 15% X uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja = 15% X (Rp. 26.488.269 + Rp. 23.545.128) = Rp. Rp. 7.505.010,- ;
- Cuti yang belum diambil :
- Cuti tahunan : (12/25 X 2.943.141) = Rp. 1.412.708,- ;
- Cuti Besar/Panjang : (24/25 X 2.943.141) = Rp. 2.825.415,- ;
- Jumlah keseluruhannya sebesar Rp. 61.776.530,- ;
- 4 Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara ini;

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Dan apabila Majelis Hakim Pengadilan Negeri Denpasar berpendapat lain, pemohon memohon Putusan yang seadil-adilnya (*ex aquo et bono*);

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan para pihak telah datang menghadap dan telah diusahakan untuk mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bali dan Majelis Hakim sudah mengusahakan perdamaian, akan tetapi tidak berhasil ;

Menimbang, bahwa oleh karena itu pemeriksaan perkara ini dilanjutkan dengan membacakan gugatan Penggugat dimana Penggugat menyatakan tetap pada isi gugatannya tersebut ;

Menimbang, bahwa Tergugat telah mengajukan jawaban atas gugatan Penggugat, sebagaimana terlampir dalam berita acara persidangan, yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

## DALAM EKSEPSI:

### **Tentang Kedudukan Hukum (*legal standing*) Kuasa Penggugat;**

- 1 Bahwa berdasarkan surat kuasa khusus yang dimiliki oleh Kuasa Tergugat (yaitu **Sdr. Eron Binsar Panjaitan** dan **Sdr. I Nengah Nila Arsana**) dengan Nomor 3036/DU/ SKU/VII/2015 tertanggal 30 Juli 2015, terbukti yang memberi kuasa dan menandatangani surat kuasa adalah **Sdr. Bambang Sujatmiko** yang sesungguhnya saat ini jabatannya adalah sebagai **Pelaksana Tugas** Direktur Utama PT. Aerofood Indonesia, bukan Direktur Utama Definitif. Maka sesuai AD/ART Perusahaan, hanya Direktur Utama Definitiflah yang berwenang bertindak atas nama Perusahaan, baik ke dalam maupun keluar untuk mewakili Perusahaan, termasuk dalam proses persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial;
- 2 Bahwa oleh karena itu, surat kuasa yang dibuat oleh Sdr. Bambang Sujatmiko tersebut adalah **TIDAK SAH** sehingga Sdr. Eron Binsar Panjaitan dan Sdr. I Nengah Nila Arsana tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

hadir dan beracara di persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar dalam perkara a quo, guna mewakili Perusahaan berdasarkan surat kuasa tersebut;

- 3 Bahwa oleh karena itu pula maka segala tindakan hukumnya haruslah dinyatakan **TIDAK SAH**, termasuk dalam mengajukan gugatan ini di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar;

## **Tentang Gugatan yang Tidak Jelas dan Kabur (*obscur libels*);**

- 4 Bahwa belum apa-apa, gugatan yang tidak jelas dan kabur ini, sudah diawali oleh dalil Penggugat yang **sangat keliru dan menyesatkan**. Pada poin 1 dari surat gugatannya, Penggugat menyatakan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang **dibuat oleh dan antara Penggugat dan Tergugat** (dan seterusnya.....). Jelas ini tidak sesuai dengan fakta yang sebenarnya. PKB sesungguhnya dibuat, disusun dan dirundingkan bersama antara Penggugat dengan Serikat-serikat Pekerja yang ada di PT. Aerofood Indonesia yang bersifat kelembagaan. Tidak ada dan tidak pernah dibuat oleh dan antara Penggugat dengan Tergugat secara individu. Ini sungguh sebuah kekeliruan yang sangat fatal;
- 5 Bahwa demikian pula setelah membaca, mempelajari dan meneliti dengan seksama dalil-dalil dan keterangan yang disampaikan oleh Penggugat pada bagian posita, maka terdapat ketidaksesuaian dengan apa yang dimohonkan oleh Penggugat pada bagian petitum;
- 6 Bahwa secara panjang lebar Penggugat menjelaskan tentang kondite dan perilaku Tergugat yang secara umum menurut penilaian Penggugat kurang baik/ kurang disiplin sehingga diberikan sejumlah surat peringatan dan pada akhirnya dilakukan tindakan skorsing yang menurut Penggugat kesemuanya itu telah sesuai dengan ketentuan undang-undang di Bidang Ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja Bersama yang ada di Perusahaan Penggugat (PT. Aerofood Indonesia);



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7 Bahwa kemudian begitu memperhatikan dan mencermati bagian petitumnya (khususnya point 2), sangat tidak jelas apa yang sesungguhnya menjadi dasar/ alasan hubungan kerja yang harus diputus oleh Majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar, karena di situ Penggugat menuliskan; 2. *Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus dikarenakan Pemutusan Hubungan Kerja.*

Benar-benar **sangat membingungkan, tidak jelas dan kabur;**

8 Bahwa oleh karena itu, atas dasar kedua alasan tersebut di atas maka sudah sewajarnya jika Gugatan Penggugat harus dinyatakan **TIDAK DAPAT DITERIMA** atau **N.O** (*niet ontvankelijke verklaard*);

## DALAM POKOK PERKARA:

- 1 Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Penggugat sebagaimana diuraikan dan dimaksud dalam surat gugatan Penggugat, sebab dalil-dalil tersebut adalah tidak benar, tanpa dasar serta sangat bertolak belakang dengan fakta-fakta hukum yang sesungguhnya, kecuali terhadap hal-hal yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat dan sepanjang tidak merugikan kepentingan hukum Tergugat;
- 2 Bahwa di dalam gugatannya, Penggugat mencoba menjelaskan tentang penyebab terjadinya perselisihan PHK ini yang menurut Tergugat berbagai penyebabnya tersebut terkesan dicari-cari. Adalah tidak benar Tergugat dikatakan melanggar Prosedur Human Resouce dan telah sering dilakukan pembinaan oleh Penggugat. Yang terjadi justru **pembatasan** terhadap ruang gerak Tergugat di dalam menjalankan aktivitasnya sebagai Ketua SEKAR Sejahtera ACS Unit Denpasar Bali. Kemana saja Tergugat bergerak dan apapun yang Tergugat lakukan selalu dalam pantauan Penggugat dan kerap dipermasalahkan, yang pada waktu-waktu sebelumnya tidak pernah dialami oleh Tergugat ketika masih menjabat sebagai Ketua dari Serikat yang satunya, yaitu Serikat Pekerja Serasi. Ketika masih

### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

menjabat di Serikat tersebut, selama 6 tahun, Tergugat memiliki keleluasaan yang luar biasa untuk menjalankan aktivitas sebagai Ketua SP Serasi. Tidak perlu mendapat ijin ini itu dalam menjalankan aktivitasnya. Tidak pernah sekalipun mendapat teguran apalagi surat-surat peringatan. Mengapa pada saat Tergugat menjadi Ketua SEKAR Sejahtera ACS, pembatasan itu sangat terasa. Ada apa ?. Apa memang SEKAR Sejahtera tidak dikehendaki kehadirannya oleh Penggugat karena sikap SEKAR Sejahtera yang selalu kritis terhadap kebijakan-kebijakan Penggugat yang dirasa sangat merugikan karyawan;

- 3 Bahwa selama bekerja dan mengabdikan sebagai karyawan di Perusahaan Penggugat, Tergugat tidak pernah sekalipun mendapat surat-surat peringatan karena memang kinerjanya sangat baik. Jadi tidak mungkin Tergugat mau menodai reputasinya selama puluhan tahun jika disebabkan oleh hal-hal yang tidak penting. Namun sepertinya Tergugat sudah sangat bernafsu untuk berusaha menyingkirkan Tergugat dari Perusahaan Penggugat. Penggugat berusaha mencari-cari kesalahan Tergugat sekecil apapun. Terbukti pada tanggal **28 Juni 2013**, Tergugat mendapat Surat Peringatan (Warning Letter) No. 113/HRM DPS/VI/2013 dengan tuduhan dugaan pelanggaran ayat 3 PKB, yaitu tidak sanggup melaksanakan petunjuk-petunjuk dari atasan yang mengenai tugas-tugas atasan. Faktanya hal tersebut adalah tidak benar. Tergugat masih tetap melaksanakan pekerjaan bila tidak melaksanakan tugas-tugas serikat. Pekerja dan hanya meninggalkan pekerjaan apabila ada tugas-tugas serikat yang harus dijalankannya mengingat kedudukan Tergugat sebagai Ketua Serikat Karyawan Sejahtera ACS Denpasar. Hal ini sudah Tergugat sampaikan kepada atasannya secara berulang kali;
- 4 Bahwa sayangnya, di dalam surat gugatan Penggugat tidak cukup memberikan penjelasan dan membeberkan secara utuh dan menyeluruh tentang alasan-alasan dijatuhkannya Surat Peringatan tersebut. Alakadar menyatakan Pekerja sering melakukan ini dan itu atau **jarang** ini dan itu, namun tidak dijelaskan kapan dan



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

bagaimana peristiwa itu terjadi serta pertimbangan dan dasar hukum yang dijadikan pegangan untuk menjatuhkan surat peringatan tersebut, sungguh sangat menyesatkan dan tuduhan itu menjadi sangat sumir. Sulit dimengerti, apalagi dipertanggung-jawabkan;

- 5 Bahwa nafsu untuk menyingkirkan Tergugat semakin terasa dengan kemudian diterbitkannya Surat Peringatan II pada tanggal **4 Maret 2014** oleh Penggugat kepada Tergugat dengan berbagai alasan yang terkesan dicari-cari. Padahal atasan Tergugat sangat tahu bahwa Tergugat sebagai Ketua SEKAR Sejahtera memiliki tanggung-jawab dan tugas yang juga harus diembannya, karena tugas tersebut menyangkut kepentingan para karyawan dan juga Perusahaan sehingga perlu diberikan keleluasaan waktu dalam menjalankan aktivitasnya tersebut;
- 6 Bahwa jika benar Tergugat telah melakukan pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku di Perusahaan, maka pertanyaannya, **pembinaan** seperti apa yang telah dilakukan oleh Tergugat. Hal ini yang tidak cukup dijelaskan oleh Penggugat. Terkesan seakan-akan Tergugat sulit dibina, bekerja seenaknya dan tidak memiliki etika. Padahal dengan masa kerja yang cukup lama, tentu Tergugat sangat paham apa dan bagaimana aturan yang berlaku di Perusahaan;
- 7 Bahwa harus Tergugat tegaskan di sini, pengenaan surat Peringatan baru dikatakan sah jika surat peringatan tersebut ditandatangani oleh Pekerja yang bersangkutan. Faktanya, Tergugat tidak pernah menandatangani Surat Peringatan II tersebut. Artinya, Surat Peringatan II tersebut adalah cacat formil. Tidak bisa dijadikan dasar bagi Penggugat untuk mengajukan permohonan PHK terhadap Tergugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar;
- 8 Bahwa terlebih lagi, Tergugat pernah mengajukan keberatan atas surat peringatan tersebut dan menggunakan haknya berdasarkan ketentuan Pasal 65 PKB, namun faktanya, keberatan Tergugat tidak diproses sebagaimana mestinya. Di sinilah terjadi pemaksaan kehendak. Penggugat benar-benar sudah tidak peduli dengan aturan yang berlaku. Padahal secara berulang kali Penggugat menyatakan pengenaan

### 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 teruat 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

surat peringatan adalah untuk menegakkan aturan di kalangan karyawan, namun di satu sisi, ternyata Penggugat malah menrabras aturan itu sendiri. Di sinilah ketidakadilan itu terjadi;

- 9 Bahwa demikian pula dengan surat peringatan III (diterbitkan oleh Penggugat pada tanggal **3 Juni 2014**) yang juga tidak ditandatangani oleh Tergugat. Pertanyaannya, mengapa Tergugat menolak. Jawaban jelas, karena Tergugat merasa Penggugat sudah berlaku sewenang-wenang terhadap Tergugat. Penggugat menunjukkan sikap yang tidak bersahabat terhadap Tergugat sehubungan kedudukan dan aktivitasnya sebagai Ketua SEKAR Sejahtera ACS, Denpasar. Upaya Tergugat untuk menggunakan haknya berdasarkan ketentuan Pasal 65, juga tidak direspon oleh Penggugat;
- 10 Bahwa yang lebih aneh dan janggal lagi adalah, begitu surat peringatan III belum sampai 6 bulan (karena berdasarkan ketentuan yang ada dalam PKB Pasal 65 ayat 6, masa berlaku surat peringatan III adalah 6 bulan) dan selama itu juga Tergugat **tidak terbukti** telah melakukan sebuah tindak kesalahan, Penggugat belum apa-apa sudah menerbitkan surat skorsing pada tanggal 10 Juli 2014 sebagaimana diterangkan oleh Penggugat pada point 17 surat gugatannya, yang dinyatakan efektif berlaku mulai 11 Juli 2014. Tidak dijelaskan/dinyatakan berapa lama skorsing itu berlaku. Faktanya sampai sekarang, sudah setahun lebih, skorsing itu masih berlaku;
- 11 Bahwa terkait dalil Penggugat point 18 tentang pembinaan, sangat tidak jelas dan sumir, pembinaan seperti apa yang dilakukan terhadap Tergugat jika memang Tergugat dinyatakan melanggar aturan-aturan yang ada di Perusahaan. Yang terjadi justru upaya yang terus menerus dilakukan Penggugat untuk membatasi ruang gerak Tergugat dan mencari-cari kesalahannya. Tidak benar Penggugat punya niat ingin mencegah PHK sebagaimana yang didalilkannya pada point 19 dari surat gugatannya. Penggugat memang sungguh-sungguh ingin menyingkirkan Tergugat dari Perusahaan, dengan cara apapun kendati hal itu menrabas aturan. Penggugat

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

seperti ingin memberi *shock therapy* kepada para karyawan lainnya, jika Ketuanya saja bisa diPHK, apalagi anggotanya. Sebuah cara yang sangat tidak *gentle* dan tidak mendidik;

12 Bahwa Rapat Panitia Kepegawaian/Bipartit sebagaimana didalilkan oleh Penggugat pada point 19, bukan tidak menemukan kesepakatan, tapi memang tidak berlangsung secara fair. Tidak berlangsung sebagaimana mestinya. Tergugat ditolak kehadirannya oleh Penggugat dalam rapat Panitia tersebut. Jika tidak ada kesepakatan, Tergugat *mensomeer* Penggugat untuk membuktikan ketidakesepakatan tersebut;

13 Bahwa upaya Penggugat untuk menyingkirkan Tergugat dari Perusahaan terus dilakukan dengan langkah Penggugat kemudian mencatatkan kasus ini ke Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung sebagaimana diterangkan Penggugat pada point 20 dari surat gugatannya. Namun sayang, Penggugat dalam penjelasannya sudah langsung menyimpulkan proses mediasi tidak menemui kesepakatan tanpa menjelaskan bagaimana proses mediasi itu terjadi. Bagaimana sikap dan pendirian masing-masing pihak, mengapa sampai tidak terjadi kesepakatan. Ini penting untuk memberikan gambaran, siapa sebenarnya yang memegang teguh semangat ketentuan pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, yaitu agar para pelaku hubungan industrial mencegah terjadinya PHK;

14 Bahwa yang terjadi dalam proses mediasi tersebut, Penggugat begitu bersemangatnya untuk memPHK Tergugat. Sementara dari Pihak Dinsosnaker Kab. Badung menghimbau agar tidak terjadi PHK. Demikia pula dengan sikap Tergugat (yang diwakili Kuasanya dari OPSI) yang menghendaki agar Tergugat dapat diterima kembali bekerja seperti biasa. Bahkan Tergugat mencoba bersikap fleksibel dengan membuka diri jika untuk dapat diterima kembali bekerja, harus dibuatkan kesepakatan-kesepakatan/perjanjian yang bersifat khusus berupa komitmen Tergugat untuk memperbaiki perilakunya (jika memang itu yang dianggap masalah



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

bagi Penggugat), Tergugat menyatakan siap. Sayangnya Penggugat tidak bergeming.

Penggugat sudah sangat bernafsu untuk menyingkirkan Tergugat. PHK seperti sudah menjadi harga mati;

15 Bahwa dikarenakan tidak ada solusi yang bisa disepakati, akhirnya Dinsosnaker Kab. Badung menyerahkan berkas PHK ini ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prop Bali untuk dapat dibuatkan surat anjuran. Namun sebelum surat anjuran diterbitkan, Mediator hubungan industrial ketika itu mengupayakan agar terjadinya perdamaian/ kesepakatan, yaitu tidak terjadi PHK. Sayangnya dan lagi-lagi, Penggugat tetap tidak bergeming. Di kepalanya cuma ada satu kata : PHK;

16 Bahwa akhirnya Mediator Disnakertrans Prop. Bali menerbitkan Surat Anjuran pada tanggal 5 Mei 2015, sebagaimana diterangkan oleh Penggugat pada point 25 surat gugatannya. Isi surat anjuran tersebut pada pokoknya menyatakan **agar Penggugat mempekerjakan kembali Tergugat**. Sebuah anjuran yang menurut Tergugat sangat obyektif dan adil, sesuai semangat Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 disamping juga berbagai tuduhan dari Penggugat terhadap Tergugat secara hukum sangat lemah dan tidak cukup terbukti;

17 Bahwa terhadap surat anjuran tersebut, Tergugat telah menyampaikan jawaban yang pada pokoknya DAPAT MENERMA anjuran Mediator Hubungan Industrial. Namun yang aneh justru sikap dari Penggugat terhadap surat anjuran tersebut. Sebagai pihak pertama yang berinisiatif membawa kasus ini ke Instans terkait (Dinsosnaker) dan berharap ada solusi di sana, selayaknya Penggugat menghormati sikap dan pendirian dari Instansi tersebut dengan menerima dan bersedia menjalankan surat anjuran tersebut sebagai bentuk solusi, bukan menolaknya;

Bahwa sudah sangat jelas, segala dalil yang disampaikan oleh Penggugat di dalam gugatannya tersebut adalah tidak cukup berdasar dan lemah secara hukum, maka dengan segala bantahan yang telah disampaikan oleh Tergugat secara gamblang di atas, demi



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

tegaknya hukum dan keadilan, Tergugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa

dan mengadili perkara aquo untuk **MENOLAK** gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

## DALAM REKONVENSI:

18 Bahwa segala sesuatu yang telah disampaikan oleh Pengugat Rekonvensi/Tergugat pada bagian Konvensi di atas mohon tetap dianggap termasuk dan sebagai bagian yang tak terpisahkan dari dalil-dalil Penggugat Rekonvensi/Tergugat yang akan dikemukakan dalam bagian rekonvensi ini. Kalaupun ada pengulangan, sifatnya tidak lebih dari penegasan agar semakin jelas dan tegas sikap dan pendirian dari Penggugat Rekonvensi/Tergugat;

19 Bahwa kasus ini bermula ketika pada tanggal 28 Juni 2013, Penggugat Rekonvensi/Tergugat mendapat Warning Letter, No. 113/HRM DPS/VI/2013 dengan tuduhan dugaan pelanggaran ayat 3 PKB, yaitu tidak sanggup melaksanakan petunjuk-petunjuk dari atasan yang mengenai tugas-tugas atasan. Faktanya hal tersebut adalah tidak benar. Penggugat Rekonvensi/Tergugat masih tetap melaksanakan pekerjaan bila tidak melaksanakan tugas-tugas serikat. Penggugat Rekonvensi/Tergugat hanya meninggalkan pekerjaan apabila ada tugas-tugas serikat yang harus dijalankannya karena Penggugat Rekonvensi/Tergugat mengingat kedudukannya sebagai Ketua Serikat Karyawan Sejahtera ACS Denpasar. Hal ini sudah Penggugat Rekonvensi/Tergugat sampaikan kepada atasannya berulang kali;

20 Bahwa tuduhan lainnya adalah melanggar ayat 5. Tidak dapat bekerja sama dengan teman sekerja atau dengan atasannya. Adalah tidak benar, disaat Penggugat Rekonvensi/Tergugat bekerja dengan teman sekerja dan hasil kerja Penggugat Rekonvensi/Tergugat tidak pernah dipermasalahkan oleh teman sekerja. Atau atasan langsung Pekerja;

21 Bahwa kemudian Penggugat Rekonvensi/Tergugat juga dituduh melanggar ayat 7. Berada di areal perusahaan di luar waktu kerja yang ditentukan tanpa ijin/ sepengetahuan atasan. Memang benar Penggugat Rekonvensi/Tergugat berada di

### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

areal perusahaan diluar jam kerja karena Penggugat Rekonvensi/Tergugat memerlukan anggota serikat kami untuk menyelesaikan dokumen serikat. Dilakukan di luar jam kerja karena berkali-kali dicari di rumahnya tidak ketemu dan shift kerjanya pun tidak bersamaan sehingga Penggugat Rekonvensi/Tergugat harus datang menemuinya di tempat kerja sesuai dengan shift yang bersangkutan. Apapun yang Penggugat Rekonvensi/Tergugat lakukan tersebut diatas Penggugat Rekonvensi/Tergugat hanya menyelesaikan document serikat pekerja dan Penggugat Rekonvensi/Tergugat tidak melakukan kegiatan yang melanggar hukum atau mengganggu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya. Hal ini sudah Penggugat Rekonvensi/Tergugat sampaikan kepada atasan terbukti bahwa Penggugat Rekonvensi/Tergugat selalu dikawal oleh pejabat chief security perusahaan kemanapun Penggugat Rekonvensi/Tergugat pergi;

22 Bahwa Penggugat Rekonvensi/Tergugat juga dituduh melanggar lampiran II ayat 7. Menolak perintah yang layak dari atasan. Sungguh Penggugat Rekonvensi/Tergugat tidak mengerti perintah atasan yang mana yang ditolak Penggugat Rekonvensi/Tergugat? Ketika Penggugat Rekonvensi/Tergugat melaksanakan pekerjaan tugas-tugas serikat dan bersamaan dengan itu pula Penggugat Rekonvensi/Tergugat harus melaksanakan pekerjaan, bagaimana caranya Penggugat Rekonvensi/Tergugat melakukannya? Apakah hal tidak suatu yang meng ada-ada supaya Penggugat Rekonvensi/Tergugat kelihatan bersalah ?;

23 Bahwa memperhatikan alasan yang dijadikan dasar diberikannya warning letter kepada Penggugat Rekonvensi/Tergugat, adalah hanya ketika Penggugat Rekonvensi/Tergugat meninggalkan pekerjaan untuk melaksanakan tugas-tugas serikat pekerja dan pengembangan serikat pekerja. Penggugat Rekonvensi/Tergugat sudah menyampaikan secara langsung kepada atasan bahwa Penggugat Rekonvensi/Tergugat meninggalkan pekerjaan karena tugas-tugas serikat pekerja, dan itupun berkali-kali sudah Penggugat Rekonvensi/Tergugat



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

sampaikan pada setiap pemanggilan yang dilakukan oleh atasan. Tetapi atasan tidak mau tahu dan cuek, bersikukuh dengan alasannya sendiri dan tidak mengakui Penggugat Rekonvensi/Tergugat sebagai Ketua SEKAR Sejahtera ACS yang melaksanakan tugas-tugas dan kegiatan Serikat Pekerja. Seharusnya selaku Pimpinan, Atasan Penggugat Rekonvensi/Tergugat memberikan dukungan, ruang gerak dan waktu yang cukup kepada Penggugat Rekonvensi/Tergugat, mengingat apa yang dilakukan Penggugat Rekonvensi/Tergugat bukanlah untuk kepentingan pribadi melainkan untuk kepentingan semua pihak, baik pihak karyawan maupun kepentingan Tergugat Rekonvensi/Penggugat itu sendiri. Atasan Penggugat Rekonvensi/Tergugat nampaknya tidak mau memberikan ruang gerak yang cukup maka merekapun berlindung di balik sebagai atasan, sehingga apapun alasan Penggugat Rekonvensi/Tergugat meninggalkan pekerjaan untuk melaksanakan kegiatan serikat dianggap sebagai sesuatu pelanggaran yang harus diberikan sanksi. Semua kegiatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat sebagai Ketua SEKAR Sejahtera dapat Penggugat Rekonvensi/Tergugat pertanggung jawabkan, baik secara hukum berdasarkan undang-undang yang berlaku, maupun secara moral, yaitu menyangkut kepentingan orang banyak;

24 Bahwa pertimbangan Penggugat Rekonvensi/Tergugat menerima Pemberian Warning Letter tersebut di atas adalah karena ada permintaan dari Asst. HRM bahwa untuk membantu yang bersangkutan karena ditekan oleh atasannya, sehingga selaku teman dan Ketua SEKAR Sejahtera ACS, Penggugat Rekonvensi/Tergugat mau menerima dan menandatangani surat peringatan tersebut dengan tujuan supaya tidak lagi ada intimidasi dalam pengembangan dan tugas-tugas Penggugat Rekonvensi/Tergugat sebagai Ketua SEKAR Sejahtera ACS. Walaupun Penggugat Rekonvensi/Tergugat beresiko tidak mendapatkan penilaian berupa merit. dan karir Penggugat Rekonvensi/Tergugat sebagai karyawan dipertaruhkan. Tetapi untuk kepentingan orang banyak



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

termasuk kepentingan Tergugat Rekonvensi/Penggugat sendiri, Penggugat Rekonvensi/Tergugat tetap menandatangani. Berharap Tergugat Rekonvensi/Penggugat mau mengerti untuk memberikan ruang dan waktu yang cukup dalam kebebasan berserikat sesuai dengan undang-undang yang berlaku;

25 Bahwa adanya Intimidasi yang di maksud, adalah dapat dirasakan setelah adanya demo SEKAR Sejahtera ACS di Jakarta untuk menuntut kesejahteraan berupa kenaikan gaji yang masih dibawah hidup layak selama bertahun-tahun. Contoh-contoh intimidasi yang dilakukan adalah:

a Pada saat deklarasi tanggal 22 Mei 2013, dengan kehadiran Polisi, Intel, Babinsa, Tentara. Penggugat Rekonvensi/Tergugat selaku penanggungjawab pada saat itu dipanggil di tempat oleh aparat kepolisian dan telah menerangkan bahwa kami mengadakan deklarasi Serikat Pekerja yang telah kami bentuk. Untungnya Aparat Kepolisianpun mengerti dengan hal itu dan diijinkan untuk melanjutkan sampai selesai. Salah satu aparat kepolisian memberitahukan ke Penggugat Rekonvensi/Tergugat bahwa ada laporan dari pihak Tergugat Rekonvensi/Penggugat tentang akan adanya kegiatan tersebut tetapi mereka merahasiakan siapa pelapornya, serta menyampaikan pesan agar dalam pembentukan SEKAR Sejahtera ACS pada saat itu disarankan agar serikat yang dideklarasikan tidak bergabung dengan OPSI (Organisasi Pekerja Seluruh Indonesia) tetapi cukup bergabung dengan Federasi serikat yang ada di Bali;

b Adanya kampanye/propaganda anti pembentukan Sekar Sejahtera dan menyudutkan OPSI (Organisasi Pekerja Seluruh Indonesia) yaitu pada saat diadakannya sosialisasi dampak demo yang di Jakarta kepada seluruh karyawan ACS Denpasar yang diadakan oleh Tergugat Rekonvensi/Penggugat. Bentuk kampanye tersebut adalah: pada acara sosialisasi tersebut disisipkan penyampaian oleh salah seorang Management bahwa SEKAR Sejahtera ACS dan OPSI tidak sah. Penggugat Rekonvensi/Tergugat adalah



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

salah satu yang menghadiri langsung sosialisasi tersebut, dan juga adanya laporan karyawan lain yang mendapatkan sosialisasi pada saat itu. Mungkin tujuan dari Tergugat Rekonvensi/Pengugat tersebut menyampaikan hal itu kepada karyawan adalah agar supaya karyawan tidak bergabung dengan SEKAR Sejahtera ACS;

c Adanya pemindahan/rotasi terhadap Wakil Ketua I. Walaupun itu adalah hal biasa dan merupakan hak dan kewenangan sepenuhnya dari

Pihak Tergugat Rekonvensi/Pengugat selaku Manajemen, namun karena dilakukan secara sangat tidak wajar, maka Penggugat Rekonvensi/Tergugat menganggap sebagai bentuk intimidasi karena berkenaan dengan yang bersangkutan adalah salah satu yang paling getol mendirikan SEKAR Sejahtera ACS. Tindakan yang tidak wajar dimaksud adalah atasan yang memerintahkan rotasi tidak melakukan pemanggilan, komunikasi atau pemberitahuan terlebih dahulu atas pemindahannya, tidak menyampaikan surat rotasi atau memberitahukan surat kepada yang bersangkutan tetapi hanya diletakkan begitu saja di atas meja kerjanya. Itupun yang mengetahui adanya surat rotasi tersebut justru staff section lain yang kebetulan melewati meja kerjanya yang kemudian menginformasikan kepada yang bersangkutan. Sehingga tindakan rotasi yang dilakukan terasa janggal dan tidak mencerminkan tindakan yang profesional sebagai atasan. Kemudian dengan adanya laporan dari salah satu karyawan yang ikut dalam meeting Management mengungkapkan bahwa dalam meeting tersebut nama sejumlah Pengurus SEKAR Sejahtera ACS disebut-sebut sebagai target untuk diintimidasi. Nama-nama yang dimaksud adalah **A.A. Gd Agung Ardika** (*Ketua/Penggugat Rekonvensi/Terguga*), **Gede Subagia** (*Wakil Ketua I*), **Nyoman Subawa** (*Sekretaris II*) dan **Nyoman Utama** (*Bendahara I*);

### 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 terdapat 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

d Wakil Ketua I SEKAR Sejahtera ACS Bali juga berkeluh kesah kepada

Penggugat Rekonvensi/Tergugat bahwa pada pada saat itu terjadi peristiwa yang janggal (tidak seperti biasanya) terhadap ijin sakitnya. Padahal ijin sakitnya sudah sesuai dengan Surat ijin Dokter Perusahaan serta menggunakan dokumen yang dikeluarkan oleh dokter Perusahaan yang menanganinya. Setelah sembuh dari sakitnya dan bekerja seperti biasa karyawan yang bersangkutan mendapat informasi dari salah satu Supervisornya di sectionnya bahwa Supervisor tersebut mendapat perintah aneh dari atasannya untuk mengawasinya selama sakit, Padahal selama sakit sudah mengirimkan surat-surat keterangan sakit yang sah yang dikeluarkan oleh dokter Perusahaan sendiri. dan pemeriksaan dokterpun sudah berdasarkan hasil lab yang ditunjuk dokter Perusahaan. Sampai sampai supervisornya tersebut katanya membantah perintah atasannya yang tidak masuk di akal dan aneh tersebut. Dari salah satu staff HRD, juga mendapatkan laporan bahwa atasan HRD saat itu meragukan pemeriksaan sakitnya di salah satu klinik rumah sakit dan akan mengejar sampai dimanapun, padahal surat rujukan dikeluarkan oleh dokter perusahaan;

26 Bahwa pada tanggal 14 maret 2014, Penggugat Rekonvensi/Tergugat mendapat Pemberian Surat Peringatan (Reprimand Letter) ke II dari Tergugat Rekonvensi/Penggugat. Sesuai dengan alasan yang tercantum pada surat tersebut, Penggugat Rekonvensi/Tergugat dituduh melakukan sejumlah pelanggaran :

- a Dituduhkan tidak melakukan rekam kehadiran pada saat selesai melakukan adalah tidak benar, karena Penggugat Rekonvensi/Tergugat setiap masuk maupun pulang kerja Penggugat Rekonvensi/Tergugat selalu melakukan absensi melalui mesin absensi. Sesuai dengan hasil bunyi dari mesin absensi Penggugat Rekonvensi/Tergugat telah dinyatakan berhasil melakukan absensi Penggugat Rekonvensi/Tergugat pun meninggalkan mesin

**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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

absensi. Kalau Penggugat Rekonvensi/Tergugat dikatakan tidak melakukan absensi pada saat selesai melakukan pekerjaan Penggugat Rekonvensi/Tergugat tidak mengerti akan hal itu karena bukti absensi hanya dimiliki oleh Tergugat Rekonvensi/Penggugat. Yang jelas, Penggugat Rekonvensi/Tergugat merasa yakin bahwa setiap mulai dan mengakhiri kerja, Penggugat Rekonvensi/Tergugat sudah

menjalankan mekanisme absensi tersebut sesuai prosedur yang berlaku;

b Penggugat Rekonvensi / Tergugat dituduh tidak masuk dengan alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan. Ini tidak benar. Pada saat Penggugat Rekonvensi/Tergugat tidak masuk selama lima hari pada bulan tersebut sudah memberikan alasan yang dipertanggungjawabkan dengan memberikan bukti surat ijin tidak masuk dan surat keterangan sakit dari dokter kepada perusahaan. Dari lima hari Penggugat Rekonvensi/Tergugat tidak masuk adalah:

- 2 (dua) hari Penggugat Rekonvensi/Tergugat ijin karena adanya upacara adat, ijin tidak masuk sudah Penggugat Rekonvensi/Tergugat sampaikan sebelumnya kepada Sekretaris Atasan langsung dan menyampaikan bahwa surat ijin menyusul karena situasi jarak yang sangat jauh dari tempat tinggal Pekerja. Kemudian surat ijin pun sudah Penggugat Rekonvensi/Tergugat berikan dan diterima oleh Sekretaris Atasan langsung. Ijin tersebut bisa Penggugat Rekonvensi/Tergugat pertanggung-jawabkan. Seharusnya kalau memang ijin Penggugat Rekonvensi/Tergugat melakukan upacara adat diragukan, dapat dicek

### 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

langsung kepada perangkat desa yang ada di tempat Penggugat

Rekonvensi/Tergugat melakukan upacara adat;

- 3 (tiga) hari Penggugat Rekonvensi/Tergugat sakit, juga sudah diinformasikan kepada Sekretaris atasan. Dikarenakan jaraknya jauh dan orang lain yang dititipi membawa surat tidak ada, maka Penggugat Rekonvensi/Tergugat pun menginformasikan kepada Sekretaris atasan bahwa surat keterangan sakit dari dokter akan Penggugat Rekonvensi/Tergugat serahkan menyusul. Kemudian setelah Penggugat Rekonvensi/Tergugat bekerja surat

keterangan sakit dari dokter sudah Penggugat Rekonvensi/Tergugat berikan dan diterima oleh Sekretaris dari atasan langsung. Ternyata surat keterangan sakit Penggugat Rekonvensi/Tergugat diragukan oleh Pihak HRD. Maka diutuslah sebanyak 5 (lima orang) untuk mengecek kebenaran surat keterangan dokter tersebut ke Pihak dokter/klinik yang mengeluarkan surat keterangan sakit tersebut. Hasilnya, surat keterangan tersebut adalah **benar dan sesuai fakta hukumnya**;

- Sekretaris yang menerima pemberitahuan ijin dan menerima surat-surat ijin Penggugat Rekonvensi/Tergugat tersebut, sudah di panggil oleh management untuk klarifikasi mengenai ijin Penggugat Rekonvensi/Tergugat;
  - c Penggugat Rekonvensi/Tergugat dituduh menolak perintah atasan yang layak dari atasan. Ini juga **tidak benar**, Penggugat Rekonvensi/Tergugat sudah duduk bersama dengan atasan langsung (Manager Department tempat Penggugat Rekonvensi/Tergugat bekerja) ketika Penggugat Rekonvensi/Tergugat dipanggil oleh atasan dan menyampaikan bahwa Penggugat



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rekonvensi/Tergugat adalah Ketua SEKAR Sejahtera ACS yang mana Penggugat Rekonvensi/Tergugat tidak bekerja adalah karena alasan melaksanakan tugas-tugas Serikat dan memohon diberikan ruang dan waktu yang cukup untuk hal tersebut. Kegiatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat tersebut sangat banyak karena serikat yang didirikan adalah Serikat baru yang masih memerlukan kelengkapan administrasi dengan tatacara pendirian yang harus sesuai dengan hukum dan perundang-undangan yang berlaku. Apalagi serikat yang didirikan ini sangat tidak diharapkan kehadirannya oleh Pihak Tergugat Rekonvensi/Penggugat dengan tindakannya yang sangat diskriminatif;

Mengapa Penggugat Rekonvensi/Tergugat dan para Pengurus lainnya merasa kehadiran SEKAR Sejahtera ACS tidak diharapkan dan mendapat perlakuan yang diskriminatif, karena :

- Pada tanggal 17 Februari 2014 diadakan rapat koordinasi antar serikat yang ada. Undangan dari HRD adalah untuk melakukan verifikasi keanggotaan dan hal-hal lain mengenai kegiatan serikat pekerja. Sesuai dengan pendapat-masing-masing serikat disepakati mengenai hal-hal berikut :
  - Iuran serikat serikat dan kegiatan suka-duka yang masih dijalankan atau yang diberhentikan sementara oleh serikat pekerja;
  - Mengenai verifikasi kami sepakat bahwa pemahaman mengenai verifikasi adalah sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku dan pelaksanaan pada tanggal yang telah disepakati;

### 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

- Sebelum kesepakatan dilaksanakan selaku Ketua SEKAR Sejahtera

ACS, Penggugat Rekonvensi/Tergugat dipanggil untuk menandatangani surat pengumuman No: 6043/ AHRMDPS/PE/II/ hasil dari kesepakatan untuk ditandatangani sebagai pedoman pelaksanaan kesepakatan oleh staff HRD. Setelah dibaca dan ditelaah secara seksama isi pengumuman tersebut ternyata ada dua point yang di luar dari kesepakatan yaitu:

Point 1 Masih adanya perbedaan pendapat terhadap pemahaman dari aturan verifikasi. Tidak sesuai dengan Peraturan **MENAKERTRANS NOMOR: PER.06/MEN/IV/2005** *Tentang Pedoman Verifikasi Keanggotaan Serikat Penggugat Rekonvensi/Tergugat / Serikat Buruh*. Karena tidak mengundang atau menghadirkan Dinas Tenaga Kerja setempat sebagai instansi pemerintah yang berhak melakukan verifikasi beserta serikat Penggugat Rekonvensi/Tergugat yang ada;

Point 2 adalah penjarangan anggota serikat pekerja, dan SEKAR Sejahtera sudah mempunyai bukti keanggotaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan tidak perlu lagi balik ke belakang mengulangi penjarangan anggota. Sekalipun masih ada yang mau bergabung dengan SEKAR Sejahtera ACS, Pengurus masih memberikan peluang di lain hari untuk mendaftarkan sebagai anggota;

Berdasarkan hal diatas Penggugat Rekonvensi/Tergugat berkoordinasi dengan Pengurus lainnya dan menyatakan kesepakatan menolak dengan tidak menandatangani surat pengumuman tersebut. Dengan adanya penolakan tersebut, Wakil Ketua I SEKAR Sejahtera dipanggil untuk menandatangani namun yang bersangkutan tetap menolak dengan argumentasi masih ada kesalahan pengertian dari Asst. HRM mengenai Point 1 dan 2 tersebut. Tetapi Asst. HRM saat itu menyampaikan pendapat bahwa keanggotaan SEKAR Sejahtera diragukan karena



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

menurutnya tidak *fair*. Semakin jelas pula bahwa Asst.HRM tidak mengakui keanggotaan Sekar Sejahtera karena protes dari salah satu pengurus terhadap pelaksanaan pengumuman tersebut;

Tanpa ada tandatangan Penggugat Rekonvensi/Tergugat selaku Ketua SEKAR Sejahtera, ternyata Pengumuman No :6043/AHRMDPS/PE/II/2014 tetap dipasang di papan pengumuman dan dipaksakan untuk pelaksanaannya. Sekar Sejahtera pun tetap tidak ikut dalam Verifikasi tersebut karena sudah yakin dengan keanggotaannya yang dilandasi oleh aturan yang berlaku. Ternyata memang benar kegiatan itu tidak menghadirkan Dinas Tenaga Kerja setempat. Yang terjadi adalah perekrutan serikat oleh Serikat yang satunya (SP Serasi). Anehnya, Asst.HRM (sebagai pejabat HRM saat itu) berperan aktif dalam perekrutan anggota dari Serikat yang lain tersebut. SEKAR Sejahtera sesungguhnya tidak memperlakukan perekrutan oleh salah satu serikat manapun dalam suatu perusahaan. Tetapi sangat tidak dibenarkan kalau seorang Asst.HRM selaku pejabat HRM yang merupakan bagian dari Manajemen turut membantu (kalaupun tidak dikatakan ikut campur) dalam proses perekrutan anggota apalagi berpihak pada salah satu Serikat yang ada. Sebagai pihak Manajemen/Pejabat HRM, yang bersangkutan seharusnya menjaga netralitas dan independensinya, karena seorang HRM ada hubungannya dengan kewenangan terhadap kebijakan perusahaan yang menyangkut seluruh karyawan;

Melihat peristiwa tersebut dan masih besarnya komitmen dari sebagian besar karyawan untuk tetap bergabung dengan SEKAR Sejahtera ACS, mengakibatkan upaya pemaksaan kehendak pelaksanaan pengumuman tersebut oleh Asst. HRM pada saat itu gagal. Maka kemudian, muncullah pemberian Surat Peringatan (Reprimand Letter) ke II tanggal 14 Maret 2014. Penggugat Rekonvensi/Tergugat sangat meyakini alasan



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pemberian Repriment Letter II ada hubungannya dengan peristiwa tersebut. Sangat terasa, alasan yang dipakai untuk menimpakan sanksi kepada Penggugat Rekonvensi/Tergugat adalah sesuatu yang dicari-cari sebagai bentuk dan upaya pembenaran. Penggugat Rekonvensi /Tergugat pun dengan tegas menolak sanksi tersebut;

Bahwa selaku Ketua SEKAR Sejahtera ACS sudah memberikan tanggapan secara tertulis terhadap surat reprimand II yang dikeluarkan oleh pihak Tergugat Rekonvensi/Penggugat. Di dalam suratnya, Penggugat Rekonvensi/Tergugat mengingatkan dan menegaskan kembali tentang permohonan untuk diberikan dispensasi (waktu dan ruang yang cukup) untuk melaksanakan tugas sebagai Ketua SEKAR Sejahtera ACS. Namun permohonan Penggugat Rekonvensi/Tergugat tetap diabaikan dengan dikeluarkannya surat balasan no. 1043/GM DPS/ACS/IV/2014 , tertanggal: 4 April 2014;

27 Bahwa setelah ± 3 bulan berselang pasca dikeluarkannya surat Reprimand II, pada tanggal 3 Juni 2014 Penggugat Rekonvensi/Tergugat mendapat Surat Peringatan (Reprimand Letter) ke III dengan tuduhan Penggugat Rekonvensi/Tergugat dianggap mengulangi perbuatan/kesalahan yang sama;

28 Bahwa memang benar Penggugat Rekonvensi/Tergugat ada meninggalkan pekerjaan akan tetapi Penggugat Rekonvensi/Tergugat (termasuk semua Pengurus SEKAR Sejahtera ACS) sudah mendapatkan dispensasi dari Tergugat Rekonvensi/Penggugat sesuai dengan surat permintaan verifikasi dari **Perusahaan No. 2075/HCM DPS/ACS/II/2014, tanggal : 26 Februari 2014.** Sebenarnya dispensasipun sudah didapat semenjak dilakukan verifikasi pada hari: Selasa, 4 Maret 2014, Jam:09-selesai, sesuai dengan permintaan Tergugat Rekonvensi/Penggugat. Hasil sementara verifikasi pada saat itu adalah terjadi temuan irisan atau keanggotaan ganda sebanyak 42 orang . Karena sifat shift kerja dari masing masing karyawan yang berbeda, maka tidak memungkinkan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

verifikasi diselesaikan pada saat itu juga dan sepertinya juga akan memakan waktu yang agak lama. Maka dari itu disepakati antara Dinas Tenaga Kerja Dan Solsial, SEKAR Sejahtera ACS dan Serikat Pekerja Serasi, Wakil dari Tergugat Rekonvensi/Penggugat, tentang hal-hal berikut :

- a. Pengurus SEKAR Sejahtera ACS dan Serikat Pekerja Serasi melanjutkan verifikasi dengan mendata anggotanya yang berkeanggotaan rangkap untuk memberikan pemahaman atas rangkap keanggotaannya. Sesuai dengan UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh No.21 tahun 2000;
- b. Mendata atas sikap yang akan diambil oleh Karyawan untuk memilih salah satu atau tidak memilih menjadi anggota Serikat Pekerja yang ada, berdasarkan hati nurani masing-masing dan tanpa tekanan dari pihak manapun. Membuat pernyataan sikap sesuai dengan peraturan yang ada;
- c. Waktu verifikasi selama 45 hari sesuai dengan peraturan **MENAKERTRANS NOMOR: PER.06/MEN/IV/2005 Tentang Pedoman Verifikasi Keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh** dan ternyata terjadi keterlambatan penyelesaian sampai bulan Agustus 2014 karena bersamaan dengan itu ada kegiatan perundingan PKB antara Tergugat Rekonvensi/Penggugat dan kedua Serikat yang ada. Hal ini telah telah dibijaksanai oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kab Badung dengan laporan yang disampaikan oleh wakil Perusahaan dan masing-masing Serikat kepada Dinas Tenaga Kerja Kab. Badung. Penggugat Rekonvensi/Tergugat melakukan Kegiatan Serikat yang salah satunya adalah kegiatan verifikasi tersebut, maka Penggugat Rekonvensi/Tergugat harus meninggalkan pekerjaan dan tidak berada di tempat kerja tetapi



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

masih di lingkungan Perusahaan. Penggugat Rekonvensi/Tergugat berada di ruangan lain karena selama ini SEKAR Sejahtera ACS belum mempunyai Kantor / Sekretariat. Atas pertimbangan tersebut serta atas seijin Head Section, Penggugat

Rekonvensi/Tergugat numpang melakukan kegiatan Serikat sepanjang tidak mengganggu kegiatan section tersebut;

Sesuai kesepakatan dengan semua Pengurus SEKAR Sejahtera ACS, semua tugas-tugas kegiatan verifikasi lanjutan diserahkan kepada Ketua SEKAR Sejahtera ACS (Penggugat Rekonvensi/Tergugat), dengan dasar pertimbangan :

- Cukup dilakukan oleh satu pengurus yaitu Ketua Serikat saja;
- Untuk mengurangi pengurus yang lain meninggalkan pekerjaan karena sifat dan situasi kerjanya;

29 Bahwa dengan memperhatikan pertimbangan tersebut, maka seharusnya tidak ada alasan bagi pihak Tergugat Rekonvensi/Penggugat untuk memberikan sanksi terhadap Penggugat Rekonvensi/Tergugat selaku pengemban tugas-tugas Serikat yang **dapat dipertanggungjawabkan**. Namun hal ini nampaknya tidak membuat surut langkah Tergugat Rekonvensi/Penggugat untuk terus memberikan sanksi berupa Surat Peringatan/Reprimand, yaitu dengan turunya Surat Peringatan III kepada Penggugat Rekonvensi/Tergugat per tanggal 20 Juni 2014;

30 Bahwa kemudian Penggugat Rekonvensi/Tergugat selaku Ketua SEKAR Sejahtera ACS menolak dan memberikan jawaban tertulis terhadap surat reprimand III yang dikeluarkan oleh Tergugat Rekonvensi/Penggugat. Dalam



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

suratnya tersebut Penggugat Rekonvensi/Tergugat menegaskan kembali bahwa apa yang Penggugat Rekonvensi/Tergugat lakukan masih dalam hubungannya dengan tugas-tugas sebagai Pengurus SEKAR Sejahtera ACS dan Penggugat Rekonvensi/Tergugat juga memohon diberikan dispensasi (waktu dan ruang yang cukup) untuk melaksanakan tugas-tugas sebagai Ketua SEKAR Sejahtera ACS. Ternyata surat pernyataan itupun ditolak dan dijawab dengan dikeluarkannya surat No. 2283/GM DPS/ACS/VI/2014, tertanggal: 20 Juni 2014 yaitu Surat Peringatan III;

31 Bahwa sebelumnya pada tanggal: 17 Juni 2014 pula, SEKAR Sejahtera ACS mendapat undangan Rapat Kepegawaian, Surat No. 2152/HCDPS/VI/2014 Tertanggal: 17 Juni 2014, yang kemudian diralat dengan surat No. 2156/HCDPS/VI/2014. Undangan rapat diadakan pada hari Rabu, 25 Juni 2014. Sesuai dengan undangan, Tim Pengurus SEKAR Sejahtera ACS yang berjumlah 3 orang (Sdr. A.A. Gd Agung Ardika, Sdr. Nyoman Subawa dan Sdr. Nyoman Utama) yang ditunjuk berdasarkan Rapat Pengurus, menghadiri undangan rapat kepegawaian pada tanggal 25 Juni 2014. Akan tetapi kehadiran Penggugat Rekonvensi/Tergugat sebagai Tim SEKAR Sejahtera ACS di tolak oleh Asst.HCM/HRM. Penggugat Rekonvensi/Tergugat tidak mengerti dengan sikap Asst.HCM/HRM tersebut karena tidak menyadari bahwa Penggugat Rekonvensi/Tergugat berhak atas kehadiran sebagai team serikat karena Penggugat Rekonvensi/Tergugat adalah Pengurus SEKAR Sejahtera ACS, bahkan sebagai Ketua;

32 Bahwa dengan sikap Asst. HC/HRM tersebut, sebagai sebuah Tim, SEKAR Sejahtera ACS sepakat untuk menolak menghadiri rapat kepegawaian pada saat itu. Karena salah seorang team ada yang sudah waktunya pulang kerja maka Tim bergegas untuk pulang. Setelah selang beberapa jam Penggugat Rekonvensi/Tergugatpun dihubungi oleh Asst.HCM/HRM untuk kembali bersama Tim guna melanjutkan meeting kepegawaian, tetapi hanya sendiri yang

### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

bisa hadir karena anggota Tim yang sudah pulang. Ketika Penggugat Rekonvensi/Tergugat masuk keruang meeting ternyata sudah ada pengurus SEKAR Sejahtera ACS yang lain yang hadir sebagai Tim padahal Pengurus tersebut adalah di luar dari Tim yang telah dibentuk/ditunjuk. Ternyata di ruang meeting itu jumlah kehadiran Tim dari Mangemen juga tidak sesuai dengan aturan meeting kepegawaian dalam PKB. Melihat dari kejadian tersebut Penggugat Rekonvensi/Tergugat berkeyakinan bahwa rapat kepegawaian tersebut adalah sebuah rekayasa untuk melegalkan adanya sebuah upaya untuk mencari pembenaran terhadap sanksi yang ditimpakan kepada Penggugat Rekonvensi/ Tergugat;

33 Bahwa walaupun dengan keyakinan Penggugat Rekonvensi/Tergugat bahwa meeting itu merupakan sebuah rekayasa, tetapi dengan jiwa besar Penggugat Rekonvensi/Tergugat seorang diri tetap menyampaikan alasan penolakan terhadap semua sanksi yang ditimpakan kepadanya. Merasa dikeroyok dengan argument sepihak, Penggugat Rekonvensi/Tergugat pun meminta untuk dijadwal ulang meeting tersebut sehingga memenuhi aturan meeting kepegawaian. Karena Penggugat Rekonvensi/Tergugat seorang diri dan merupakan hak, Penggugat Rekonvensi/Tergugat pun memutuskan untuk meninggalkan ruang meeting kepegawaian tersebut; -

34 Bahwa belum juga terbukti Penggugat Rekonvensi/Tergugat melakukan/ mengulangi kesalahan sebagaimana yang dituduhkan oleh Pihak Tergugat Rekonvensi/Penggugat dalam Surat Peringatan III dalam tenggang waktu 6 bulan (sebagaimana diatur dalam PKB yang lama, pasal 65 ayat (6), tiba-tiba baru sebulan kemudian, tepatnya tanggal 10 Juli 2014, Tergugat Rekonvensi/ Penggugat menjatuhkan Sanksi Skorsing melalui suratnya No.229/GMDPS/ VII/2014. Di dalam surat tersebut, tidak disebutkan sama sekali, kesalahan apa yang dilakukan Penggugat Rekonvensi/Tergugat pasca diberikan SP3 sehingga harus dijatuhkan sanksi skorsing. Nampaknya Pihak Tergugat Rekonvensi/



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Penggugat sudah sangat bernafsu untuk menyingkirkan Penggugat Rekonvensi/

Tergugat dari Perusahaan tanpa memperhatikan tata cara dan ketentuan yang berlaku;

35 Bahwa berdasarkan informasi dari salah seorang karyawan di Gedung II ACS DPS, bahwa Asst.HRM pernah melontarkan pernyataan akan membubarkan SEKAR Sejahtera ACS. Pernyataan tersebut dilontarkan di Gedung II ACS DPS dan didengar langsung oleh karyawan tersebut. Dengan fakta itu Penggugat Rekonvensi/Tergugat menduga dan semakin yakin bahwa Asst.HRM adalah salah satu Management yang sangat anti dengan berdirinya SEKAR Sejahtera ACS. di Perusahaan;

36 Bahwa berdasarkan rangkaian peristiwa sebagaimana yang diuraikan di atas, maka sudah dapat disimpulkan, bahwa pengenaan sanksi-sanksi berupa surat-surat peringatan, skorsing bahkan PHK terhadap Penggugat Rekonvensi/Tergugat, sangat erat kaitannya dengan keberadaan dan aktivitas Penggugat Rekonvensi/Tergugat di dalam kegiatan SEKAR Sejahtera ACS yang dari sejak awal berdiri, memang sangat tidak diharapkan kehadirannya di Perusahaan. Kesalahan-kesalahan yang dituduhkan kepada Penggugat Rekonvensi/Tergugat terkesan dicari-cari dan terasa dipaksakan, demi sebuah pembenaran dalam menjatuhkan sanksi-sanksi tersebut yang pada akhirnya bertujuan menyingkirkan Penggugat Rekonvensi/Tergugat dari Perusahaan. Sehingga cukup beralasan upaya menyingkirkan Penggugat Rekonvensi/Tergugat merupakan bentuk pemberangusan Serikat Pekerja (**Union Busting**);

37 Bahwa anehnya, sebelum Penggugat Rekonvensi/Tergugat terlibat aktif dalam mengembangkan SEKAR Sejahtera ACS, selama 6 tahun Penggugat Rekonvensi/Tergugat pernah menjabat sebagai Ketua Serikat Pekerja Serasi (Serikat yang satunya) dan selama kurun waktu itu pula, dalam menjalankan tugas-tugas serikat, tidak pernah dipermasalahkan, tidak pernah dituduh melanggar aturan apapun apalagi diberikan sanksi. Bisa jadi, Serikat Pekerja



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tersebut masih dikehendaki oleh Tergugat Rekonvensi/Penggugat. Tetapi saat SEKAR Sejahtera ACS. berdiri, Tergugat Rekonvensi/Penggugat seperti kebakaran jenggot sehingga segala aktivitas dan tindakan Penggugat Rekonvensi/Tergugat untuk menjalankan fungsi-fungsi Serikat selalu dipermasalahkan dan dikaitkan dengan kedudukannya sebagai karyawan;

38 Bahwa sedari awal akan mendirikan SEKAR Sejahtera ACS, Penggugat Rekonvensi/Tergugat sudah sadar betul dan sudah menduga akan mendapat tindakan-tindakan seperti di atas. Tetapi karena Penggugat Rekonvensi/Tergugat berkeyakinan bahwa apa yang Penggugat Rekonvensi/Tergugat lakukan tersebut dilandasi oleh niat yang tulus untuk memperjuangkan hak-hak normatif dan kemaslahatan orang banyak dan bukan melakukan tindakan kriminal atau perbuatan-perbuatan yang merugikan perusahaan ataupun akan merongrong jabatan-jabatan dari management, maka segala bentuk tekanan/intimidasi tersebut, tidak akan pernah menyurutkan langkah Penggugat Rekonvensi/Tergugat untuk terus berjuang menegakkan kebenaran dan keadilan di bumi PT. Aerofood Indonesia;

39 Bahwa benar dan setuju terhadap pernyataan Tergugat Rekonvensi/Penggugat yang kerap disampaikan pada saat sidang mediasi bahwa pada hakekatnya sebagai karyawan sudah sewajarnya Penggugat Rekonvensi/Tergugat melaksanakan tugas-tugas perusahaan, norma-norma aturan yang tertulis atau yang tidak tertulis. Tetapi apakah Tergugat Rekonvensi/Penggugat mengerti dan setuju jika seorang karyawan yang ditunjuk oleh anggota Serikatnya menjadi Pengurus (apalagi sebagai Ketua) menjalankan tugas dan fungsi-fungsi serikat adalah juga merupakan kewajiban perusahaan untuk menghormati, memberi kesempatan, ruang dan waktu sesuai norma-norma perusahaan yang berlaku umum, bahkan diatur dan dilindungi oleh Negara, UUD 1945, Undang-undang, bahkan diatur oleh Konvensi ILO No. 87 tentang *freedom of association*, karena kebebasan berserikat merupakan salah satu bentuk hak



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

asasi manusia. Kalau saja Tergugat Rekonvensi/Penggugat mau bersikap profesional dan kooperatif, seharusnya tidak ada alasan untuk memberikan sanksi bagi siapapun yang jelas-jelas tengah melaksanakan tugas-tugas serikat yang dapat sesungguhnya dapat dipertanggungjawabkan. Duduk bersama, berdialog untuk menciptakan hubungan industrial yang sehat dan harmonis bagi kepentingan perusahaan, seluruh karyawan serta untuk kepentingan management itu sendiri. Sebagai karyawan Penggugat Rekonvensi/Tergugat sangat-sangat mengerti bahwasannya ***Hak Perusahaan adalah kewajiban Karyawan***, namun Tergugat Rekonvensi/Penggugat juga seharusnya mengerti ***Hak Karyawan juga merupakan kewajiban bagi Perusahaan***;

40 Bahwa harus pula dipahami dan dijiwai secara mendalam filosofi dari UU Ketenagakerjaan No, 3 tahun 2003 yang menjadi pedoman bagi pelaksanaan hubungan industrial di Indonesia, yaitu ketentuan di pasal 151 ayat (1), yaitu :

***“Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”;***

maka, jika Tergugat Rekonvensi/Penggugat merasa tidak suka terhadap SEKAR Sejahtera ACS, sepatutnya tidak menjadikan Penggugat Rekonvensi/Tergugat sebagai korban. Masih ada dan terbuka jalan dan cara lain untuk menyelesaikan sebuah permasalahan tanpa harus menimbulkan korban di pihak Penggugat Rekonvensi/Tergugat yang menjadikannya kehilangan pekerjaan, kehilangan status serta penghasilan dan dipaksa harus menjadi PENGANGGURAN BARU;

Oleh karena itu kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar yang memeriksa dan mengadili perkara *aquo* mohon dengan hormat dapat mengeluarkan putusan yang isinya sebagai berikut :

**DALAM KONVENSI:**

**DALAM EKSEPSI:**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1 Mengabulkan eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

2 Menyatakan Kuasa Hukum Penggugat tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) dalam perkara a quo;

3 Menyatakan Gugatan Penggugat tidak jelas dan kabur (*obscur libels*);

4 Menyatakan pada akhirnya, Gugatan Penggugat tidak dapat diterima atau N.O (*niet ontvankelijke verklaard*);

## DALAM POKOK PERKARA:

1 Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

2 Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara;

## DALAM REKONVENSI:

### DALAM POKOK PERKARA:

1 Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat untuk seluruhnya;

2 Memerintahkan kepada Tergugat Rekonvensi/Penggugat untuk **mempekerjakan kembali** Penggugat Rekonvensi/Tergugat di PT. Aerofood Indonesia, Cabang Denpasar, di posisi semula tanpa syarat, dalam waktu 7 hari kerja sejak putusan ini dibacakan;

3 Memerintahkan kepada Tergugat Rekonvensi/Penggugat untuk membayar uang paksa/dwangsom atas keterlambatan pelaksanaan/eksekusi atas putusan yang mempekerjakan kembali Penggugat Rekonvensi/Tergugat dengan nilai **Rp. 5.000.000,-** (*lima juta rupiah*) per hari;

4 Menghukum Tergugat Rekonvensi/Penggugat untuk membayar biaya perkara;

Jika Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Menimbang, bahwa selanjutnya telah terjadilah peristiwa Replik, Duplik dan telah dicatat dalam berita acara persidangan secara lengkap;

Menimbang, bahwa karena Tergugat telah menolak atas gugatan Penggugat maka beban pembuktian terlebih dahulu haruslah dibebankan kepada Penggugat ;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa :

- 1 Bukti P-1 ; Foto copy Perjanjian Kerjasama (PKB) PT Angkasa Citra Sarana Catering Service dengan Serikat Pekerja Serasi Indonesia Tahun 2009-2011 ; (copy dari copy) ;
- 2 Bukti P-2 ; Foto copy Perjanjian Kerjasama (PKB) PT Aerofood Indonesia dengan Serikat Pekerja Serasi Indonesia Tahun 2014-2016 ; (copy dari copy) ;
- 3 Bukti P-3 ; Foto copy Tambahan Berita Negara RI tanggal 18/3-1983, No. 22, Perseroan Terbatas PT Aero Garuda Dairy Farm Nomor: 193 ; (copy dari copy);
- 4 Bukti P-4 ; Foto copy Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan; (copy dari copy) ;
- 5 Bukti P-5 ; Foto copy Salinan Akta Pernyataan Keputusan Pemegang Saham PT Aerofood Indonesia tanggal 15 Juni 2015 Nomor: 09 (copy dari copy);
- 6 Bukti P-6 ; Foto copy Akta Pembukaan Kantor Cabang PT Angkasa Citra Sarana Ctering Service tanggal 02 April 1997 Nomor: 30; (copy dari copy) ;
- 7 Bukti P-7 ; Foto copy Salinan Akta Penggantian Pimpinan Cabang tanggal 10 Desember 2014, Nomor: 41; (copy dari copy) ;
- 8 Bukti P-8; Foto copy Surat izin Usaha Perdagangan (Siup) Besar Nomor: 00452-01/PB/P2/1.824.271; (copy dari copy) ;
- 9 Bukti P-9; Foto copy Tanda Daftar Perusahaan Perseroan Terbatas tertanggal 08 April 2013; (copy dari copy) ;
- 10 Bukti P-10; Foto copy Legalisasi SIUP (sesuai dengan aslinya) ;
- 11 Bukti P-11; Foto copy Surat Izin Tempat Usaha No. 471 Tahun 2012; (sesuai dengan aslinya) ;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 12 Bukti P-12; Foto copy Surat Izin Undang-Undang Gangguan (Hinder Ordonnantie) No. 472 Tahun 2012; (sesuai dengan aslinya);
- 13 Bukti P-13; Foto copy Tanda Daftar Perusahaan Perseroan Terbatas tertanggal 12 Nopember 2013; (sesuai dengan asli) ;
- 14 Bukti P-14; Foto copy Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara Bipartit ; (sesuai dengan aslinya);
- 15 Bukti P-15; Foto copy Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara Bipartit; (sesuai dengan aslinya);
- 16 Bukti P-16; Foto copy Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara Mediasi; (copy dari copy) ;
- 17 Bukti P-17; Foto copy Surat kepada Dnas Sosial dan Tenaga Kerja Kab. Badung tertanggal 5 November 2014, perihal Pendirian akhir perusahaan; (copy dari copy);
- 18 Bukti P-18; Foto copy kesepakatan Bersama tertanggal 12 April 2013; (copy dari copy);
- 19 Bukti P-19; Foto copy Surat Pemberitahuan No: 6159/EHCDPS/PE/X/2014 perihal Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ; (copy dari copy);
- 20 Bukti P-20; Foto copy Surat Terguran (Warning Letter) tertanggal 28 Juni 2013; (copy dari copy);
- 21 Bukti P-21; Foto copy Surat Peringatan (Reprimand Letter) ke- II AA Gde Agung Ardika ; (copy dari copy);
- 22 Bukti P-22; Foto copy Surat Peringatan (Reprimand Letter) ke- III kepada AA Gde Agung Ardika; (copy dari copy);

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- 23 Bukti P-23; Foto copy Surat kepada Sdr AA Gde Agung Ardika tertanggal 10 Juli 2014 Perihal Pemberhentian Sementara (Skorsing) ; (copy dari copy) ;
- 24 Bukti P-24; Foto copy Surat Pernyataann dari AA Gde Agung Ardika; (sesuai dengan aslinya) ; Bukti P-25; Foto copy Balasan Surat Pernyataan tertanggal 4 April 2014; (sesuai dengan aslinya) ;
- 25 Bukti P-26; Foto copy Surat dari AA Gde Ardika ; (sesuai dengan aslinya) ; Bukti P-27; Foto copy Surat dari Aerofood ACS tertanggal 10 Juni 2014 Perihal Penetapan SP III; (copy dari copy) ;
- 26 Bukti P-28; Foto copy Penilaian atau keluhan dari atasan AA GGd Ardika (Opration Manager) ; (tanpa asli) ;
- 27 Bukti P-29; Foto copy Surat dari Ketut Sumarta, Anis dan Ni Ketut Ariayati; (copy dari copy) ;
- 28 Bukti P-30; Foto copy working schedule bulan Desember 2013; (copy dari copy) ;
- 29 Bukti P-31; Foto copy Daftar kehadiran karyawan bulan Desember 2013 U/ penggajian Januari 2014; (sesuai dengan aslinya) ;
- 30 Bukti P-32; Foto copy working schedule Januari 2014; (copy dari copy);
- 31 Bukti P-33; Foto copy Daftar kehadiran AA Gd Ardika periode Januari –Juli 2014 ;(sesuai dengan aslinya) ;
- 32 Bukti P-34; Foto copy Day Of Payment Form tertanggal 10 Juli 2014; (sesuai dengan aslinya);
- 33 Bukti P-35; Foto copy Procedure Human Resources ; (copy dari copy) ;
- 34 Bukti P-36; Foto copy Job Description Staff Equipment Set Up GA; (copy dari copy) ;
- 35 Bukti P-37; Foto copy Buku Laporan Harian Teman Sekerja satu Section dari AA Gd Ardika bulan Mei – Nopember 2014; (sesuai dengan aslinya);



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- 36 Bukti P-38A; Foto copy Formulir Penilaian Prestasi Kerja semester I tahun 2006; (sesuai dengan aslinya);
- 37 Bukti P-38B; Foto copy Formulir Penilaian Prestasi Kerja semester II tahun 2006; (sesuai dengan aslinya);
- 38 Bukti P-38C; Foto copy Formulir Penilaian Prestasi Kerja semester I tahun 2007; (sesuai dengan aslinya);
- 39 Bukti P-38D; Foto copy Formulir Penilaian Prestasi Kerja semester II tahun 2007; (sesuai dengan aslinya);
- 40 Bukti P-38E; Foto copy Formulir Penilaian Prestasi Kerja semester I tahun 2008; (sesuai dengan aslinya);
- 41 Bukti P-38F; Foto copy Formulir Penilaian Prestasi Kerja semester II tahun 2008; (sesuai dengan aslinya);
- 42 Bukti P-38G; Foto copy Formulir Penilaian Prestasi Kerja semester I tahun 2009; (sesuai dengan aslinya);
- 43 Bukti P-38H; Foto copy Formulir Penilaian Prestasi Kerja semester I tahun 2010; (sesuai dengan aslinya);
- 44 Bukti P-38I; Foto copy Formulir Penilaian Prestasi Kerja semester II tahun 2010; (sesuai dengan aslinya);
- 45 Bukti P-38J; Foto copy Formulir Penilaian Prestasi Kerja semester I tahun 2011; (sesuai dengan aslinya);
- 46 Bukti P-38K; Foto copy Formulir Penilaian Prestasi Kerja semester I tahun 2012; (sesuai dengan aslinya);
- 47 Bukti P-38L; Foto copy Formulir Penilaian Prestasi Kerja semester I tahun 2013; (sesuai dengan aslinya);
- 48 Bukti P-39; Foto copy Kegiatan Serikat Pekerja Aerofood ACS Denpasar; (copy dari copy) ;

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- 49 Bukti P-40; Foto copy permohonan cuti pada tanggal 4 Juli 2014 yang tidak mendapat persetujuan tetapi libur sudah diambil; (sesuai dengan aslinya);
- 50 Bukti P-41; Foto copy Permohonan tukar off pada tanggal 10 Mei 2014 yang tidak mendapat persetujuan tetapi libur sudah diambil; (sesuai dengan aslinya);
- 51 Bukti P-42; Foto copy Permohonan cuti pada tanggal 16 dan 17 Mei 2014 yang tidak mendapat persetujuan tetapi libur sudah diambil; (sesuai dengan aslinya);
- 52 Bukti P-43; Foto copy Permohonan cuti pada tanggal 27 Mei 2014 yang tidak mendapat persetujuan tetapi libur sudah diambil; (sesuai dengan aslinya);
- 53 Bukti P-44; Foto copy Permohonan cuti pada tanggal 29 Mei 2014 yang tidak mendapat persetujuan tetapi libur sudah diambil; (sesuai dengan aslinya);
- 54 Bukti P-45; Foto copy Permohonan cuti pada tanggal 27 Mei 2014 yang tidak mendapat persetujuan tetapi libur sudah diambil; (sesuai dengan aslinya);
- 55 Bukti P-46; Foto copy Permohonan DP pada tanggal 8 Februari 2014 yang tidak mendapat persetujuan tetapi libur sudah diambil; (sesuai dengan aslinya);
- 56 Bukti P-47; Foto copy Permohonan DP pada tanggal 12 Februari 2014 yang tidak mendapat persetujuan tetapi libur sudah diambil; (sesuai dengan aslinya);

- 57 Bukti P-48; Foto copy Permohonan DP pada tanggal 18 & 19 Februari 2014 yang tidak mendapat persetujuan tetapi libur sudah diambil; (sesuai dengan aslinya);

Menimbang, bahwa surat-surat bukti tersebut diberi tanda P-1 sampai dengan P-48 telah diberi meterai cukup masing-masing dibacakan dipersidangan, sebagai pertimbangan dan terlampir dalam berkas perkara ;

Menimbang, bahwa disamping Penggugat mengajukan alat-alat bukti surat tersebut diatas, juga mengajukan 4 (empat) orang saksi, yaitu :



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

1 Saksi I Komang Indah Indra Yatmika; yang pada pokoknya menerangkan sebagai

berikut:

- Bahwa saksi mengetahui permasalahan Terugat saat itu saksi menjabat sebagai Asistent Human Resources Mannager;
- Bahwa Tergugat sering tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan, tidak pernah berada ditempat kerja tidak pernah mengikuti shchedule kerja perusahaan;
- Bahwa saksi pernah memberikan surat peringatan II dan III dan dilanjutkan dengan scorsing;
- Bahwa setelah dilakukan skorsing, dilakukan rapat Panitia Kepegawaian sesuai dengan PKB dengan komposisi anggota sebanyak 7 orang dan dari serikat sebanyak 3 orang ;
- Bahwa hasil rapat kepegawaian tidak ada kesepakatan dan dilanjutkan ketingkat mediator;
- Bahwa saksi pernah melakukan pengecekan kehadiran tergugat melalui data kehadiran, dan banyak terdapat ketidak hadiran Tergugat ;
- Bahwa atas hal tersebut sudah dilakukan pemanggilan dan pembinaan terhadap Tergugat ; namun tetap saja Tergugat melakukan pelanggaran;
- Bahwa prosedur dalam melakukan kegiatan serikat yaitu dalam PKB intinya harus memohon ijin dari atasannya dalam melaksanakan kegiatan serikat pekerja;
- Bahwa selama saksi menjabat, saksi tidak pernah menghalang-halangi kegiatan serikat pekerja ;
- Bahwa mengenai masalah Tergugat; Tergugat ada ijin tetapi tidak prosedural;

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- Tergugat ada surat DP; alasannya ada acara adat, tetapi ada kolom atasan langsung yang tidak diisi;
- Bahwa yang terjadi adalah misalnya Tergugat ijin hari Senin, ijin selalu menyusul;
- Bahwa dalam PKB; apabila ada yang bersangkutan telah di berikan SP/surat peringatan yang bersangkutan tidak tanda tangan, maka akan dilakukan rapat kepegawaian, tujuannya untuk menentukan kelanjutan surat tersebut;
- Pada saat Surat Peringatan /SP II ada rapat kepegawaian tetapi tidak korum, karena dari serikat pekerja tidak hadir;
- Bahwa dari awal rapat, saksi ada diruangn itu, saksi kemudian keluar mencari seseorang dan ketika balik kembali keruangan sudah tidak ada orang lain;
- Bahwa alasan walk out, pada saat tanya jawab tidak ada sopan santun, saat ditanya yang bersangkutan agak emosi dengan nada suara yang tinggi;
- Bahwa tentang Tergugat sebagai ketua serikat; aktifitas Trgugat saksi tidak tahu, saksi tahu ketika saksi tanyakan kepada rekan Tergugat; dan teman-teman Tergugat mengatakan bahwa Tergugat tidak hadir karena mengurus kegiatan serikat;
- Bahwa PKB antara serikat pekerja dengan manajemen, saksi tidak tahu manajemen membawa masalah Tergugat ke Disnaker; karena saat itu saksi dimutasi ke Duty Manajer;
- Bahwa alasan SP III dikeluarkan, karena Tergugat tetap tidak melakukan perbaikan dan mengulangi kesalahan yang sama;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- Bahwa mekanisme ijin untuk cuti, diajukan 2 minggu sebelum cuti, sedangkan ijin yang bersifat mendadak kepada atasan langsung; ada form yang harus diisi / tugas HRD ;
- Bahwa ijin yang dilakukan Tergugat tidak menempeh mekanisme, dan Tergugat tidak masuk duluan dan ijinnya menyusul;
- Bahwa dalam PKB, apabila perbuatan tersebut berturut-turut 5 (lima) kali, akan diberi sanksi/peringatan ; sedangkan untuk 1 (satu) kali ijin tidak melalui mekanisme akan diberi teguran;
- Bahwa Tergugat sebagai ketua serikat buruh, dalam PKB ada diatur untuk kegiatan Buruh/Serikat Pekerja, harus ada persetujuan dari atasan, untuk Tergugat tidak seperti itu, Tergugat pergi begitu saja;
- Bahwa dalam PKB, untuk menghadiri kegiatan serikat bisa dilakukan 1 (satu) kali dalam sebulan;
- Bahwa pemberian ijin untuk keperluan pribadi, sedangkan dispensasi diberikan dalam melakukan kegiatan /kegiatan serikat;
- Bahwa erusahaan tidak ada melaporkan ke polisi untuk menghalang-halangi kegiatan serikat ;
- Bahwa hak suara ada 3 yaitu manajemen, GM dan Human Capital;
- Bahwa sebelum sebagai ketua Sekar, Tergugat sebagai ketua Serasi;
- Bahwa saksi tidak tahu pada waktu Tergugat sebagai ketua Serasi, absennya tidak dipermasalahkan ;
- Bahwa saksi tidak tahu deklarasi di Tuban Griya; dari perusahaann kita positif, sepanjang mekanisme dilakukan;



- Bahwa saksi mengetahui dari verifikasi, bahwa jumlah anggota Sekar 300 orang dan Serasi 100 orang ;
- Bahwa saksi tidak mengetahui, kenapa anggota Sekar pindah ke Serasi;

2 Saksi Nyoman Sukasta; yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa saksi pernah melakukan pembinaan /konseling kepada Tergugat pada bulan Juni 2013, karena Tergugat sering tidak ada ditempat kerjanya, saksi mengetahuinya karena saksi mendapat laporan, dan saksi juga mengecek ke tempat kerjanya;
- Bahwa saksi sebagai penanggung jawab bagi pegawai-pegawai yang melanggar disiplin, apabila saksi tidak sanggup, maka saksi serahkan kepada HRD/kepegawaian;
- Bahwa saksi mendapat informasi secara lisan, bahwa Tergugat sebagai pengurus Sekar;
- Bahwa ada informasi kepada saksi tentang Tergugat, bahwa Tergugat ada ditempat kerjanya, tetapi tidak melakukan kegiatan sebagai karyawan;
- Bahwa saksi sebagai atasan langsung Tergugat ± selama 1 tahun ;
- Bahwa Tergugat tidak pernah ijin kepada saksi untuk melaksanakan kegiatan serikat dan saksi tidak pernah menanda tangani ijin cuti / DP Tergugat ;
- Bahwa benar bukti P-40 sampai dengan bukti P-48 ;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- Bahwa setahu saksi proses pengajuan cuti, diajukan 2 (dua) minggu sebelum cuti, dan sebelumnya ditanda tangani oleh atasan dan di paraf;
- Bahwa setelah cuti disetujui, saksi juga tanda tangan ;
- Bahwa aturan dalam PKB, apabila tukar off/ DP, saksi belum paham, tetapi kalau tidak masuk kerja, harus ijin tertulis;
- Bahwa benar bukti P-28; pada bulan April 2014, yang bersangkutan tidak pernah ada ditempat kerja, sehingga pekerjaan menjadi terganggu dan teman-temannya yang lain mengeluh;
- Bahwa saksi telah melakukan panggilan sebanyak 2 (dua) kali kepada Tergugat, setelah itu saksi serahkan ke bagian HRD;
- Bahwa dalam panggilan tersebut, Tergugat mengatakan mengurus SP (serikat pekerja), saksi katakan tolong minta ijin kepada atasan, karena hasil pekerjaan Tergugat menjadi tanggung jawab saksi;
- Bahwa dalam pasal 6 PKB: yang bersangkutan/Tergugat sebagai pengurus;
- Bahwa Surat Peringatan /SP II yang dikeluarkan oleh HRD terhadap Tergugat pada bulan Maret 2014;
- Bahwa pasca terbitnya Surat Peringatan /SP II saksi mengetahui ada rapat Komite tersebut; bahwa saksi rapat kepegawaian; dari Serikat Pekerja dead lock dan tidak ada kelanjutan;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- Bahwa yang menentukan komite perwakilan serikat adalah ketua, sekretaris anggota 3 (tiga) orang dan ketika dead lock, saksi serahkan ke manajemen setelah itu bubar;
- Bahwa saksi tidak tahu bukti T-14;
- Bahwa saksi mendengar ada kegiatan verifikasi antara Serikat Pekerja Sekar dengan Serikat Pekerja Serasi;
- Bahwa saksi tidak tahu siapa yang menjadwalkan Surat Peringatan /SP III;
- Bahwa ketika scorsing; pertanggungjawaban saksi sudah selesai dan saksi kembalikan Tergugat ke personalia, untuk menjatuhkan sanksi atau apa;
- Bahwa saksi tahu bukti T-19 dan T-24, benar tanda tangan saksi, tetapi saksi lupa isi surat tersebut; dan bukti T-24 (Surat Peringatan /SP III)-

alasanya karena mengulangi kesalahan yang sama, maka terbit Surat Peringatan /SP III;

- Bahwa masa berlaku SP II selama 6 (enam) bulan ; dan Surat Peringatan /SP III selama 6 (enam) bulan sebagaimana dalam PKB;
- Bahwa setelah saksi menyerahkan Tergugat ke personaliasaksi tidak mengamati lagi kegiatan Tergugat;
- Bahwa T-20 ; benar undangan verifikasi; bahwa saksi tidak tahu ada undangan verifikasi, dan saksi tidak tahu kelanjutan kegiatan verifikasi;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- Bahwa saksi tidak mengetahui keberatan Tergugat terhadap Surat Peringatan / SP-III;

- Bahwa ijin bagi karyawan/ cuti, minimal atasan langsungnya tahu, sedangkan ijin mengurus serikat ; minimal ada ijin ke personalia setelah itu ke atasan langsungnya;

### 3 Saksi Ketut Kami: yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan Tergugat tetapi tidak ada hubungan keluarga;
- Bahwa saksi sebelumnya saksi adalah sebagai atasan dari Tergugat ± selama 3 (tiga) tahun ;
- Bahwa setahu saksi Tergugat sebagai pengurus Serasi ;
- Bahwa selama saksi sebagai atasan Tergugat, tergugat ada schedule kerja perbulan;
- Bahwa Tergugat sering melanggar schedul tersebut, dimana jam kerja Tergugat tidak sesuai jam masuk dan jam pulang dan hal itu dilakukan oleh Tergugat lebih dari 1 (satu) kali ;
- Bahwa benar saksi pernah memberikan Tergugat surat peringatan ;
- Bahwa benar bukti P-20 (Warning) surat tersebut sudah diterima oleh Tergugat dan yang bersangkutan tanda tangan;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- Bahwa ada penilaian kinerja / 6 (enam) bulan- hanya pemberian nilai prestasi kerja berkala dan dalam penilaian tersebut ada kriteria sebanyak 9 (sembilan) poin;
- Bahwa Tergugat dinilai oleh supervisor, dan Tergugat nilainya sedang antara 69 sampai dengan 70, atas nilai tersebut saksi yang mengetahui / menyetujui ;
- Bahwa nilai Tergugat sedang, karena kehadiran Tergugat kurang, Tergugat kurang bergabung ke tempat kerja ; selama  $\pm$  3 (tiga) tahun ;
- Bahwa alasan Tergugat kepada saksi, karena Tergugat sebagai Ketua Serikat Pekerja, dan saksi memberikan saran kepada Tergugat supaya dalam melaksanakan kegiatan Serikat memberikan tugas piket supaya bergantian;
- Bahwa aturan dalam PKB: kegiatan Serikat Pekerja harus mendapat ijin dari atasan;
- Bahwa benar bukti P-38 A sampai dengan bukti P-38 L ; saksi memberikan penilaian karena ada kompensasi dalam bentuk uang, apabila penilaian dibawah sedang, berarti tidak ada kompensasi/tidak mendapat uang;
- Bahwa tugas Tergugat dalam perusahaan yaitu dibagian proses pembongkaran di Garuda/ bergrup dengan 2 – 3 orang, dan untuk pencucian bak sebanyak 3-4 orang;
- Bahwa karena kehadiran Tergugat kurang dari rata-rata, maka dalam oprasional pekerjaan perusahaan menjadi terganggu, dan menjadi kecemburuan bagi teman-temannya dan berdampak kepada atasannya;
- Bahwa saksi pernah melakukan pembinaan terhadap tergugat, Tergugat menerima surat pernyataan, dan ada komitmen dari Tergugat tidak akan mengulangi lagi;



- Bahwa setelah itu, tidak ada komitmen Tergugat, tetapi Tergugat masih tetap seperti itu;
- Bahwa saksi mengetahui Tergugat dari teman kerjanya, bahwa Tergugat sudah keluar pada jam kerja, saksi mengetahui Tergugat datang ke kantor, tetapi tidak ditempat kerja;
- Bahwa saksi mengetahui Surat Peringatan /SPI untuk Tergugat, tetapi saksi lupa tanggalnya, karena pada saat itu ada masa transisi dan saksi pindah;
- Bahwa saksi mengetahui /mendengar Tergugat sebagai Ketua Serasi kemudian sebagai Ketua Sekar, tetapi saksi tidak melihat perkembangannya;
- Bahwa pada masa terakhir saksi sebagai atasan Tergugat, kehadiran Tergugat dari awal datang sebentar, Tergugat trus pergi, dan saksi tidak pernah mengusulkan Tergugat untuk dipindahkan ke bagian lain;
- Bahwa dalam pengamatan saksi sampai dengan keluarnya Surat Peringatan, karena setelah itu Tergugat tidak berubah, tetapi terhadap Tergugat saksi tidak pernah memberikan scorsing;
- Bahwa saksi tidak mengetahui setelah keluarnya Surat Peringatan/SP III terhadap Tergugat, karena saksi di Departemen Housekeeping ;
- Bahwa untuk melakukan kegiatan serikat, Tergugat boleh melakukannya dan minta ijin kepada atasannya /supervisor, tetapi Tergugat sering/rata-rata tidak berada ditempat ;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- Bahwa saksi sebagai anggota serikat; saksi tahu kegiatan serikat, saksi minta kepada Tergugat, bukan Tergugat saja yang piket/ supaya bergantian;
  - Bahwa mengenai ijin Tergugat, boleh ke supervisor; kemudian supervisor lapor kepada saksi, namun setiap Tergugat meninggalkan
  - tempat Tergugat selalu tidak minta ijin, dan Tergugat pernah tidak masuk kerja tanpa keterangan lebih dari 1 kali;
  - Bahwa dari absen tersebut supervisor melaporkan absen Tergugat kepada saksi, dan saksi juga mengecek absen Tergugat ;
  - Bahwa Tergugat meninggalkan pekerjaan dengan alasan kegiatan serikat, seharusnya ada ijin dari atasannya;
  - Bahwa mengenai penilaian prestasi kerja, saksi sepakat dengan tim dengan nilai itu terhadap Tergugat dengan nilai 60 (sedang) dan nilai tersebut tidak ada rekayasa;
  - Bahwa saksi tidak tahu, apakah selama Tergugat tidak masuk, apakah gajinya dibayarkan atau tidak;
  - Bahwa mengenai SP I, sebagai atasannya, karena Tergugat lebih dari 1 (satu) kali meninggalkan pekerjaan, lalu saksi membuat surat kepada HRD/ kepegawaian supaya dibuat Surat peringatan; dan setelah surat dibuat oleh HRD, saksi lalu tanda tangan;
- 4 Saksi Ketut Sumarta; (pernah bekerja di PT Angkasa Citra Sarana) ; yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi pernah satu seksien dengan Tergugat ± 4 bulan;
- Bahwa saksi pernah ketemu dengan Tergugat 1 (satu) kali shcedul siff;
- Bahws selama itu saksi mengetahui Tergugat tidak optimal melaksanakan tugas ;
- Bahwa saksi pernah membuat surat pernyataan tentang kehadiran Tergugat;
- Bahwa mengenai pertemuan di office saksi tidak tahu masalah apa, saksi juga sebagai anggota Sekar, pada waktu saksi datang ke office saksi bertemu dengan Tergugat/Pak Agung ± 1 menit, setelah itu Tergugat keluar;
- Bahwa pada waktu itu saksi disuruh membuat surat pernyataan/ saksi tidak ingat siapa yang menyuruh saksi;
- Bahwa benar bukti P-29 ;
- Bahwa benar saksi membuat laporan hasil kerja setiap mau pulang, saksi mencantumkan nama-nama teman satu siff dengan saksi; saksi tidak pernah membuat laporan/melaporkan Tergugat dalam laporan saksi;
- Bahwa Tergugat pada saat bekerja, datang 2 – 3 jam saja, kemudian langsung pergi;
- Bahwa saksi sempat menanyakan, alasan Tergugat mengurus organisasi;
- Bahwa ketika Tergugat tidak ada ditempat kerja, saksi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dan saksi tangani sendiri pekerjaan;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- Bahwa saksi tidak mengerti apa-apa pada waktu pertemuan, saksi dipanggil / sebagai anggota Sekar, dan ada info dari teman-teman, ada misi dari teman-teman tentang usulan mengenai BPJS; dan mereka mengatakan kepada saksi: “tolong sampaikan usulan ini”;
- Bahwa setelah sampai diatas/ ruang pertemuan, saksi melihat ada Tergugat, setelah saksi duduk, Tergugat langsung pergi, saksi tidak tahu apa-apa, lalu saksi disuruh membuat surat pernyataan;
- Bahwa saksi mendengar yang diperdebatkan dalam rapat adalah masalah Tergugat, tetapi Tergugat tidak hadir;
- Bahwa pada saat itu, saksi membenarkan Tergugat tidak pernah hadir;
- Bahwa yang hadir pada saat itu: saksi sendiri, Pak Wargani, yang lainnya saksi tidak ingat;

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk menguatkan dalil-dalil bantahannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa :

- 1 Bukti T-1; Foto copy surat anjuran Disnakertrans Provinsi Bali Nomor: 560/1251/IV/ tanggal 5 Mei 2015 ; (sesuai dengan aslinya);
- 2 Bukti T-2; Foto copy surat Nomor: 2363/GMDS/ACS/VII/2014 perihal: penetapan pemutusan hubungan kerja dari General Manager Aerofood Denpasar kepada Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung; (copy dari copy);
- 3 Bukti T-3; Foto copy surat Nomor: 045/Adv/E/V/15 tanggal 15 Mei 2015 perihal: Jawaban Anjuran Nomor: 560/1251/IV/2015/Disnakertrans ; (copy dari copy);



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- 4 Bukti T-4a; Foto copy daftar karyawan yang menyatakan bergabung dengan Serikat Karyawan (Sekar) Sejahtera ACS ; (copy dari copy);
- 5 Bukti T-4b; Foto copy daftar tambahan karyawan yang menyatakan bergabung dengan Serikat Karyawan (Sekar) ACS ; (copy dari copy);
- 6 Bukti T-5; Foto foto deklarasi yang dilaporkan ke aparat keamanan ; (sesuai dengan aslinya);
- 7 Bukti T-6; Foto copy surat keputusan Sekar Sejahtera ACS No. 01/SK/SKS-ACS/IV/13 tanggal 28 April 2013 ; (sesuai dengan aslinya); Bukti T-7; Foto copy Susunan pengurus Sekar Sejahtera ACS Denpasar ; (sesuai dengan aslinya);
- 8 Bukti T-8; Foto copy surat pernyataan semua pengurus siap menjadi pengurus Sekar Sejahtera ACS Denpasar; (sesuai dengan aslinya);
- 9 Bukti T-9; Foto copy surat PDM tertanggal 3 Mei 2013 subject: Rotasi Intern kepada Sdr. Gede Subagia; (sesuai dengan aslinya);
- 10 Bukti T-10; Foto copy surat tertanggal 15 Juli 2013 perihal: pengajuan pencatatan serikat pekerja yang ditujukan kepada Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung ; (sesuai dengan aslinya);
- 11 Bukti T-11; Foto copy (email) No. 110/U/MS/VI/2013 surat elektronik ; (copy dari copy);
- 12 Bukti T-12; Foto copy surat bukti keterangan sakit ; (copy dari copy);
- 13 Bukti T-13; Foto copy surat bukti pencatatan Nomor: 37/OP/SPTP/ Pct/Disnakertrans/2013 ; (sesuai dengan aslinya);
- 14 Bukti T-14; Foto copy surat pemberitahuan serikat pekerja kepada Perusahaan tertanggal 15 Juli 2013 ; (sesuai dengan aslinya);
- 15 Bukti T-15; Foto copy surat laporan kepada perusahaan perihal: jumlah keanggotaan ; (sesuai dengan aslinya);

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- 16 Bukti T-16; Foto copy kartu tanda anggota ; (sesuai dengan aslinya);
- 17 Bukti T-17; Foto copy daftar anggota Sekar Sejahtera yang telah menerima kartu anggota ; (sesuai dengan aslinya);
- 18 Bukti T-18; Foto copy surat pengumuman Asst. Human Resources Manager No.: 6043/AHRMDPS/PE/II/2014 perihal: verifikasi anggota serikat pekerja unit Denpasar; (copy dari copy);
- 19 Bukti T-19; Foto copy surat peringatan (Reprimand Letter) ke-II ; (copy dari copy);
- 20 Bukti T-20; Foto copy surat Nomor: 2075/HCMDPS/ACS/II/2014 tertanggal 26 Februari 2014 perihal: undangan pertemuan verifikasi ; (copy dari copy);
- 21 Bukti T-21; Foto copy daftar anggota yang menyatakan sudah mengambil sikap ke Sekar Sejahtera, anggota yang  
  
mengambil sikap ke Serasi dan anggota yang belum menyatakan sikap ; (copy dari copy);
- 22 Bukti T-22; Foto copy notulen meeting EMHC-Serikat Pekerja tanggal 25 Agustus 2014 pembahasan mengenai verifikasi keanggotaan serikat pekerja; (copy dari copy);
- 23 Bukti T-23; Foto copy surat Nomor: 560/3177/Disosnaker perihal hasil verifikasi SP/SB; (sesuai dengan aslinya);
- 24 Bukti T-24; Foto copy surat peringatan (reprimand letter) ke-III ; (copy dari copy);
- 25 Bukti T-25; Foto copy surat Nomor: 2156/HCDPS/ACS/VI/2014 perihal: rapat kepegawaian ; (sesuai dengan aslinya);
- 26 Bukti T-26; Foto copy surat Nomor: 2269/GMDPS/ACS/VII/2014 perihal: pemberhentian sementara (skorsing) ; (copy dari copy);



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

27 Bukti T-27; Foto copy surat Sekar Sejahtera ACS tertanggal 5 Juli 2014

perihal: protes terhadap pengenaan sanksi kepada Bpk: AA Gd A Ardika (Ketua Sekar Sejahtera ACS) ; (copy dari copy);

28 Bukti T-28; Foto copy daftar nama karyawan / anggota Sekar

Sejahtera ACS Denpasar yang berharap untuk mempekerjakan kembali Tergugat ; (sesuai dengan aslinya);

29 Bukti T-29; Foto copy surat elektronik Seiteil Ketua SP Serasi tertanggal 21

Mei 2013 ; (copy dari copy);

30 Bukti T-30; Foto copy Perjanjian Kerja Bersama PT Aerofood Indonesia

periode 2014 - 2016 ; (copy dari copy);

31 Bukti T-31; Foto copy surat EMHCDPS No.: 1013/EMHC/I/2016 tertanggal 7

Januari 2016 perihal: ijin meninggalkan pekerjaan ; (copy dari copy);

Menimbang, bahwa surat-surat bukti tersebut diberi tanda T-1 sampai dengan T-31 telah dimeterai cukup masing-masing dibacakan dipersidangan, sebagai pertimbangan dan terlampir dalam berkas perkara ;

Menimbang, bahwa disamping Tergugat mengajukan alat bukti surat, juga mengajukan 5 (lima) orang saksi, yaitu:

1 Saksi I Nyoman Subawa; yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi bekerja di PT Aerofood Indonesia sejak tahun 1992 (selama 24 tahun) ; Awalnya Tergugat sebagai Ketua Serasi /sebagai ketua selama 2 (dua) periode, dan sebagai Ketua Serasi;
- Bahwa kedudukan ketua Sekar yaitu mengurus semua kegiatan serikat, dan tugas-tugas yang diberikan kepada saksi, saksi serahkan kepada Tergugat yang berhubungan dengan administrasi dan serikat;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- Bahwa pihak manajemen/perusahaan tahu kegiatan serikat tersebut ;
- Bahwa dalam kegiatan serikat, Tergugat pernah meninggalkan tugas dan sepengetahuan perusahaan ;
- Bahwa sorotan perusahaan terhadap Tergugat, yaitu ada saat kita mengadakan deklarasi Sekar, Tergugat dicari aparat dari polisi dan tentara ;
- Bahwa pada deklarasi situasi tertib dan aman ;
- Bahwa pada saat Tergugat sebagai Ketua Sekar, sambutan sangat antusias dan setelah Sekar berdiri, telah memperjuangkan kenaikan tunjangan jabatan ;
- Bahwa banyak anggota Serasi yang pindah ke Sekar, anggota Serasi 100 orang sedangkan anggota Sekar 300 orang ;
- Bahwa setahu saksi sikap manajemen tidak welcome ;
- Bahwa anggota Sekar banyak yang memberikan dukungan ketika tahu Tergugat akan di PHK ;
- Bahwa anggota meminta agar Tergugat dipekerjakan kembali dan ada surat pernyataan dari teman-teman anggota ; dan benar saksi ikut tanda tangan surat pernyataan tersebut ;
- Bahwa bukti T-26 ; benar surat scorsing, tetapi dalam surat tersebut tidak disebutkan kesalahan-kesalahannya apa ;
- Bahwa tindakan scorsing biasanya dilakukan karena kesalahan pencurian dan kriminal, sedangkan untuk masalah absen/disiplin belum pernah ada scorsing ;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- Bahwa ketika scorsing, ada saran untuk verifikasi dari Dinas Tenaga Kerja, untuk memeriksa anggota yang ganda;
- Bahwa mengenai rapat komite kepegawaian ; karyawan dapat mengajukan keberatan, harus membentuk panitia kepegawaian dan sudah ditentukan dalam PKB;
- Bahwa saksi mengetahui pada waktu Tergugat diberikan Surat Peringatan/SP II dan Surat Peringatan /SP III dan Tergugat keberatan, tetapi saksi tidak ikut terlibat dalam rapat;
- Bahwa ijin meninggalkan pekerjaan dapat dilakukan secara tertulis / lisan ; saksi pernah ijin lisan dan disetujui atasan langsung, yang penting ada pemberitahuan kepada atasan ;
- Bahwa saksi juga sebagai pengurus Sekar dan saksi terlibat dalam penyusunan PKB yang terdiri dari tim 9 ;
- Bahwa benar bukti surat T-30 ;
- Bahwa pada saat dilakukan mediasi di Disnaker, disarankan jangan sampai terjadi PHK, supaya Tergugat dipekerjakan kembali, tetapi--

setahu saksi sikap dari perusahaan di pusat, tetap supaya Tergugat di PHK;

- Bahwa saksi tahu mengenai bukti T-1 ;
- Bahwa sikap Tergugat atas anjuran Depnaker ; siap menerima, tetapi sikap manajemen tidak menerima;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- Bahwa dalam melaksanakan kegiatan serikat sudah disepakati piket satu-satu, saksi juga sebagai pengurus, karena saksi ada tugas, saksi serahkan kepada Tergugat, shchedule sudah dibentuk dan sudah direkomendasikan, sehingga Tergugat yang terus piket;
- Bahwa setiap hari Tergugat piket sesuai jam kerja 8 jam ;
- Bahwa Bukti P-14; benar rapat tanggal 26 Agustus ; saat itu saksi ada dan tanda tangan ;
- Bahwa saksi mengetahui ada karyawan lain yang melakukan kesalahan berat, tetapi tidak di PHK;
- Bahwa saksi sebagai pengurus serikat/ sebagai sekretaris, saksi tidak pernah membuat surat permohonan kegiatan serikat/ dispensasi, karena semua tugas saksi serahkan kepada Tergugat ;
- Bahwa saksi mengetahui kesalahan Tergugat/kondite Tergugat adalah masalah kehadiran;
- Bahwa saksi pernah bekerja satu secsien dengan Tergugat, dan selama saksi bekerja dengan Tergugat, setahu saksi kehadiran Tergugat baik ;
- Bahwa saksi mengetahui SP II dan dan SP III terhadap Tergugat, dan Tergugat sudah membuat surat pernyataan tidak menerima;
- Bahwa bukti P-24 dan P-26; saksi tahu surat tersebut pernah diperlihatkan oleh Tergugat;
- Bahwa pada waktu deklarasi di Banjar Pesalakan, Polisi mengetahuinya dan menanyakan keberadaan Tergugat, saksi merasa curiga ada dari pihak perusahaan yang terlibat;



- Bahwa tempat saksi bekerja dengan Tergugat berdekatan, dan saksi pernah siang hari melihat Tergugat meninggalkan pekerjaan dengan alasan mengurus serikat;
  - Bahwa saksi mengetahui ketika Tergugat tidak bekerja tidak menghambat proses produksi;
  - Bahwa sebelum dibentuknya Sekar, saksi tidak tahu apakah sudah memberitahukan kepada perusahaan;
  - Bahwa menurut PKB, setiap karyawan yang tidak masuk, harus ijin kepada atasan ; yang dilakukan oleh Tergugat, pada waktu saksi satu departemen dengan saksi, Tergugat sudah ijin kepada atasan secara lisan;
  - Bahwa dalam PKB, saksi lupa apa sanksi yang diberikan kepada karyawan, apabila tidak dilakukan prosedur tersebut;
  - Bahwa mengenai intimidasi, saksi tidak tahu apakah dari pihak manajemen yang melaporkan ke polisi, itu hanya prediksi saksi;
  - Bahwa saksi mendapatkan informasi, pengurus serikat yang akan disingkirkan oleh perusahaan dan dijadikan target;
  - Bahwa saksi sering mengurus kegiatan di Disnaker dengan Tergugat tetapi tidak setiap hari;
  - Bahwa setahu pada saat rapat kepegawaian yang terakhir, kesimpulannya : mem PHK Tergugat;
  - Bahwa setahu saksi untuk scorsing tidak ada untuk kasus disiplin ;
- 2 Saksi I Nyoman Sutama; yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi sebagai Pengurus serikat pekerja (Sekar) ;
  - Bahwa dalam pelaksanaan kegiatan serikat ada dibuatkan shchedule piket, tetapi saksi menyerahkan semua kepada Ketua serikat/ Tergugat;
  - Bahwa saksi mengetahui Tergugat keberatan terhadap SP II dan SP III yang dikeluarkan perusahaan, dan Tergugt tidak mau menanda tangani surat tersebut, menurut saksi surat peringatan tersebut tidak bisa dijalankan ;
  - Bahwa berkaitan denan rapat panitia kepegawaiann yang dilaksanakan setelah SP III, bahwa perwakilan dari serikat pernah diundang oleh Asisten Human Manager, dan melibatkan HC (Bapak Wargani), pada waktu itu saksi hadir, dan saksi tidak tahu penyebabnya rapat dibatalkan;
  - Bahwa saksi mengetahui Tergugat dalam melaksanakan kegiatan serikat sudah ijin dari atasannya ;
  - Bahwa setahu saksi scorsing diberikan kepada karyawan yang melakukan tindakan kriminal misalnya melakukan pencurian / penganiayaan, sedangkan tidak pernah diberikan skorsing terhadap pelanggaran disiplin;
- 3 Saksi Gede Nurjaya; yang pada pokoknyan menerangkan sebagai berikut:
- Bahwa saksi bekerja sebagai karyawan PT Aerofood Indonesia ± selama 24 tahun ;
  - Bahwa saksi sebagai anggota serikat pekerja, dan saksi juga sebagai pengurus di Sekar dan Serasi ;

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- Bahwa saksi mengetahui aktifitas Tergugat hubungan ke Disnaker untuk konsultasi peraturan perundang-undangan dan lain-lain, mengenai karyawan sakit, duka, pernikahan ;
- Bahwa kepergian Tergugat dari tempat kerja misalnya ada hal-hal yang urgen, sejauh ini saksi tahu tidak menjadi masalah ;
- Bahwa Tergugat pergi sepengetahuan temannya, tetapi apakah sudah ijin kepada atasannya saksi tidak tahu ;
- Bahwa saksi tidak tahu bukti T-31;
- Bahwa saksi dengan Tergugat beda tempat tugas, tetapi dalam 1 perusahaan, saksi dibagian gudang di Jl Taman sari sedangkan Tergugat di ECA I di Jl Bypass Ngurah Rai;
- Bahwa Tergugat sebagai Ketua serikat Sekar dan sebelumnya sebagai Ketua Serasi;
- Bahwa saksi kurang tahu persis spesifik pekerjaan Tergugat;
- Bahwa saksi pernah tidak masuk kerja dan ijin kepada atasan, dan ijin secara tertulis tergantung situasi;
- Bahwa syarat cuti untuk kegiatan upacara/ kegiatan tersebut sudah diplaning harus mendapat persetujuan dari atasan, sedangkan kegiatan yang mendadak/ Tidak diplaning bisa secara lisan dan disusul dengan surat;
- Bahwa setahu saksi, scorsing diberikan untuk kasus pencurian, perkelahian, dan untuk kasus disiplin tidak pernah ada scorsing;

### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- Bahwa Sekar dibentuk yaitu dari motifsi rekan-rekan karyawan sebagian besar mereka antusias dengan SP yang baru ; dan hasil kerja Sekar ada hasilnya ada beberapa komponen yang dinikmati oleh anggota dan non anggota ;

#### 4. Saksi I Made Sunita; yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi mengetahui Tergugat sebagai Ketua Sekar ;
- Bahwa saksi bagian oprasional 1 (satu) divisi dengan Tergugat ;
- Bahwa saksi pernah bantu-bantu Tergugat untuk mengerjakan tugas-tugas serikat ;
- Bahwa ketika Tergugat tidak bekerja untuk kegiatan serikat, saksi tidak tahu apakah Tergugat sudah ijin atasannya;
- Bahwa tugas tergugat mengerjakan pekerjaan serikat, sering keluar kota, tetapi selama ini setahu saksi tidak dipermasalahkan ;
- Bahwa selama ini scorsing tidak ada diberikan kepada karyawan soal disiplin ;
- Bahwa Tergugat pernah mengerjakan kegiatan serikat dan meminjam ruangan saksi, dan saksi tidak merasa terganggu;
- Bahwa saksi pernah ijin tidak masuk, saksi ngomong dengan atasan secara lisan, kalau saksi ijin selama 1-2 hari, saksi menulis surat;
- Bahwa tugas Tergugat di departemen House keeping; saksi tidak tahu Tergugat mendapat SP I;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- Bahwa saksi tidak mengetahui apakah Tergugat sudah mendapat ijin dari atasannya pada waktu mengerjakan pekerjaan serikat di tempat saksi;
- Bahwa benar bukti T-15; benar saksi melihat bukti tersebut yang dikerjakan ditempat saksi;
- 4 Saksi Ir. Ni Ketut Ariyati; yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:
  - Bahwa kedudukan saksi sebagai admin operation; tugas saksi menyelesaikan surat-surat ke section-section, urusan permohonan ijin meninggalkan pekerjaan;
  - Bahwa saksi pernah menangani surat ijin dari Tergugat ; Tergugat minta ijin untuk alasan kematian, sakit /meninggalkan pekerjaan, saksi sampaikan kepada Head yang bersangkutan, saksi menelpon Head yang bersangkutan, untuk dicarikan pengganti tugas Tergugat;
  - Bahwa apabila ijin secara mendadak, Tergugat menelpon saksi, setelah Tergugat masuk baru tanda tangan form DP/ surat sakit;
  - Bahwa dalam form yang bersangkutan – Headnya, karena ada sistemnya, untuk pengurangan masa cuti;
  - Bahwa form tersebut tergugat tanda tangan, baru saksi berikan Headnya dan angung OK ;
  - Bahwa benar bukti P-34 tersebut; ada kolom disetujui, manajer apload lewat sistem, tetapi saksi langsung sampaikan ke Headnya;
  - Bahwa tidak ada karyawan yang sering bolos / tidak disiplin ; diskorsing
  - Bahwa setahu saksi karyawan diskorsing karena pencurian minuman ;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- Bahwa benar saksi ada membuat DP untuk Tergugat Januari 2014 dan sudah disetujui atasannya;
- Bahwa benar bukti P-29 ; wktu itu saksi sudah minta persetujuan Pak Sukasta dan OK ;
- Bahwa kronologis 18-19 Pebruari 2014; diserahkan kepada saksi setelah Tergugat masuk, salana 1 minggu setelah Tergugat masuk, waktu itu tergugat sudah kerja – setelah itu ketemu saksi;
- Bahwa Tergugat dibagian departemen equimen – Pak Sukasna bilang diserahkan kepada saksi untuk pengawasan /personalia;
- Bahwa apabila karyawan meninggalkan pekerjaan 1-3 jam harus lapor ke Headnya;
- Bahwa saksi tidak selalu tahu karyawan yang ijin;
- Nahwa mengenai surat pernyataan; saksi dipanggil Pak Komang Indra, dimintain surat Tergugat yang tidak masuk-masuk, saksi bawa ke personalia, lalu saksi disuruh membuat surat pernyataan, dan ada juga karyawan lain yang disuru membuat surat pernyataan yaitu Bu Ani dan yang lainnya saksi tidak tahu ;
- Bahwa saksi tidak menanyakan kenapa saksi disuruh membuat surat pernyataan;

Menimbang, bahwa setelah kedua belah pihak menyatakan tidak ada alat bukti lain yang akan diajukan, maka kedua belah pihak yang berperkara mengajukan kesimpulannya masing-masing pada tanggal 28 Januari 2016, dan para pihak menyatakan sudah tidak ada sesuatu lagi yang akan diajukan dan para pihak mohon putusan ;

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa untuk mempersingkat uraian putusan ini, segala peristiwa yang terjadi selama pemeriksaan persidangan yang secara lengkap dan terperinci dalam Berita Acara Persidangan, dianggap masuk dan turut dipertimbangkan dalam putusan ini ;

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUMNYA :

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat sebagaimana tersebut terdahulu;

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat terhadap gugatan Penggugat tersebut sebelum menjawab pokok perkara telah mengajukan eksepsi, maka Majelis Hakim terlebih dahulu akan mempertimbangkan eksepsi Tergugat;

## DALAM EKSEPSI :

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan eksepsi Tergugat sebagaimana tersebut terdahulu;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam eksepsinya mengemukakan yang memberi kuasa dan menandatangani surat kuasa adalah Sdr. Bambang Sujatmiko yang sesungguhnya saat ini jabatannya adalah sebagai Pelaksana Tugas Direktur Utama PT. Aerofood Indonesia, bukan Direktur Utama Definitif Maka sesuai AD/ART Perusahaan, hanya Direktur Utama Definitiflah yang berwenang bertindak atas nama Perusahaan, baik ke dalam maupun keluar untuk mewakili Perusahaan, termasuk dalam proses persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga kuasa yang diberikan kepada penerima kuasa menjadi tidak sah untuk mewakili pemberi kuasa di sidang pengadilan oleh karenanya tindakan hukumnya harus dinyatakan tidak sah pula, dapat Majelis Hakim pertimbangan sebagai berikut: sesuai dengan bukti P-5 berupa Akta Nomor: 09 tanggal 15 Juni 2015 yang dibuat dihadapan Ariani L. Rachim, Notaris di Jakarta Selatan, tentang Pernyataan Keputusan Pemegang Saham PT Aerofood Indonesia dijelaskan kewenangan Pelaksana Tugas Direktur Utama adalah sama dengan

### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Direktur Utama Definitif, maka dengan demikian menurut Majelis Hakim eksepsi

Tergugat dalam hal ini haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat berikutnya yang mendalilkan gugatan Penggugat tidak jelas dan kabur (obscure labels) dengan mendalilkan pada poin 1 dari surat gugatannya, Penggugat menyatakan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat oleh dan antara Penggugat dan Tergugat, hal ini tidak sesuai dengan fakta yang sebenarnya. PKB sesungguhnya dibuat, disusun dan dirundingkan bersama antara Penggugat dengan Serikat-serikat Pekerja yang ada di PT. Aerofood Indonesia yang bersifat kelembagaan. Tidak ada dan tidak pernah dibuat oleh dan antara Penggugat dengan Tergugat secara individu, menurut Majelis Hakim setelah mencermati kalimat-kalimat dan poin-poin selanjutnya dalam gugatan Penggugat sangat jelas disebutkan pihak-pihak dalam pembuatan PKB adalah pihak Penggugat dan Serikat Pekerja. Demikian pula halnya terhadap eksepsi Tergugat yang mendalilkan tidak jelas dan kabur alasan-alasan yang dijadikan dasar gugatan dengan apa yang dimohonkan dalam petitum gugatan, menurut Majelis Hakim adalah sangat jelas dan berhubungan yaitu menurut Penggugat adanya dalil-dalil kesalahan yang telah dilakukan oleh Tergugat yang berakibat pada tindakan PHK sebagaimana yang dimohonkan oleh Penggugat. Atas uraian tersebut, menurut Majelis Hakim terhadap eksepsi Tergugat dalam hal ini haruslah ditolak pula;

## **DALAM POKOK PERKARA:**

### **DALAM KONPENSI:**

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

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati secara seksama baik gugatan maupun jawab-menjawab dari kedua belah pihak, maka dapat disimpulkan bahwa permasalahan antara Penggugat dan Tergugat bermula dari tindakan Penggugat melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Tergugat dengan alasan Tergugat sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang dapat diterima, sering



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

terlambat datang ke tempat kerja, sering masuk kerja tidak sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan, sering melanggar atau menentang perintah atasan, sering meninggalkan tempat kerja pada jam kerja tanpa ijin, sering berada ditempat-tempat diluar tempat kerjanya pada saat jam kerja tanpa ijin. Namun demikian Tergugat membantah dalil-dalil Penggugat dengan mengatakan bahwa Tergugat meninggalkan tempat kerja pada jam-jam kerja karena mengerjakan urusan serikat pekerja dimana Tergugat sebagai ketuanya, dan Tergugat telah meminta ijin secara lisan dari atasannya langsung. Penggugat memberikan surat peringatan, tindakan skorsing dan PHK kepada Tergugat tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga PHK tersebut tidak sah dan menuntut untuk dipekerjakan kembali di perusahaan Penggugat;

Menimbang, bahwa oleh karena dalil-dalil gugatan Penggugat telah dibantah oleh Tergugat, maka untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya, Penggugat di persidangan telah mengajukan alat bukti surat bertanda P-1 sampai dengan P-48 dan 4 (empat) orang saksi, sedangkan Tergugat untuk meneguhkan dalil-dalil bantahannya telah mengajukan bukti surat bertanda T-1 sampai dengan T-31 dan 5 (lima) orang saksi ;

Menimbang, bahwa terhadap bukti-bukti dan saksi-saksi yang diajukan oleh kedua belah pihak tersebut, Majelis Hakim hanya akan mempertimbangkan bukti-bukti dan saksi-saksi yang ada kaitannya dengan permasalahan perkara ini, sedangkan bukti-bukti dan saksi-saksi yang tidak dipertimbangkan dianggap tidak berkaitan/irrelevant dengan perkara ini ;

Menimbang, bahwa dari jawab menjawab para pihak dihubungkan dengan bukti surat P-1 sampai dengan P-48, bukti surat T-1 sampai dengan T-31 dan keterangan saksi-saksi maka telah terbukti keadaan atau fakta hukum sebagai berikut:

Bahwa, benar Tergugat telah bekerja di perusahaan Penggugat terhitung sejak tanggal 1 Januari 1994 sebagai karyawan tetap;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa, benar upah pokok terakhir Tergugat adalah sebesar Rp 2.943.141,-

(dua juta sembilan ratus empat puluh tiga ribu seratus empat puluh satu rupiah) per bulan;

Bahwa, benar Penggugat bermaksud melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Tergugat;

Bahwa, benar permasalahan antara Penggugat dan Tergugat telah dimediasi oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bali dan telah dikeluarkan Anjuran Nomor: 560/1251/IV/Disnakertrans tertanggal 5 Mei 2015;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah fakta-fakta persidangan tersebut dalil-dalil gugatan Penggugat dapat dibuktikan atau sebaliknya ;

Menimbang, bahwa yang menjadi pokok sengketa dalam perkara ini adalah tidak adanya persamaan pendapat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat dan Tergugat yang menurut Penggugat karena Tergugat telah melakukan pelanggaran disiplin yang berlaku di perusahaan Penggugat, sedangkan di pihak lain Tergugat menyatakan bahwa tindakan Penggugat melakukan tindakan PHK kepada Tergugat adalah tidak beralasan hukum karenanya Tergugat menolak PHK yang dilakukan oleh Penggugat kepada Tergugat dan menuntut untuk dipekerjakan kembali di perusahaan Penggugat. Dengan demikian menurut Majelis Hakim, dikabulkan atau ditolaknya gugatan Penggugat tersebut ditentukan oleh, apakah tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Penggugat kepada Tergugat tersebut beralasan hukum atau tidak? Maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan alasan-alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut;

Menimbang, bahwa terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Pengugat dan Tergugat dapat Majelis Hakim pertimbangkan sebagai berikut:

Bahwa, pada tanggal 28 Juni 2013 Tergugat telah pernah diberikan Surat Teguran (bukti P-10) karena melakukan pelanggaran atas Perjanjian Kerja Bersama PT Angkasa Citra Sarana (sekarang PT Aerofood Indonesia) (bukti P-1, T-30) yaitu



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

terhadap pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi Surat Peringatan I (Pertama), antara lain: tidak sanggup melaksanakan petunjuk-petunjuk dari atasan yang mengenai tugas-tugasnya, tidak dapat bekerja sama dengan teman sekerja atau atasan, perada di area perusahaan diluar waktu kerja yang ditentukan tanpa ijin/sepengetahuan atasa. Disamping itu Tergugat juga melakukan pelanggaran atas tindakan yang dapat diberikan sanksi Surat peringatan II (Kedua) yaitu menolak perintah yang layak dari atasan. Surat Teguran ini diberikan kepada Tergugat dengan maksud sebagai pembinaan kepada Tergugat agar meningkatkan disiplin kerjanya kearah yang lebih baik;

Bahwa, sejak setelah Tergugat diberikan Surat Teguran tersebut diatas, dilihat dari bukti P-30 dan P-31, Tergugat tidak dapat menunjukkan peningkatan disiplin kerja sebagaimana diharapkan dengan pemberian Surat Teguran dimaksud. Dari kedua bukti tersebut dapat dibuktikan, untuk jadwal kerja bulan Juni dan Juli 2013, Tergugat dijadwalkan untuk masuk kerja mulai jam 06.00 pagi, tetapi Tergugat tidak pernah sekalipun datang mulai masuk kerja sesuai jadwal kerja dimaksud, selalu datang sangat terlambat untuk mulai masuk kerja yaitu: diatas jam 08.00, diatas jam 09.00, diatas jam 10.00, diatas jam 11.00, dan kalau dijumlahkan seluruh jam kerjanya sangat jauh dibawah 40 jam kerja dalam seminggu;

Bahwa, permasalahan seperti tersebut diatas juga terjadi setelah Tergugat dijadwalkan untuk masuk kerja mulai jam 07.00 pagi yaitu mulai bulan Agustus 2013 sampai bulan Maret 2014, namun dilihat dari bukti P-30, P-31, P-32 dan P-33 ternyata pula Tergugat datang masuk kerja terlambat jauh dari jadwal yang telah ditentukan;

Bahwa, Tergugat beberapa kali mengajukan permohonan untuk mendapat persetujuan dari Department Head untuk mengambil Day Of Payment (DP), namun permohonan tersebut tidak disetujui atau belum disetujui oleh Department Head Tergugat (bukti P-29) tetapi Tergugat tetap tidak masuk kerja atas alasan mengambil DP, yaitu: tanggal 6 Februari 2014 dengan alasan karena keperluan upacara ngaben (bukti P-45), tanggal 8 Februari 2014 dengan alasan karena upacara manusia yadnya (bukti P-46), tanggal 12 Februari 2014 dengan alasan karena upacara ngaben (bukti



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

P-47), tanggal 18 dan 19 Februari 2014 dengan alasan karena piodalan (bukti P-48).

Alasan-alasan pengambilan DP tersebut adalah alasan-alasan yang dapat direncanakan jauh sebelumnya, bukan alasan yang bersifat mendadak atau emergency;

Bahwa, atas pelanggaran-pelanggaran tersebut, pada tanggal 14 Maret 2014 Penggugat memberikan Surat Peringatan II (Kedua) kepada Tergugat (bukti P-21) atas alasan tidak melakukan rekam kehadiran, tidak masuk kerja tanpa alasan yang dapat dipertanggung jawabkan, menolak perintah yang layak dari atasan, sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama PT Angkasa Citra Sarana (sekarang PT Aerofood Indonesia), (Bukti P-1, P-2 dan T-30), dalam lampiran I tentang Tata Tertib angka II poin 3 dan 7 yang dapat dikenakan sanksi Surat Peringatan II (Kedua) ;

Bahwa, Surat Peringatan tersebut tidak ditanda tangani oleh Tergugat melalui surat pernyataannya tanggal 14 Maret 2014 (bukti P-24), namun Penggugat melalui surat balasannya tanggal 4 April 2014 (bukti P-25) menyatakan tetap memberlakukan Surat Peringatan II (Kedua) tersebut kepada Tergugat;

Bahwa, dalam masa berlakunya Surat Peringatan II (kedua) tersebut, Tergugat tetap saja melakukan pelanggaran-pelanggaran antara lain: waktu kerja tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku (bukti P-33), masuk kerja tidak sesuai dengan perintah atasan melalui jadwal kerja yang telah ditentukan (bukti P-23, P-33) tidak berada di tempat kerja dan melakukan kegiatan diluar tugas tanpa seijin atasan langsung sehingga menyebabkan terganggunya iklim kerja di departemen operation khususnya section equipment standard set up, oleh karenanya Tergugat diberikan Surat Peringatan III (Ketiga) oleh Penggugat pada tanggal 3 Juni 2014 (bukti P-22, T-24) sesuai ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Angkasa Citra Sarana (sekarang PT Aerofood Indonesia) Bab IV Pasal 16 ayat (1), lampiran tentang Tata Tertib (House Rules) dan Tingkat Pemberian Sanksi III ayat (1) sesuai bukti P-1 dan T-30;

Bahwa, Surat Peringatan III (Ketiga) tersebut tidak ditanda tangani oleh Tergugat melalui surat pernyataannya tanggal 10 Juni 2014 (bukti P-26), namun



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Penggugat melalui surat balasannya tanggal 26 Juni 2014 (bukti P-27) menyatakan tetap memberlakukan Surat Peringatan III (Ketiga) tersebut kepada Tergugat;

Bahwa, pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat tersebut diatas dibenarkan oleh saksi Penggugat yang dimuka persidangan menerangkan bahwa Tergugat sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, sering datang terlambat ke tempat kerja, sering meninggalkan tempat kerja pada jam-jam kerja tanpa ijin. Namun keterangan tersebut dibantah oleh saksi Tergugat yang di muka persidangan menerangkan Tergugat sering meninggalkan tempat kerja sudah seijin lisan dari atasannya langsung khususnya untuk kepentingan didalam melaksanakan tugas sebagai pengurus serikat pekerja. Jadi yang dibantah disini hanyalah keadaan Tergugat yang sering meninggalkan tempat kerja pada jam-jam kerja karena urusan tugas sebagai pengurus serikat pekerja saja;

Bahwa, atas kesalahan-kesalahan atau pelanggaran-pelanggaran yang didalilkan oleh Penggugat telah dilakukan oleh Tergugat, Penggugat dapat membuktikan dalil-dalilnya melalui bukti-bukti seperti tersebut diatas, walaupun Surat Peringatan II (Kedua) dan III (Ketiga) tidak ditanda tangani oleh Tergugat, maka menurut Majelis Hakim kedua Surat Peringatan tersebut adalah sah berlaku;

Bahwa, pemberian Surat Peringatan tersebut telah sesuai dengan penjelasan Pasal 161 ayat (2) Undang Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa, jadwal kerja yang telah ditetapkan oleh Penggugat untuk dilaksanakan oleh Tergugat, sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah termasuk unsur perintah dari unsur-unsur hubungan kerja yaitu berupa perintah dari Pengusaha (Penggugat) kepada Pekerja/Buruh (Tergugat);

Bahwa, dalam masa berlaku Surat Peringatan III (Ketiga) tersebut, Tergugat kembali mengulangi pelanggaran berupa penolakan terhadap perintah yang layak dari Penggugat yaitu masuk kerja tidak sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan (bukti P-32, P-33), atas pelanggaran ini Penggugat memutuskan untuk melakukan

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Pemutusan Hubungan Kerja kepada Tergugat (bukti P-14, P-15, P-16, P-17), yang menurut Penggugat telah sesuai dengan ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Angkasa Citra Sarana (sekarang PT Aerofood Indonesia), lampiran I tentang Tata Tertib (House Rules) dan Tingkat Pemberian Sanksi angka IV ayat (8) huruf b (bukti P-1, T-30), hal ini tercantum pula dalam Perjanjian Kerja Bersama yang baru yaitu Perjanjian Kerja Bersama PT Aerofood Indonesia periode 2014 – 2016 (bukti P-2, T-30);

Bahwa, terhadap permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini telah diupayakan diselesaikan melalui perundingan tingkat bipartite (bukti P-14, P-15, P-16, P-17), namun Penggugat tetap pada pendiriannya untuk melakukan PHK kepada Penggugat, yang kemudian permasalahan ini sampai dilakukan mediasi oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Bali yang kemudian mengeluarkan Anjuran Nomor: 560/1251/IV/Disnakertrans tanggal 5 Mei 2015 (bukti T-1) sebagaimana pula terlampir dalam surat gugatan Penggugat;

Bahwa, sambil menunggu keputusan lebih lanjut dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Tergugat, terhitung sejak tanggal 11 Juli 2014 Penggugat melakukan tindakan skorsing kepada Tergugat dengan upah penuh (bukti P-23). Hal ini sejalan dengan Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor:13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tindakan skorsing ini bukan merupakan hukuman dari Penggugat kepada Tergugat, tetapi suatu tindakan pemberhentian sementara dengan upah penuh selama proses penyelesaian PHK sedang berlangsung;

Menimbang, bahwa dari uraian tersebut diatas menurut Majelis Hakim atas gugatan Penggugat agar hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dinyatakan putus adalah beralasan hukum untuk dikabulkan terhitung sejak putusan ini diucapkan;

Menimbang, bahwa sesuai dengan Pasal 161 ayat (3) Undang Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena pelanggaran atas ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama, maka terhadap pekerja/buruh yang bersangkutan berhak atas pembayaran berupa uang



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Maka dengan demikian atas gugatan Penggugat untuk membayar kepada Tergugat uang pesangon sebesar  $1 \times 9 \times \text{Rp } 2.943.141,- = \text{Rp } 26.488.269$  (dua puluh enam juta empat ratus delapan puluh delapan ribu dua ratus enam puluh sembilan rupiah), uang penghargaan masa kerja sebesar  $1 \times 8 \times \text{Rp } 2.943.141,- = \text{Rp } 23.545.128,-$  (dua puluh tiga juta lima ratus empat puluh lima ribu seratus dua puluh delapan rupiah), uang penggantian hak sebesar  $15\% \times (26.488.269 + 23.545.128) = \text{Rp } 7.505.010,-$  (tujuh juta lima ratus lima ribu sepuluh rupiah), ganti rugi cuti tahunan sebesar  $12/25 \times \text{Rp } 2.943.141,- = \text{Rp } 1.412.708,-$  (satu juta empat ratus dua belas ribu tujuh ratus delapan puluh delapan rupiah), ganti rugi cuti besar/panjang sebesar  $24/25 \times \text{Rp } 2.943.141,- = \text{Rp } 2.825.415,-$  (dua juta delapan ratus dua puluh lima ribu empat ratus lima belas rupiah), yang jumlah keseluruhannya berjumlah Rp 61.776.530,- (enam puluh satu juta tujuh ratus tujuh puluh enam ribu lima ratus tiga puluh rupiah) menurut Majelis Hakim adalah beralasan hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa nilai gugatan dalam perkara aquo tidak lebih dari Rp 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) maka menurut Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pihak pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya perkara;

Menimbang, bahwa dari uraian pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Penggugat dapat membuktikan dalil-dalil gugatannya, sedangkan Tergugat tidak dapat membuktikan dalil-dalil bantahannya ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, maka gugatan Penggugat dinyatakan dikabulkan seluruhnya;

### **DALAM REKONVENSİ:**

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi sebagaimana terurai terdahulu;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat

Konvensi agar Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi mempekerjakan kembali Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi di PT Aerofood Indonesia cabang Denpasar di posisi semula tanpa syarat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sejak putusan ini dibacakan, dapat Majelis Hakim pertimbangan, yaitu: dalam gugatan Konvensi, atas gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi menuntut agar hubungan kerja antara Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dan Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi dinyatakan putus karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sudah Majelis Hakim pertimbangkan dalam mempertimbangkan pokok perkara dalam Gugatan Konvensi dan gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dimaksud sudah Majelis Hakim kabulkan, maka gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi dalam hal ini tidak perlu Majelis Hakim pertimbangan kembali oleh karenanya haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat Rekonvensi / Tergugat Konvensi agar Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi membayar uang paksa/dwangsom kepada Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi atas keterlambatan pelaksanaan/eksekusi atas putusan yang mempekerjakan kembali Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi dengan nilai Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah) per hari, dapat Majelis Hakim pertimbangan: oleh karena gugatan utama dalam gugatan Rekonvensi ini dinyatakan ditolak, maka gugatan Rekonvensi dalam hal ini haruslah ditolak pula;

Memperhatikan Undang-Undang No.13 tahun 2003, Undang-Undang No. 2 tahun 2004 serta Pasal-pasal dari peraturan-peraturan hukum lainnya yang berkaitan :

## **MENGADILI:**

### **DALAM EKSEPSI:**

- Menolak Eksepsi Tergugat seluruhnya;

### **DALAM POKOK PERKARA:**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

DALAM KONVENSI:

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat Konvensi untuk seluruhnya;
- 2 Memerintahkan kepada Penggugat Konvensi untuk membayar kepada Tergugat Konvensi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar Rp 61.776.530,- (enam puluh satu juta tujuh ratus tujuh puluh enam ribu lima ratus tiga puluh rupiah) secara tunai dan segera;
3. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

DALAM REKONVENSI:

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi untuk seluruhnya;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada hari : **RABU, 3 JANUARI 2016** yang terdiri dari : **HADI MASRURI, SH, MHum.,** sebagai Ketua, dengan Hakim Anggota **MUSTOFA, SH.,** dan **I GUSTI PUTU SUENA, SH.,** putusan mana diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari **KAMIS, 4 JANUARI 2016,** oleh Hakim Ketua tersebut diatas dengan didampingi oleh para hakim Anggota dan **KETUT SRI MENAWATI, SH.,** sebagai Panitera Pengganti serta dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat ;

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

**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)



T.t.d. <b><u>MUSTOFA, SH.</u></b>	T.t.d. <b><u>HADI MASRURI, SH, MHum.</u></b>
T.t.d. <b><u>I GUSTI PUTU SUENA, SH.</u></b>	Panitera Pengganti, T.t.d. <b><u>KETUT SRI MENAWATI, SH.</u></b>

**CATATAN:**

Dicatat disini bahwa pada hari : Senin, tanggal 15 Pebruari 2016, Tergugat (Anak Agung Gede Agung Ardika, SE.) telah menyatakan Kasasi terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar, Nomor 10/Pdt.Sus/PHI/2015/PN Dps., tertanggal 4 Februari 2016.

Panitera Pengganti,

T.t.d.

**KETUT SRI MENAWATI, SH.**



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

Mahkamah Agung Republik Indonesia