



PUTUSAN
No. 014 K/Pdt.Sus/2010.-

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara Perselisihan Hubungan Industrial dalam tingkat kasasi telah memutuskan sebagai berikut dalam perkara :

PT. GRAHA INFORMATIKA NUSANTARA (GRATIKA), berkedudukan di Komplek Graha Asri K-3A, Jalan Raya Ngagel No. 179-183 Surabaya, dalam hal ini memberi kuasa kepada : Harsono, SH.MH., Advokat, berkantor di Jalan Jend. S. Parman Kav. 56 Gedung Dana Pensiun TELKOM Jakarta Barat, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 6 Juli 2009 ;
Pemohon Kasasi dahulu Tergugat ;

melawan :

TRI WAHYUNI, ST., bertempat tinggal di Manyar Indah 7/11 Surabaya dan bertempat tinggal di Perum Marina Mas Timur V/45 Surabaya, dalam hal ini memberi kuasa kepada : Jiston Sitinjak dan Apriady E, SH. Pengurus Dewan Pimpinan Pusat Serikat Buruh Perjuangan Sejahtera Indonesia, berkantor di Jalan Simorejosari B. IX/47 Surabaya, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 6 Pebruari 2009 ;
Termohon Kasasi dahulu Penggugat ;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Termohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat telah menggugat sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada pokoknya atas dalil-dalil :

1. Bahwa Penggugat bekerja sejak 19 Desember 1994 pada Tergugat atau 14 tahun lebih akan tetapi kurang dari 15 tahun, Jabatan Asisten Manager dengan upah terakhir Rp. 5.056.543,- ;
2. Bahwa pada tanggal 5 Januari 2009 Penggugat dipanggil oleh Tergugat, untuk memberitahukan, kalau Penggugat dalam minggu ini akan dimutasi ke Kota Palembang Sumatera Selatan, untuk memegang Asisten Manager Branch Office Palembang, oleh karena Penggugat baru melahirkan anak, maka Penggugat memohon kepada Tergugat agar jangan dulu dimutasi

Hal. 1 dari 21 hal. Put. No. 014 K/Pdt.Sus/2010.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sekarang ini menunggu kondisi fisiknya fit, karena baru melahirkan anak. 4 bulan lalu, pada bulan Agustus 2008, dan juga kondisi anaknya yang masih bayi, yang belum memungkinkan untuk ditinggal maupun dibawa keluar dari Pulau Jawa, akan tetapi Tergugat menolak Permohonan Penggugat, dan menyatakan akan tetap dimutasi ke Palembang Sumatera Selatan ;

3. Bahwa oleh karena Tergugat menyatakan akan tetap memutasi Penggugat ke Palembang dan dengan tidak menghiraukan alasan keberatan yang diajukan Penggugat, maka Penggugat menghubungi Jakarta melalui email untuk meminta agar dipanggil terlebih dahulu ke Jakarta untuk dilakukan konseling untuk menjelaskan alasan-alasan yang melatar belakangi keputusan yang harus memutasi Penggugat ke Palembang Sumatera Selatan dalam kondisi baru melahirkan, karena masih banyak Karyawan yang belum berkeluarga dan atau laki-laki, yang lebih pantas untuk ditugaskan ke Palembang Sumatera Selatan, akan tetapi GM. GA & HR. dari Jakarta tetap akan memutasi Penggugat ke Palembang Sumatera Selatan ;
4. Bahwa pada tanggal 8 Januari 2009 Penggugat mendapat Surat Keputusan No. SK.001/GIN/KEU-00/109 dan Nota Dinas No. ND.001/GIN/KEU-10/109. pemberitahuan Penggugat dari jabatan sebagai Marketing Asisten Manager Surabaya, dan mengangkat/mengugaskan Penggugat sebagai Asisten Manager di Branch Office Palembang, melalui Media Email yang disampaikan Tergugat dan Penggugat menyatakan keberatan menerima Surat Keputusan dan Nota Dinas tersebut, oleh karena Penggugat sudah memberikan alasan-alasan, yang sebenarnya atas keberatan Penggugat untuk dimutasi, maka pada tanggal 09 Januari 2009 Penggugat menyampaikan keberatan dan alasan-alasannya, secara tertulis, agar Mutasi ditinjau kembali oleh Pimpinan PT. Graha Informatika Nusantara Jakarta, akan tetapi Pimpinan dari Jakarta tetap menolak keberatan Penggugat dengan alasan, mutasi Karyawan disesuaikan dengan kebutuhan Perusahaan, sesuai Ketentuan Peraturan Perusahaan, yang dikirim melalui Media Email, yang membuat Penggugat kebingungan, oleh karena Peraturan Perusahaan dimaksud adalah PT. Graha Informatika Nusantara Jakarta, oleh karena PT. Graha Informatika Nusantara Surabaya tempat Penggugat bekerja tidak mempunyai Peraturan Perusahaan yang mengatur tentang tata tertib Karyawan ;
5. Bahwa setelah turunnya Surat Keputusan Pemberhentian Penggugat sebagai Marketing Asisten Manager Surabaya, Tergugat sudah tidak diperbolehkan Penggugat untuk bekerja di Kantor PT. Graha Informatika

Hal. 2 dari 21 hal. Put. No. 014 K/Pdt.Sus/2010.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nusantara Surabaya, sejak tanggal 8 Januari 2009, maka pada tanggal 13 Januari 2009 Penggugat mendatangi Tergugat dan menanyakan status Penggugat apakah masih dapat bekerja di Surabaya, akan tetapi Tergugat memberi penjelasan bahwa status Penggugat telah gugur di Perusahaan PT. Graha Informatika Nusantara Surabaya, oleh karena sudah diberhentikan dari jabatan dan pekerjaannya ;

6. Bahwa oleh karena Penggugat menolak Mutasi yang ditugaskan ke Palembang Sumatera Selatan, maka Pimpinan PT. Graha Informatika Nusantara Palembang memanggil Penggugat pada tanggal 19 Januari 2009 No. L.004/GIN/KEU-10/V/09, karena ketidakhadiran Penggugat di lokasi Kantor PT. Graha Informatika Nusantara Palembang tanggal 14 Januari 2009 dan yang ke 2 (dua) kalinya pada tanggal 21 Januari 2009 No. L.006/GIN/KEU-10/V/09/Rhs, kembali dipanggil oleh Pimpinan PT. Graha Informatika Nusantara Palembang karena ketidakhadiran Penggugat di lokasi tempat kerja baru Penggugat, maka pada tanggal 22 Januari 2009 Penggugat mengundang Tergugat untuk melakukan perundingan Bipartit, terkait pemanggilan Penggugat yang tidak sesuai Ketentuan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan, akan tetapi Tergugat menjawab tidak dapat memenuhi undangan Penggugat tersebut dan Tergugat balik mengundang Penggugat untuk melakukan perundingan Bipartit, pada tanggal 27 Januari 2009 jam 16.00 di Kantor PT. Graha Informatika Nusantara Surabaya ;

7. Bahwa pada tanggal 27 Januari 2009 Penggugat menghadiri undangan Tergugat untuk melakukan perundingan Bipartit, akan tetapi justru Tergugat memberikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang dikirim melalui Media Email dari Kantor PT. Graha Informatika Nusantara Jakarta tertanggal 23 Januari 2009 dengan kualifikasi mengundurkan diri karena selama 5 hari tidak berada di lokasi tempat kerja yang baru atau di PT. Graha Informatika Nusantara Palembang Sumatera Selatan, akan tetapi Penggugat tetap pada tujuan semula untuk melakukan perundingan melalui Bipartit, untuk menyelesaikan perselisihan pemberhentian Penggugat secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat sejak tanggal 8 Januari 2009, setelah Tergugat tidak memperbolehkan Penggugat masuk bekerja, oleh karena Penggugat sudah menolak mutasi untuk ditugaskan ke Palembang sejak Tergugat menginformasikannya pada tanggal 5 Januari 2009, dengan alasan kondisi Penggugat yang baru melahirkan anak ;

Hal. 3 dari 21 hal. Put. No. 014 K/Pdt.Sus/2010.



8. Bahwa di dalam Perundingan Bipartit, Penggugat meminta hak-haknya sesuai Ketentuan Undang-Undang yang berlaku, oleh karena Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak, oleh karena Pemanggilan yang dilakukan Pimpinan PT. Graha Informatika Nusantara Palembang terhadap Penggugat untuk berada di lokasi kerja di Palembang Sumatera Selatan, adalah tidak sah secara hukum, oleh karena Penggugat bukan Karyawan PT. Graha Informatika Nusantara Palembang, maka Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja dengan kualifikasi Pengunduran Diri dengan dalil Penggugat tidak masuk kerja 5 hari berturut-turut, yang dilakukan oleh PT. Graha Informatika Nusantara Jakarta, juga tidak sah secara hukum, oleh karena semua surat-surat yang ditujukan terhadap Penggugat tentang mutasi Penggugat (adalah cacat hukum) oleh karena Penggugat sejak awal adanya informasi untuk memutasi Penggugat ke Palembang Sumatera Selatan sudah menolaknya dan juga telah berupaya untuk mengusulkan agar dilakukan konseling ke Jakarta, apa yang melatar belakangi yang harus memutasi Penggugat ke Palembang dalam kondisi baru melahirkan anak yang masih bayi, yang masih berumur 4 bulan, akan tetapi Tergugat menolaknya, sedangkan Karyawan yang belum menikah, laki-laki maupun perempuan yang lebih layak dari Penggugat untuk menduduki jabatan di Palembang masih banyak ;
9. Bahwa oleh karena Penggugat tetap tidak dapat menerima tindakan kesewenang-wenangan dan telah memaksakan kehendak untuk memberhentikan Penggugat dari jabatan sebagai Marketing Asisten Manager Surabaya, sejak tanggal 8 Januari 2009, maka Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak, oleh karena Penggugat sudah menolak mutasi sejak Tergugat memberitahukan kehendak untuk memberhentikan Penggugat dari jabatannya, dan berdasarkan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, Tergugat seharusnya meneruskan Perselisihan Penolakan Mutasi yang dilakukan Penggugat ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sebagaimana dimaksud Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bukan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan kualifikasi pengunduran diri, oleh karena Perundingan Bipartit pada tanggal 27 Januari 2009 tidak menghasilkan kesepakatan, maka pada tanggal 28 Januari 2009 Penggugat melaporkan dan mencatatkan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut ke Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya guna penyelesaian melalui Perundingan Tripartit ;

Hal. 4 dari 21 hal. Put. No. 014 K/Pdt.Sus/2010.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

10. Bahwa oleh karena upaya Mediator Hubungan Industrial untuk menyelesaikan Perselisihan Pemutusan Hubungan Industrial yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat tidak berhasil, dan Mediator Hubungan Industrial, telah pula mengeluarkan Anjuran pada tanggal 14 April 2009 No. 41/PHK/IV/2009, yang menganjurkan agar kepada Pekerja (Sdri. Tri Wahyuni) Pihak Pengusaha memberikan Pesangon, 1 kali Ketentuan Pasal 156 ayat 2, Uang Penghargaan Masa Kerja, 1 kali Ketentuan Pasal 156 ayat 3, dan Uang Penggantian Hak sesuai Ketentuan Pasal 156 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai berikut :

a. Pesangon	: 9 x Rp. 5.039.728,-	= Rp. 45.357.552,-
b. Penghargaan Masa Kerja	: 5 x Rp. 5.039.728,-	= Rp. 25.198.640,-
c. Penggantian Hak	: 15% x Rp. 70.556.192,-	= Rp. 10.583.428,-
	Jumlah	= Rp. 81.139.620,-

11. Bahwa Penggugat menolak Anjuran Mediator tersebut, oleh karena Pertimbangan Hukum dan Kesimpulan Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, tidak sesuai dengan maksud Pasal 161 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, oleh karena :

1. Bahwa Penggugat tidak melanggar Ketentuan Peraturan Perusahaan maupun Perjanjian Kerja Bersama, sebagaimana dimaksud Pasal 1 ayat 20, ayat 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo. Pasal 1 ayat 1, ayat 2, Kep-Men Nomor : Kep-48/MEN/IV/2004. Oleh karena Tergugat tidak mempunyai Peraturan Perusahaan, yang mengatur syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan, yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak (Penggugat dan Tergugat) maka, Pasal 161 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak dapat diterapkan dalam perhitungan hak-hak Penggugat atas Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat secara sepihak ;
2. Bahwa sesuai dengan Pertimbangan Hukum dan Kesimpulan Mediator Hubungan Industrial, pada point 3 tersebut, yang sudah jelas SK Mutasi yang dikeluarkan oleh Perusahaan, telah melakukan Pemberhentian Penggugat dari jabatannya, maka Penggugat sudah tidak diperbolehkan bekerja di PT. Graha Informatika Nusantara Surabaya, maka berdasarkan Pertimbangan Hukum dan Kesimpulan Mediator Hubungan Industrial point 3 tersebut diatas, maka perhitungan hak-hak Penggugat berdasarkan Pasal 161 ayat 3, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak dapat diterapkan, karena tidak sesuai maksud Pasal 161 ayat 2 ;

Hal. 5 dari 21 hal. Put. No. 014 K/Pdt.Sus/2010.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bahwa Pertimbangan Hukum dan Kesimpulan Mediator Hubungan Industrial point 6 dan point 10 diatas, permintaan Penggugat yang meminta hak-haknya sesuai Ketentuan Pasal 161 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan/atau 75% dari Pasal 161 ayat 3 tersebut tidak dapat dijadikan menjadi Pertimbangan Hukum dan Kesimpulan dalam Anjuran, akan tetapi Anjuran harus berdasarkan Fakta Hukum dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, maka Penggugat menolak Anjuran Mediator Hubungan Industrial tersebut karena tidak berdasar hukum ;
12. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat dengan kualifikasi mengundurkan diri, tidak berdasar hukum, oleh karena Penggugat tidak pernah menerima Surat Peringatan ke I atau II, dan juga tidak pernah menerima panggilan dari Tergugat untuk masuk kerja, setelah Penggugat dilarang untuk bekerja, sejak tanggal 8 Januari 2009, sedangkan penolakan mutasi yang dilakukan Penggugat tidak bertentangan dengan hukum, justru pemberhentian Penggugat dari jabatannya sebagai Marketing Asisten Manager secara sepihak adalah pelanggaran terhadap Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan Perjanjian Kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah kecuali atas persetujuan Para Pihak, oleh karena Penggugat sudah menyatakan keberatan dimutasi ke Palembang Sumatera Selatan, karena kondisi Penggugat baru melahirkan anak, yang masih berumur 4 bulan, apalagi anak pertamanya yang masih duduk dibangku SD yang masih berusia 10 tahun yang sangat membutuhkan pengawasan, perawatan dan kasih sayang seorang ibu, akan tetapi justru Tergugat memaksakan kehendak dengan memberhentikan Penggugat dari jabatannya secara sewenang-wenang tanpa mempertimbangkan kondisi Penggugat yang baru melahirkan anak, yang seharusnya dilindungi oleh Tergugat ;
13. Bahwa tindakan Tergugat yang memaksakan kehendak untuk tetap melakukan Mutasi Penggugat ke Palembang dan juga melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan kualifikasi mengundurkan diri, sudah jelas-jelas Tergugat melakukan pelanggaran Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang tidak berupaya menghindari Pemutusan Hubungan Kerja dan juga tidak meminta penetapan terlebih dahulu dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan juga tidak membayar upah Penggugat sejak Penggugat diberhentikan dari jabatannya tanggal 8 Januari 2008, maka Tergugat telah melakukan pelanggaran Pasal

Hal. 6 dari 21 hal. Put. No. 014 K/Pdt.Sus/2010.

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

155 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka berdasarkan Ketentuan Pasal 155 ayat 1, yang menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud Pasal 151 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 batal demi hukum ;

14. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja dengan kualifikasi mengundurkan diri yang dilakukan terhadap Penggugat berdasarkan Peraturan Pokok Kekaryawan Perusahaan No. SK. 166/GIN/UT-000/I/05 tidak dapat diterapkan terhadap Penggugat oleh karena Penggugat bukan Karyawan PT. Graha Informatika Nusantara Jakarta, walaupun yang menggaji Penggugat adalah dari pusat (Jakarta) akan tetapi oleh karena Peraturan Pokok Karyawan Perusahaan No. SK. 166/GIN/UT-000/I/05 hanya berlaku di Propinsi Jakarta sesuai Ketentuan Pasal 7 Kep-Men No. ke. 48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan maka seluruh Keputusan yang Memutasi, Pemanggilan, Pemberhentian Penggugat, yang berpacu dengan Ketentuan Peraturan Pokok Karyawan Perusahaan tersebut diatas, adalah cacat hukum, maka berdasarkan Pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/buruh karena Perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi Perusahaan melakukan efisiensi, dengan Ketentuan Pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 kali Ketentuan Pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali Ketentuan Pasal 156 ayat 3, dan uang penggantian hak sesuai Ketentuan Pasal 156 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ;

15. Bahwa oleh karena Tergugat tidak bersedia memberikan hak-hak Penggugat sesuai Ketentuan Pasal 164 ayat 3 tersebut diatas, walaupun Penggugat sudah berupaya untuk meminta kepada Tergugat, dan juga tidak mungkin terjalin hubungan kerja yang harmonis dengan Tergugat, maka Penggugat mengajukan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya untuk dapat memperoleh Kepastian Hukum dan hak-hak Penggugat, sesuai Ketentuan Pasal 169 ayat 1 huruf c dan huruf d yang menyatakan Pekerja/buruh dapat mengajukan Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam hal Pengusaha melakukan perbuatan tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan

Hal. 7 dari 21 hal. Put. No. 014 K/Pdt.Sus/2010.



selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, dan huruf d menyatakan tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/buruh ;

16. Bahwa oleh karena Tergugat telah terbukti melakukan pelanggaran Pasal 169 ayat 1 tersebut diatas, yang tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Penggugat, yang tidak membayar upah Penggugat sejak diberhENTikannya Penggugat dari jabatannya pada tanggal 8 Januari 2009 secara sewenang-wenang dan sepihak, maka Tergugat berkewajiban untuk membayar hak-hak Penggugat sesuai Ketentuan Pasal 169 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 Pekerja/buruh berhak mendapatkan uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja 1 kali Ketentuan Pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat 4 ;

17. Bahwa berdasarkan Ketentuan Pasal 169 ayat 2 tersebut diatas, maka Penggugat berhak untuk mendapatkan hak-hak sebagai berikut :

a. Pesangon	: 2 x 9 x Rp. 5.039.728,-	= Rp. 91.177.774,-
b. Penghargaan Masa Kerja	: 1 x 5 x Rp. 5.039.728,-	= Rp. 25.282.715,-
c. Penggantian Hak	: 15% x Rp. 116.469.489,-	= <u>Rp. 17.469.073,-</u>
	Jumlah	=Rp. 133.929.562,-

18. Bahwa oleh karena Penggugat sejak diberhENTikan dari jabatannya, sudah tidak memberikan upah sejak bulan Pebruari 2009, maka berdasarkan Ketentuan Pasal 93 ayat 2 huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menyatakan Pengusaha wajib membayar upah apabila Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi Pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari Pengusaha, maka Tergugat berkewajiban untuk membayar upah Penggugat sejak bulan Pebruari 2009, oleh karena Penggugat telah berupaya agar dapat dipekerjakan ditempat dan posisi semula, akan tetapi Tergugat tidak memperbolehkan Penggugat untuk bekerja, maka Penggugat berhak untuk mendapatkan upahnya sejak bulan Pebruari 2009 atau sebesar 3 x Rp. 5.056.543,- = Rp. 15.169.629,- ;

19. Bahwa oleh karena Penggugat telah diberhENTikan sejak bulan Januari 2009 dan tidak dibayar upahnya maka Tergugat berkewajiban untuk membayar hak-hak Penggugat sebesar Rp. 149.099.191,- (seratus empat puluh sembilan juta sembilan puluh sembilan ribu seratus sembilan puluh satu rupiah) ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat sebagaimana yang dimohonkan di dalam Gugatan ;
2. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat secara tunai dan sekaligus sebagai berikut :

- Pesangon : 2 x 9 x Rp. 5.039.728,- = Rp. 91.177.774,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja : 1 x 5 x Rp. 5.039.728,- Rp. 25.282.715,-
- Uang Penggantian Hak : 15% x Rp. 116.469.489,- = Rp. 17.469.073,-
- Upah Proses : 3 x Rp. 5.056.543,- = Rp. 15.169.629,- ;

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

1. Gugatan Tidak Berdasar :

Bahwa Pasal 87 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Serikat Pekerja/serikat buruh dan Organisasi Pengusaha dapat bertindak sebagai Kuasa Hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya, dengan demikian artinya Kuasa Hukum Penggugat dari DPP Serikat Buruh Perjuangan Sejahtera Indonesia, tidak berdasar ;

Bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Pasal 5 tentang Pembentukan Organisasi Pekerja/buruh dimana setiap Perusahaan yang mempekerjakan 10 orang atau lebih dapat membentuk organisasi, dan Perusahaan Tergugat sampai dengan hari ini tidak memiliki Serikat Pekerja/buruh, dikarenakan tidak adanya kehendak Karyawan untuk membentuk Organisasi Serikat Pekerja ;

Bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Pasal 22 dan Pasal 23 tentang Pemberitahuan dan Pencatatan Keanggotaan Organisasi harus dibuktikan dengan adanya kartu anggota, dimana Penggugat menyatakan Karyawan Tergugat tidak pernah menunjukkan bukti keanggotaan organisasi baik Serikat Pekerja maupun Serikat Buruh kepada Perusahaan Tergugat ;

Bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Pasal 22 dan Pasal 23 setiap organisasi harus dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab berdasarkan tingkatannya, oleh karena Kuasa Penggugat dari DPP Serikat Buruh Perjuangan Sejahtera Indonesia maka berdasarkan Ketentuan yang berlaku harus dicatatkan pada Kantor Departemen Tenaga Kerja ;

Hal. 9 dari 21 hal. Put. No. 014 K/Pdt.Sus/2010.

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

Dari pernyataan tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa Gugatan yang diajukan oleh DPP Serikat Buruh Perjuangan Sejahtera Indonesia adalah tidak berdasar ;

2. Kewenangan Pengadilan :

Bahwa berdasarkan Surat Keputusan Mutasi yang dikeluarkan oleh Tergugat Nomor : 001/GIN/KEU-00/I/09 bertanggal 8 Januari 2009 dan Penggugat sudah harus aktif pada pos barunya di Sumatera Selatan pada tanggal 19 Januari 2009, maka terhitung tanggal 19 Januari 2009 Penggugat apabila terjadi Perselisihan Perburuhan harus diselesaikan di Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Daerah Sumatera Selatan, dan Pengadilan yang berkompotensi untuk mengadili Perkara a quo adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang ;

Dari pernyataan tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa Gugatan yang diajukan oleh DPP Serikat Buruh Perjuangan Sejahtera Indonesia adalah bukan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya ;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah mengambil putusan, yaitu putusan No. 82/G/2009/PHI-Sby, tanggal 1 Juli 2009 yang amarnya sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA :

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat terhitung sejak tanggal 1 Juli 2009 ;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat dengan perincian sebagai berikut :

Pesangon sebesar : 1 x 9 x Rp. 5.039.728,-	= Rp. 45.357.552,-
Penghargaan Masa Kerja : 1 x 5 x Rp. 5.039.728,-	= Rp. 25.198.640,-
Penggantian Hak : 15% x Rp. 70.556.192,-	= Rp. 10.583.429,-
Jumlah	= Rp. 81.139.621,-
4. Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara ;
5. Menolak Gugatan Penggugat selain dan selebihnya ;

Menimbang, bahwa sesudah putusan terakhir ini diberitahukan kepada Tergugat pada tanggal 1 Juli 2009 kemudian terhadapnya oleh Tergugat dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 6 Juli 2009 diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 17 Juli 2009 sebagaimana ternyata dari akte permohonan kasasi No. 82/Kas/G/2009/PHI.Sby. yang dibuat oleh Panitera Muda Pengadilan Hubungan

Hal. 10 dari 21 hal. Put. No. 014 K/Pdt.Sus/2010.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, permohonan mana diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut pada tanggal 30 Juli 2009 ;

Menimbang, bahwa setelah itu oleh Penggugat yang pada tanggal 12 Agustus 2009 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Tergugat diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 21 Agustus 2009 ;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi a quo beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan seksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, maka oleh karena itu permohonan kasasi tersebut formal dapat diterima ;

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

1. Bahwa sesuai dengan bunyi Pasal 30 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung menyebutkan bahwa Mahkamah Agung Republik Indonesia dalam tingkat Kasasi dapat membatalkan Putusan atau Penerapan Pengadilan berdasarkan parameter sebagai berikut :
 - a. Suatu Pengadilan tidak berwenang atau melampaui batas wewenangnya;
 - b. Pengadilan telah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku ;
 - c. Pengadilan lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh Peraturan Perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya Putusan yang bersangkutan ;
2. Bahwa ternyata Judex Factie dalam Perkara a quo telah salah dalam mengeluarkan Putusannya, yaitu salah dalam menerapkan hukum yang berlaku sebagaimana dimaksud Pasal 30 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tersebut diatas sehingga Pemohon Kasasi mengajukan Permohonan kepada Judex Factie agar Putusan Factie dalam Perkara a quo tersebut dibatalkan.
3. Bahwa sesuai dengan apa yang diatur dalam Pasal 47 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985, yang mengatur bahwa Permohonan Kasasi harus disertai dengan Memori Kasasi agar Permohonan Kasasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14

Hal. 11 dari 21 hal. Put. No. 014 K/Pdt.Sus/2010.



Tahun 1985, maka Pemohon Kasasi ini masih dalam tenggang waktu yang dibenarkan oleh Pasal 110 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

4. Bahwa adapun alasan-alasan Pemohon Kasasi (Tergugat Asli) mengajukan Kasasi dan Memori Kasasi, Permohonan Kasasi atas Putusan Judex Factie Nomor 82/G/2009/PHI.SBY bertanggal 01 Juli 2009 dalam Perkara a quo adalah sebagai berikut :

- a. Bahwa Termohon Kasasi (Penggugat Asal) dalam Perkara a quo telah mengajukan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dengan Register 82/G /2009/PHI.SBY bertanggal 21 April 2009, dan Gugatan diajukan oleh Jiston Sitinjak dan Apriadi E, SH. Pengurus Dewan Pimpinan Pusat Serikat Buruh Perjuangan Sejahtera Indonesia (SBPSI) yang beralamat di Jl. Simorejosari B-IX/47 Surabaya berdasarkan Surat Kuasa Khusus bertanggal 6 Pebruari 2009 ;

Adapun Gugatan Termohon Kasasi (Penggugat Asal) pada pokoknya yang mendalilkan hal-hal sebagai berikut :

1. Bahwa dalam Gugatannya Penggugat menuntut agar Tergugat dihukum untuk membayar hak-hak Penggugat secara tunai dan sekaligus ;

Pesangon sebesar : $2 \times 9 \times \text{Rp. } 5.039.728,-$ = Rp. 91.177.774,-

Penghargaan Masa Kerja: $1 \times 5 \times \text{Rp. } 5.039.728,-$ = Rp. 25.282.715,-

Penggantian Hak : $15\% \times \text{Rp. } 116.469.489,-$ = Rp. 17.469.073,-

Upah Proses : $3 \times \text{Rp. } 5.056.543,-$ = Rp. 15.169.629,-

Dan membayar biaya yang timbul dalam perkara ini ;

2. Bahwa Gugatan tersebut didasarkan pada alasan dan dalil bahwa pada tanggal 8 Januari 2009 Penggugat mendapat Surat Keputusan Nomor SK 001/GIN/KEU-00/09 dan Nota Dinas No. ND.001/GIN/KEU-10/I/09 tentang Pemberhentian sebagai Marketing Assistant Manager Surabaya dan Pengangkatan Assistant Manager Branch Office Palembang (bukti P-1, P-2 dan bukti T-3 yang isinya sama dengan bukti P-3), karena baru melahirkan 4 bulan sebelumnya. Selanjutnya oleh karena Tergugat tetap memerintahkan Penggugat untuk melaksanakan Keputusan Tergugat (bukti P-5) sedangkan Penggugat tetap keberatan, Penggugat diputuskan hubungan kerjanya dengan kualifikasi mengundurkan diri (bukti P-5, P-6 dan T-5, T-6 dan T-7) ;



3. Bahwa tindakan Tergugat untuk memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat dengan kualifikasi mengundurkan diri, tersebut menurut Penggugat tidak sah karena :

- a. Penggugat adalah Karyawan PT. Graha Informatika Nusantara Surabaya bukan PT. Graha Informatika Nusantara Palembang ;
 - b. Surat Keputusan tentang Pemindahan Tempat Tugas (mutasi) tersebut, Penggugat sudah menolaknya ;
- b. Bahwa Pemohon Kasasi (Tergugat Awal) dalam jawaban telah mengajukan Eksepsi yang intinya, yaitu :

1. Gugatan Tidak Berdasar

Bahwa Pasal 87 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Serikat Pekerja/serikat buruh dan Organisasi Pengusaha dapat bertindak sebagai Kuasa Hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya, dengan demikian Kuasa Penggugat dari DPP Serikat Buruh Perjuangan Sejahtera Indonesia, tidak berdasar.

Bahwa berdasarkan UU No. 21 Tahun 2000 Pasal 5 tentang Pembentukan Organisasi Pekerja Buruh dimana setiap Perusahaan yang mempekerjakan 10 orang atau lebih dapat membentuk organisasi, dan Perusahaan Tergugat sampai dengan hari ini tidak memiliki Serikat Pekerja/buruh, dikarenakan tidak adanya kehendak Karyawan untuk membentuk Organisasi Serikat Pekerja.

Bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Pasal 22 dan Pasal 23 tentang Pemberitahuan dan Pencatatan Keanggotaan Organisasi harus dibuktikan dengan adanya kartu anggota, dimana Penggugat menyatakan Karyawan Tergugat tidak pernah menunjukkan bukti keanggotaan organisasi baik Serikat Pekerja maupun Serikat Buruh kepada Perusahaan Tergugat.

Bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Pasal 22 dan Pasal 23 setiap organisasi harus dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab berdasarkan tingkatannya, oleh karena Kuasa Penggugat dari DPP Serikat Buruh Perjuangan Sejahtera Indonesia (SBPSI) maka berdasarkan ketentuan yang berlaku harus dicatatkan pada Kantor Departemen Tenaga Kerja.

Hal. 13 dari 21 hal. Put. No. 014 K/Pdt.Sus/2010.



Dari pernyataan tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa Gugatan yang diajukan oleh DPP Serikat Buruh Perjuangan Sejahtera Indonesia (SBPSI) adalah tidak berdasar.

2. Kewenangan Pengadilan

Bahwa berdasarkan Surat Keputusan Mutasi yang dikeluarkan oleh Tergugat Nomor 001/GIN/KEU-00/II/2009 bertanggal 8 Januari 2009 dan Penggugat sudah harus aktif pada pos barunya di Sumatera Selatan pada tanggal 19 Januari 2009, maka terhitung tanggal 19 Januari 2009, Penggugat apabila terjadi Perselisihan Perburuhan harus diselesaikan di Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Daerah Sumatera Selatan, dan Pengadilan yang berkompetensi untuk mengadili Perkara a quo adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang.

Dari pernyataan tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa Gugatan yang diajukan oleh DPP Serikat Buruh Perjuangan Sejahtera Indonesia (SBPSI) adalah bukan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya.

c. Bahwa terhadap Gugatan Termohon Kasasi (Penggugat Asal) tersebut Pemohon Kasasi (Tergugat Asal) telah menyanggah dengan menyatakan bahwa mutasi tersebut (bukti T-3 yang isinya sama dengan bukti P-1) telah sesuai dengan Ketentuan Pasal 3 Peraturan Perusahaan Tergugat (bukti T-1 dan P-7) ;

d. Bahwa dengan hal tersebut Majelis Hakim Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya membuat Pertimbangan Hukum sebagai berikut :

1. Bahwa setelah Majelis Hakim mencermati bukti berupa Peraturan Perusahaan PT. Graha Informatika Nusantara yang dijadikan sebagai alat bukti baik oleh Penggugat maupun Tergugat (bukti P-7 dan T-1) ternyata bahwa Peraturan Perusahaan tersebut sudah tidak berlaku, sesuai dengan Ketentuan Pasal 84 jo. Pasal 111 ayat 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, masa berlakunya Peraturan Perusahaan PT. Graha Informatika Nusantara telah berakhir pada tanggal 15 Agustus 2007 ;

2. Bahwa oleh karena Perselisihan dalam Perkara a quo terjadi pada bulan Januari 2009, maka Peraturan Perusahaan PT. Graha Informatika Nusantara yang disahkan pada tanggal 5 Agustus 2005 (bukti P-7 dan T-1) tersebut tidaklah dapat dijadikan dasar dalam



Penyelesaian Perselisihan dalam Perkara a quo, sehingga oleh karenanya terhadap perbedaan pendapat antara Penggugat dan Tergugat tentang Pengesahan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Propinsi Jakarta, tidaklah relevan untuk dipertimbangkan oleh Majelis Hakim ;

3. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat, diawali dari adanya pemindahan tugas Penggugat dari Surabaya ke Palembang. Oleh karena itu haruslah diperiksa terlebih dahulu, sah tidaknya tindakan mutasi Tergugat terhadap Penggugat tersebut ;
4. Bahwa pada dasarnya pengaturan pekerjaan termasuk mutasi adalah hak dari Pengusaha dalam hal ini Tergugat, dan Pekerja dalam hal ini termasuk Penggugat berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari Pengusaha. Hal ini sesuai dengan Ketentuan yang diatur dalam Pasal 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;
5. Bahwa berdasarkan Ketentuan tersebut, maka tindakan dari Tergugat untuk memindahkan tempat tugas Penggugat dari Regional Office Surabaya ke Palembang, menurut Majelis Hakim dapat dibenarkan secara hukum, sehingga oleh karenanya perintah tersebut adalah perintah yang layak untuk dilaksanakan oleh Penggugat. Alasan penolakan dari Penggugat dengan kualifikasi mengundurkan diri menurut Majelis Hakim tidaklah dapat dibenarkan secara hukum ;
6. Bahwa meskipun tindakan Tergugat tersebut dapat dibenarkan secara hukum, namun tidak dilaksanakannya perintah tersebut tidaklah dapat dianggap mangkir, karena tindakan mutasi tersebut ditolak dan menjadi dasar perselisihan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat dengan kualifikasi mengundurkan diri menurut Majelis Hakim tidaklah dapat dibenarkan secara hukum ;
7. Bahwa oleh karena Penggugat menolak untuk melaksanakan perintah mutasi, sedangkan perintah tersebut merupakan perintah yang layak maka Penggugat telah melanggar Ketentuan Pasal 8 Kepmenakertrans No. 150/Men/2000 Pekerja yang menolak perintah atasan yang layak ;
8. Bahwa penolakan perintah dari Penggugat untuk bekerja sebagai Assistant Manager Branch Office Palembang tersebut bersifat tetap,

Hal. 15 dari 21 hal. Put. No. 014 K/Pdt.Sus/2010.



maka Tergugat dapat memutuskan hubungan Penggugat dengan Tergugat ;

9. Bahwa Tergugat bermaksud untuk memutuskan hubungan kerja dan Penggugat tidak keberatan untuk diputuskan hubungan kerjanya, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tidaklah memungkinkan untuk dilanjutkan sehingga haruslah diputuskan hubungan kerjanya terhitung sejak Putusan ini dibacakan yaitu tanggal 1 Juli 2009 ;
10. Bahwa Putusannya Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat disebabkan penolakan perintah kerja yang layak dari atasan, maka sesuai dengan Ketentuan Pasal 161 ayat 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Penggugat memperoleh :

Pesangon sebesar : $2 \times 9 \times \text{Rp. } 5.056.543,-$	= Rp. 91.177.774,-
Penghargaan Masa Kerja : $1 \times 5 \times \text{Rp. } 5.056.543,-$	= Rp. 25.282.715,-
Penggantian Hak : $15\% \times \text{Rp. } 116.460.489,-$	= Rp. 17.460.489,-
Jumlah	= Rp. 81.139.621,-
11. Bahwa terhadap tuntutan upah proses selama 3 bulan, oleh karena perintah mutasi Tergugat terhadap Penggugat tersebut dapat dibenarkan secara hukum, sedangkan Penggugat menolak untuk melaksanakan perintah tersebut, maka berlaku Pasal 93 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu upah tidak dibayar apabila Pekerja tidak melakukan pekerjaan. Atas dasar pertimbangan tersebut, akan tuntutan terhadap upah proses menurut Majelis Hakim haruslah ditolak ;
12. Bahwa oleh karena Gugatan Penggugat dikabulkan sebagian, maka Tergugat dinyatakan sebagai pihak yang kalah, sehingga oleh karenanya Tergugat haruslah dihukum untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini ;
6. Bahwa pendapat Judex Factie dalam Putusan Perkara a quo tersebut, jelas terbukti dengan nyata-nyata bahwa Judex Factie telah melanggar Ketentuan Pasal 30 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan Undang-Undang No. 14 Tahun 1984 tentang Mahkamah Agung dan salah dalam menafsirkan Ketentuan Pasal 87 UU No. 2 Tahun 2004 jo. Pasal 6, 7 Undang-Undang 21 Tahun 2000, Pasal 93 dan Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ;
7. Adapun bentuk pelanggaran Judex Factie tersebut adalah sebagai berikut :
 - a. Dalam Eksepsi :



1. Bahwa Judex Factie dalam Putusan Sela bertanggal 27 Mei 2009 tidak mempertimbangkan apa yang di Eksepsi oleh Pemohon Kasasi (Tergugat Awal), dimana Pemohon Kasasi (Tergugat Awal) keberatan terhadap Penggugat yang mengkuasakan kepada Dewan Pimpinan Pusat Serikat Buruh Perjuangan Sejahtera Indonesia (SBPSI) Surabaya dalam mengajukan Gugatannya di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, karena SBPSI tidak memiliki basis dan tidak mempunyai anggota di Perusahaan Pemohon Kasasi (Tergugat Awal), dengan demikian SBPSI tidak mempunyai legal standing (vide Pasal 87 UU No. 2 Tahun 2004, dan Pasal 6 dan 7 UU No. 21 Tahun 2000 jo. Putusan Mahkamah Agung RI No. 780.K/PDT.SUS/2008 dengan susunan Majelis Hakim Agung Dr. H. Mohammad Soleh, SH.MH. Ketua Arief Soedjito, SH Anggota dan Jono Sihono, SH Anggota).
2. Bahwa dengan adanya Putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 27 Mei 2009 terhadap Eksepsi Pemohon Kasasi (Tergugat Asal), artinya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah mengijinkan/melegalkan walaupun dalam hal persyaratan tersebut tidak dipenuhi, yang mana kedudukan SBPSI seolah-olah berfungsi sebagai Advokat/Pengacara ini adalah melanggar ketertiban hukum ke Serikat Pekerjaan sebagaimana yang diatur oleh UU No. 2 Tahun 2004 jo. UU No. 21 Tahun 2000.

b. Dalam Pokok Perkara :

Bahwa Pertimbangan Hukum Judex Factie antara point satu dengan point lainnya saling bertentangan atau saling bertolak belakang, dan saling bertentangan atau bertolak belakang tersebut sangat terlihat pada :

1. Pertimbangan Hukum Judex Factie pada point 4 d. 1) bertentangan dengan pertimbangan pada point 4 d.7).

Pada point 4.d.1 Judex Factie tidak mengakui berlakunya Peraturan Perusahaan Pemohon Kasasi (Tergugat Asal) yang sudah habis masa berlakunya Kepmenaker No. Kep.150/Men/2000 yang sudah nyata-nyata dicabut dan dinyatakan tidak berlaku oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 karena seluruh isi Kepmenaker No. Kep.150/Men/2000 tersebut sudah diakomodir dalam seluruh kandungan Pasal-pasal pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Hal. 17 dari 21 hal. Put. No. 014 K/Pdt.Sus/2010.



Seharusnya apabila Judex Factie konsisten menyatakan Peraturan Perusahaan Pemohon Kasasi (Tergugat Asal) dinyatakan tidak berlaku karena sudah habis masa tertentu harus pula menyatakan Kepmenaker No. Kep.150/Men/2000 juga tidak dapat dijadikan sebagai Ketentuan dalam Pertimbangan dalam Putusan Perkara a quo.

2. Pertimbangan Hukum Judex Factie pada point 4.d.3), 4.d.4), 4.d.5) bertentangan dengan Pertimbangan point 4.d.6).

Pada point 4.d.3), 4.d.4), 4.d.5) Judex Factie menyatakan mutasi bahwa mutasi sah sesuai hukum dan harus dilaksanakan oleh Termohon Kasasi (Penggugat Asal).

Namun pada point 4.d.6) Judex Factie menyatakan bahwa Termohon Kasasi (Penggugat Asal) tidak melaksanakan mutasi tidak dapat dianggap sebagai mangkir.

Seharusnya apabila Judex Factie konsisten bahwa menyatakan mutasi sah sesuai dengan hukum, tentunya apabila Termohon Kasasi (Penggugat Asal) tidak melaksanakan mutasi, maka sesuai hukum pula harus dinyatakan mangkir.

- c. Bahwa pendapat Judex Factie tersebut, yang menyatakan bahwa Mutasi itu sah sesuai hukum, maka seharusnya apabila Termohon Kasasi (Penggugat Asal) ternyata tidak melaksanakan mutasi dan telah dipanggil secara patut (bukti-bukti terlampir), maka harus pula dinyatakan dan dikualifikasikan mengundurkan diri sebagaimana bunyi Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang secara lengkap berbunyi :

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

- d. Bahwa pengertian dikualifikasikan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia terbitan Balai Pustaka Cetakan Kedua Tahun 1989 adalah mempunyai pengertian ditempatkan dalam tingkatan. Sehingga apabila kata dikualifikasikan dirangkaikan dengan kata mengundurkan diri, sebagaimana dimaksud Ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka harus dimaknai ditempatkan dalam



tingkatan Ketentuan Pasal 154 huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Sementara Ketentuan Pasal 154 huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa Pemutusan Hubungan Kerja karena pengunduran diri tidak perlu mendapatkan penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Sehingga dengan demikian apabila Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri, maka pengunduran diri tersebut terhitung sejak Termohon Kasasi (Penggugat Asal) tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah. Dan tidak memerlukan penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

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

mengenai alasan ad. 4 :

bahwa alasan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut :

1. Bahwa DPP SBPS (Serikat Buruh Perjuangan Sejahtera) tidak tercatat sebagai Serikat Buruh yang ada dalam Perusahaan, sebagaimana kewajiban pertama dalam Surat Keterangan Pencatatan Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh harus memberitahukan secara tertulis keberadaannya kepada mitra kerjanya sesuai dengan tingkatan organisasinya sebagaimana diatur dalam Pasal 23 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 ;
2. Bahwa DPD SBPS (Serikat Buruh Perjuangan Sejahtera) bukan organisasi yang dibentuk oleh Pekerja dan tidak berhak sebagai kuasa yang mewakili pihak Termohon Kasasi karena hal ini bertentangan dengan Pasal 87 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 jo Pasal 1 ayat (1), (2) dan (3) ;
3. Bahwa karena kuasa dari Termohon Kasasi tidak mempunyai Legal Standing dengan Pekerja dan Mitra Kerja, maka gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas dengan tidak perlu mempertimbangkan alasan kasasi lainnya, maka menurut pendapat Mahkamah Agung terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi : PT. GRAHA INFORMATIKA NUSANTARA dengan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya No.82/G/2009/PHI.Sby. tanggal 1 Juli 2009 dan Mahkamah Agung akan mengadili sendiri perkara ini dengan amar seperti disebutkan dibawah ini ;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini dibawah Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai dengan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 semua biaya perkara dibebankan kepada Negara ;

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

MENGADILI :

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : **PT. GRAHA INFORMATIKA NUSANTARA** tersebut ;

Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya No. 82/G/2009/PHI.Sby. tanggal 1 Juli 2009 ;

MENGADILI SENDIRI

DALAM EKSEPSI

- Menerima Eksepsi Tergugat ;

DALAM POKOK PERKARA

- Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima ;

Membebaskan biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara ;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari : Rabu, tanggal 3 Pebruari 2010 oleh Marina Sidabutar, SH.MH., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Buyung Marizal, SH. dan Dwi Tjahyo Soewarsono, SH. Hakim-Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung sebagai Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta

Hal. 20 dari 21 hal. Put. No. 014 K/Pdt.Sus/2010.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hakim-Hakim Ad-Hoc tersebut dan dibantu oleh A.K. Setiyono, SH.MH. Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak ;

Hakim-Hakim Ad-Hoc
ttd./
H. Buyung Marizal, SH.
ttd./
Dwi Tjahyo Soewarsono, SH.

K e t u a
ttd./
Marina Sidabutar, SH.MH.

Panitera-Pengganti
ttd./
A.K. Setiyono, SH.MH.

**Untuk Salinan
MAHKAMAH AGUNG R.I.
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus,**

**(RAHMI MULYATI, SH.MH.)
NIP. 040.049.629.**

Hal. 21 dari 21 hal. Put. No. 014 K/Pdt.Sus/2010.

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)



Untuk Salinan
MAHKAMAH AGUNG R.I.
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

(MUH. DAMING SUNUSI, SH.MH.)

Nip. 040030169.