



**PUTUSAN**

Nomor 1170 K/Pdt.Sus-PHI/2017

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**  
**MAHKAMAH AGUNG**

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial pada tingkat kasasi memutus sebagai berikut dalam perkara antara:

**SILVIA INDRIANI**, Warga Negara Indonesia, bertempat tinggal di Jalan H. Mandor Salim Nomor 2, RT 003/RW 002, Kelurahan Srengseng, Kecamatan Kembangan, Jakarta Barat, dalam hal ini memberi kuasa kepada Anggiat Napitupulu, S.H., Advokat, beralamat di Komplek AURI Jalan Triloka VIII Blok F Nomor 8 Pancoran Jakarta Selatan, dan Setiadi Julianto, dan kawan-kawan, Para Serikat Pekerja PT Indosat, beralamat di Gedung Indosat Pusat Lantai 08, Jalan Medan Merdeka Barat Nomor 21, Jakarta Pusat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 23 Mei 2017;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

**L a w a n**

**PT INDOSAT TBK**, Perseroan, berkedudukan di Jalan Medan Merdeka Barat Nomor 21, Jakarta, yang diwakili oleh Alexander Rusli, selaku Direktur Utama PT Indosat, Tbk., dalam hal ini memberi kuasa kepada Purbadi Hardjoprajitno, S.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, beralamat di Menara Kuningan Lantai 3 Unit L-M, Jalan HR. Rasuna Said BlokX-7 Kav. 5 Kuningan, Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 9 Juni 2017;

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 mengajukan gugatan terhadap Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah sebuah perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas, yang bergerak di bidang usaha penyelenggaraan jaringan telekomunikasi, jasa telekomunikasi serta informatika dan/atau jasa



teknologi konvergensi. Didirikan berdasarkan hukum Republik Indonesia sebagaimana termuat dalam akta anggaran dasar/anggaran rumah tangga beserta akta perubahan-perubahannya dan terakhir sebagaimana dimuat dalam Akta Nomor 30 tanggal 10 Juni 2015 yang dibuat di hadapan Aryanti Artisari, S.H., M.Kn., Notaris di Jakarta Selatan.

2. Bahwa Tergugat bekerja pada Penggugat sejak tanggal 01 September 1994, pekerjaan terakhir sebagai Divisi Head Customer Experience Monitoring & Improvement (DH CE Monitoring & Improvement) dengan menerima upah sebesar Rp41.160.000,00 (empat puluh satu juta seratus enam puluh ribu rupiah) per bulan.
3. Bahwa sebagai perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi yang menjangkau seluruh wilayah Indonesia khususnya dan telah dipercaya oleh seluruh lapisan masyarakat Indonesia pada umumnya, maka Penggugat sangat menjunjung tinggi prinsip kejujuran dan kepercayaan yang setiap saat diterapkan agar Penggugat tetap dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat yang menggunakan jaringan komunikasi melalui perusahaan Penggugat.
4. Bahwa untuk menjamin adanya kepastian hak dan kewajiban yang wajib ditaati oleh Penggugat dan seluruh karyawan Penggugat dalam pelaksanaan hubungan kerja, telah dibuat perjanjian kerja bersama oleh dan antara Penggugat dengan Serikat Pekerja (SP) Indosat dimaksudkan untuk melaksanakan hubungan industrial dalam rangka menciptakan hubungan kerja yang serasi, aman mantap, tentram dan dinamis, serta terwujudnya ketenangan kerja, perbaikan kesejahteraan, kelangsungan usaha, kepastian hak-hak dan kewajiban masing-masing peserta produksi.
5. Bahwa karyawan harus mentaati semua peraturan yang menyangkut kewajiban dan larangan baik dari Pemerintah maupun dari perusahaan (*vide* Pasal 44 tentang Penegakan Disiplin huruf A. Umum, butir 5 PKB PT Indosat, Tbk periode 2015-2017).
6. Bahwa sebagai pegawai, Tergugat wajib taat dan patuh serta menjunjung tinggi norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja Penggugat. Tergugat wajib mengetahui dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai visi, misi dan budaya perusahaan.
7. Bahwa perselisihan hubungan industrial ini bermula dari informasi berupa laporan yang diterima oleh Group Head HR Business Partner (GH HR BP) bahwa seorang karyawan bernama Silvia Indriani (Tergugat) telah melakukan kegiatan untuk kepentingan pribadi yaitu mengelola bisnis



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perusahaan pribadi pada saat jam kerja berlangsung dalam kurun waktu 2013 - 2016.

8. Bahwa berdasarkan laporan tersebut, selanjutnya melalui email pada tanggal 24 Mei 2016, GH HR BP meminta bantuan Group Internal Audit (GIA) untuk melakukan pemeriksaan forensik terhadap aktifitas computer/laptop milik Penggugat yang sehari-hari biasa dipergunakan oleh Tergugat untuk mendapatkan bukti yang akurat bahwa benar Tergugat telah melakukan kegiatan bisnis perusahaan pribadinya pada saat jam kerja berlangsung sebagaimana laporan yang diterima oleh Group Head HR Business Partner (GH H R BP) tersebut.
9. Bahwa perlu diketahui, karyawan yang bekerja pada Penggugat pada bagian dan atau jabatan tertentu akan mendapat fasilitas berupa computer atau laptop dan alamat email guna menunjang dan memperlancar kegiatan sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan Penggugat kepada karyawan masing-masing.
10. Bahwa sebagai OH CE Monitoring & Improvement, Tergugat mempunyai alamat email yaitu [silvia.indriani@indosat.com](mailto:silvia.indriani@indosat.com) dan [silvia.indriani@indosatooredoo.com](mailto:silvia.indriani@indosatooredoo.com). sehingga diharapkan dengan adanya alamat email tersebut dapat mempermudah dan memperlancar kegiatan Tergugat khususnya untuk memantau *costumer experience* di semua fungsi.
11. Bahwa atas permintaan dari Group Head HR Business Partner (GH HR BP), selanjutnya Tim Internal Audit memeriksa lalu lintas email pada computer/laptop yang dipergunakan oleh Tergugat. Melalui surat tertanggal 30 Agustus 2016, Group Head internal Audit memberikan laporan hasil pemeriksaan forensik, dan diperoleh fakta sebagai berikut:
  - Tim internal audit menemukan lalu lintas email Tergugat baik berupa pengiriman maupun penerimaan email yang menggunakan alamat email Tergugat untuk menjalankan bisnis pribadinya. Lalu lintas pengiriman email tersebut dilakukan oleh Tergugat pada saat jam kerja masih berlangsung maupun di luar jam kerja dalam kurun waktu tahun 2013 -2016.
  - Bahwa hasil pemeriksaan lalu lintas email dari alamat email Tergugat, ternyata email yang dikirim dan diterima oleh Tergugat tidak ada hubungannya dengan tugas dan tanggung jawab Tergugat sebagai Divisi Head Customer Experience Monitoring & Improvement.

Halaman 3 dari 29 hal. Put Nomor 1170 K/Pdt.Sus-PHI/2017

#### 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

- Tergugat menerima email dari karyawan perusahaan, pelanggan, dan partner bisnis yang bukan rekanan Penggugat. Email yang dikirim oleh Tergugat ditujukan ke karyawan perusahaan, bisnis partner serta pelanggan berupa penawaran dan penjelasan produk.
  - Tergugat ternyata sebagai Direktur Utama pada PT Indonesia International Business (IIB) atau dikenai dengan nama Khalifah Asia, perusahaan yang didirikan pada tanggal 28 Mei 2014.
  - Tergugat sangat aktif dalam aktifitas manajemen Khalifah Asia, dan IAG menemukan lebih dari 200 komunikasi email dan dokumen-dokumen berkaitan dengan bisnis perusahaan pribadi milik Tergugat.
  - Ditemukan surat penunjukkan resmi Tergugat sebagai Direktur Utama Khalifah Asia (PT Indonesia International Business) dari Direktur Utama PT Indo Citra Tamasya (PT ICT).
12. Bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan forensik dari tim internal audit tersebut, selanjutnya pada tanggal 12 Agustus 2016 dilakukan klarifikasi awal dengan Tergugat, dan pada pokoknya Tergugat:
- Mengakui memiliki perusahaan pribadi.
  - Menyangkal melakukan kegiatan perusahaan pribadinya tersebut di jam kerja.
  - Menyangkal menggunakan fasilitas perusahaan.
13. Bahwa klarifikasi kepada Tergugat dilanjutkan lagi pada tanggal 24 Agustus 2016 yang hasilnya:
- Tergugat mengakui telah menggunakan fasilitas perusahaan.
  - Tergugat mengakui telah melakukan kegiatan bisnis pribadi pada jam kerja.
14. Bahwa selanjutnya hasil klarifikasi dan laporan internat audit dibawa ke dalam rapat Dewan Jabatan (WanJab) Hubungan Industrial pada tanggal 1 September 2016 dan memutuskan sanksi PHK kepada Tergugat dengan fakta-fakta sebagai berikut:
- Tergugat terbukti melakukan pekerjaan untuk kepentingan pribadi yaitu menjalankan usaha/bisnis dalam *core hour* selama tahun 2013 . 2016;
  - Tergugat telah terbukti menggunakan fasilitas perusahaan yaitu menggunakan email dan laptop untuk kepentingan pribadi dalam menjalankan bisnis dalam kurun waktu tahun 2013-2016.
15. Bahwa ketentuan mengenai waktu kerja secara khusus telah diatur dalam Pasal 16 khususnya ayat (1) dan (2) tentang Waktu Kerja Perjanjian Kerja Bersama PT Indosat, Tbk periode 2015-2017, yang menyebutkan:

Halaman 4 dari 29 hal. Put Nomor 1170 K/Pdt.Sus-PHI/2017



A. Hari Kerja dan Jam Kerja Normal.

- (1). Perusahaan menetapkan waktu kerja *smartime* yaitu ketentuan waktu kerja harian yang memungkinkan bagi karyawan yang menentukan jam kerja dan jam pulang menurut kebutuhan unit kerja dan/atau perusahaan dan berlaku untuk karyawan dengan waktu kerja normal (bukan waktu kerja bergilir (*shift*) dengan tetap memenuhi peraturan kehadiran dengan pilihan: Hari Kerja Senin sampai dengan Jumat.

| Pilihan Smart Hour | Jam Masuk | Jam Pulang | Keterangan     |
|--------------------|-----------|------------|----------------|
| A                  | 07.00     | 16.00      | Waktu setempat |
| B                  | 16.30     | 16.30      |                |
| C                  | 08.00     | 17.00      |                |
|                    | 08.30     | 17.30      |                |

- (2) Waktu wajib hadir (*core hour*) pada unit kerja yang menjalankan *smartime* adalah 08.30 sampai 16.00 waktu setempat.

16. Bahwa Tergugat menjalankan bisnis perusahaan pribadinya dengan memanfaatkan laptop dan alamat email perusahaan, artinya Tergugat terbukti telah memanfaatkan fasilitas yang diberikan oleh Penggugat. Fasilitas yang seharusnya dipergunakan untuk memperlancar dan menunjang tugas dan tanggung jawabnya Tergugat sebagai Divisi Head Customer Experience Monitoring & Improvement (DH CE Monitoring & Improvement) otomatis menjadi terganggu karena Tergugat lebih mengutamakan kegiatan perusahaan milik pribadinya daripada melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai Divisi Head Customer Experience Monitoring & Improvement (DH CE Monitoring & Improvement).
17. Bahwa yang lebih fatal lagi ternyata pekerjaan yang dilakukan oleh Tergugat pada saat jam kerja masih berlangsung adalah pekerjaan yang tidak ada hubungannya dengan tugas dan tanggung jawab Tergugat sebagai Divisi Head Customer Experience Monitoring & Improvement. Jam kerja yang seharusnya dipergunakan secara maksimal untuk mengerjakan pekerjaan Tergugat ternyata dimanfaatkan untuk mengerjakan kegiatan perusahaan pribadi Tergugat.
18. Bahwa seluruh karyawan Penggugat dituntut mengikuti kewajiban dan larangan yang berlaku di lingkungan kerja Penggugat. Bab XII tentang





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Disiplin Kerja, Pasal 43 tentang Kewajiban dan Larangan, Perjanjian Kerja Bersama PT Indosat, Tbk., periode 2015 - 2017, menyebutkan %di dalam melaksanakan pekerjaan karena adanya hubungan kerja, setiap karyawan dituntut untuk mengikuti kewajiban dan larangan yang merupakan ketentuan-ketentuan, peraturan-peraturan serta pedoman kerja yang berlaku di lingkungan kerja masing-masing":

A. Kewajiban Karyawan:

(1) Karyawan wajib mentaati semua ketentuan waktu kerja yang telah ditentukan oleh Perusahaan.

B. Larangan-Larangan

Larangan bagi karyawan terdiri dari:

(1) Menjadi karyawan di tempat lain tanpa seizin tertulis dari Direktur Utama dan Chief Executive Officer

(2) Mengambil atau mempergunakan barang-barang milik perusahaan untuk kepentingan diri sendiri di luar ketentuan-ketentuan yang berlaku termasuk menggunakan fasilitas IT perusahaan, mengambil barang dan/atau uang milik perusahaan dan/atau bukan miliknya tanpa hak serta mencari peluang tertentu dengan menggunakan/memanfaatkan fasilitas, informasi, posisi perusahaan atau posisi jabatan/tim untuk kepentingan pribadi.

19. Bahwa Tergugat telah melanggar kewajiban dan larangan yang berlaku di lingkungan kerja Penggugat. Tergugat juga telah melanggar Pasal 44 tentang Penegakan Disiplin, huruf c: Tingkatan Penegakan Disiplin butir 3 (d), butir 5 (b), (k) Perjanjian Kerja Bersama PT Indosat, Tbk., periode 2015 -2017 yang selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

Pasal 44 tentang Pedoman Penegakan Disiplin:

a. Pasal 44 huruf C butir 3 (d) yang berbunyi:

(3). Surat Peringatan (SP) 2:

(d). Mendahulukan kepentingan pribadi di atas kepentingan Perusahaan tanpa izin atasan atau melakukan kegiatan di luar pekerjaan selama waktu kerja tanpa izin atasan.

b. Pasal 44 huruf C butir 5 (b) dan (k), yang berbunyi

(5). Pemutusan hubungan kerja (PHK): Beberapa pelanggaran yang dapat diberikan sanksi pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan adalah sebagai berikut:

(b) Menjadi Karyawan di tempat lain tanpa izin.

Halaman 6 dari 29 hal. Put Nomor 1170 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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)



- (k) Mengambil dan/atau menggunakan milik perusahaan/karyawan lain untuk kepentingan pribadi tanpa hak.
20. Bahwa jabatan yang diberikan Penggugat kepada Tergugat merupakan wujud kepercayaan Penggugat kepada Tergugat. Tergugat telah terpilih untuk mengemban tugas sebagai Divisi Head Customer Experience Monitoring & Improvement (DH CE Monitoring & Improvement), tentunya dengan disertai fasilitas untuk memperlancar pekerjaan Tergugat sebagai Divisi Head Customer Experience Monitoring & Improvement (DH CE Monitoring & Improvement). Akan tetapi ternyata Tergugat memanfaatkan kepercayaan yang telah diberikan oleh Penggugat untuk melakukan pekerjaan pribadi Tergugat yaitu mengerjakan dan mengelola perusahaan Tergugat yaitu PT Indonesia International Business (Khalifah Asia).
21. Bahwa perlu Penggugat tegaskan, group internal Audit yang telah melakukan pemeriksaan forensik menemukan bukti penunjukkan Tergugat sebagai Direktur Utama PT Indonesia International Business (Khalifah Asia), suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa travel umroh yang didirikan pada tanggal 28 Mei 2014. Dan selama kurun waktu tahun 2013 - 2016 Tergugat memanfaatkan fasilitas perusahaan untuk mengelola perusahaan pribadi Tergugat *a quo*.
22. Bahwa pelanggaran disiplin adalah pelanggaran peraturan. Disiplin di lingkungan kerja Penggugat harus ditegakkan, karyawan yang terbukti melanggar penegakkan disiplin akan dikenai sanksi termasuk sanksi pemutusan hubungan kerja. Tergugat telah terbukti melanggar disiplin, sehingga cukup alasan secara hukum apabila: Tergugat dikenai sanksi sanksi pemutusan hubungan kerja apabila Para Tergugat diputus hubungan kerjanya tanpa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.
23. Bahwa sanksi pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat telah sesuai dan sejalan dengan ketentuan Pasal 44 huruf c butir butir 5 (b) dan (k), yang berbunyi:
- (5), Pemutusan hubungan kerja (PHK): Beberapa pelanggaran yang dapat diberikan sanksi pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan adalah sebagai berikut:
- (b) Menjadi karyawan di tempat lain tanpa izin, (k) Mengambil dan/atau menggunakan milik perusahaan/karyawan lain untuk kepentingan pribadi tanpa hak.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

24. Bahwa terhadap perselisihan hubungan industrial *a quo*, telah dilaksanakan perundingan Bipartit antara Penggugat dengan Tergugat sebanyak 5 (lima) kali yaitu pada tanggal 13, 14, 27, 29 September 2016 dimana pada tanggal 14 September 2014; dilakukan perundingan Bipartit sebanyak 2x tetapi tidak tercapai kesepakatan. Oleh karena perundingan Bipartit tidak tercapai kesepakatan, maka ditempuh upaya mediasi di Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Pusat, dan telah terbit Anjuran sesuai surat Nomor 3380/-1.835.1 tanggal 30 Desember 2016 tentang Anjuran.
25. Bahwa Penggugat menolak seluruh isi Anjuran mediator Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Pusat melalui Surat Nomor 002.pa.0117 tertanggal 9 Januari 2017.
26. Bahwa sebagai bagian dari proses pemutusan hubungan kerja, terhitung sejak tanggal 15 September 2016, Tergugat diskorsing. Dan selama menjalani masa skorsing, Penggugat tetap membayar upah dan hak-hak sebagaimana yang diterima Tergugat setiap bulannya.
27. Bahwa oleh karena upaya penyelesaian hubungan industrial melalui mediasi telah ditempuh tetapi tidak tercapai kesepakatan dan telah terbit anjuran serta Penggugat menyatakan menolak Anjuran *a quo*, maka cukup alasan secara hukum apabila pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat efektif terhitung mulai tanggal 30 Desember 2016, tanpa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.
28. Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah putus, sehingga tidak ada kewajiban bagi Penggugat untuk membayar upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima Tergugat setiap bulannya, maka cukup alasan secara hukum apabila upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima Tergugat untuk dihentikan terhitung sejak Pemutusan Hubungan Kerja ditetapkan, sesuai Pasal 93 ayat (1) Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yaitu:  
"(1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan".
29. Bahwa gugatan ini diajukan dengan didukung fakta dan bukti-bukti yang kuat, Penggugat sudah hilang kepercayaan terhadap Tergugat, dan apabila hubungan kerja tetap dilanjutkan akan menimbulkan ketidakharmonisan kerja dan berdampak sangat buruk bagi Penggugat dan pegawai lainnya serta sangat mengganggu ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha (*industrial peace*).

Halaman 8 dari 29 hal. Put Nomor 1170 K/Pdt.Sus-PHI/2017





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sehingga demi tercapainya keadilan dan kepastian hukum, Penggugat mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial mengenai pemutusan hubungan kerja ini melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat agar memberikan putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Tergugat telah melanggar Bab XII tentang Disiplin Kerja, Pasal 43 tentang Kewajiban dan Larangan, huruf A tentang Kewajiban Karyawan butir (1), dan huruf B tentang Larangan-Larangan butir (1) dan (2), Pasal 44 tentang Penegakan Disiplin, huruf C: Tingkatan Penegakan Disiplin butir 3 (d), butir 5 (b), (k) Perjanjian Kerja Bersama PT Indosat, Tbk., periode 2015 -2017 dengan sanksi pemutusan hubungan kerja sesuai Pasal 44 huruf C butir 5 (b) dan (k), Perjanjian Kerja Bersama PT Indosat, Tbk., periode 2015-2017.
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat terhitung sejak tanggal 30 Desember 2016, tanpa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.
4. Menyatakan Tergugat tidak berhak lagi menerima upah dan hak-hak lainnya setiap bulannya terhitung sejak pemutusan hubungan kerja ditetapkan.
5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini.

Atau:

Apabilap berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Bahwa, terhadap gugatan tersebut di atas, Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

- I. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat dalam perselisihan hubungan industrial Nomor 27/Pdt.Sus.PHI/2017/PN.JKT.PST tertanggal 18 Mei 2017, kecuali dalam hal-hal yang secara tegas diakui dan dibenarkan dalam persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat ini.
- II. Eksepsi gugatan prematur dan tidak memenuhi syarat formiul (*processuele exceptie*) sebagai mana diatur PKB (Perjanjian Kerja Bersama) PT Indosat, Tbk. dengan SP Indosat.

Halaman 9 dari 29 hal. Put Nomor 1170 K/Pdt.Sus-PHI/2017

#### 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)



1. Bahwa pernyataan Penggugat pada dalam gugatannya pada perkara Nomor 27/Pdt.Sus.PHI/2017/PN.JKT.PST, tertanggal 18 Mei 2017, poin 14 (empat belas) menyatakan, bahwa selanjutnya klarifikasi dan laporan internal audit dibawa dalam rapat Dewan Jabatan (Wanjab) Hubungan Industrial pada tanggal 01 September 2016 dan memutuskan sanksi PHK (pemutusan hubungan kerja), Kami selaku kuasa hukum Tergugat membantah dan menolak keputusan Dewan Jabatan (WanJab) yang dijadikan gugatan Penggugat karena mengandung tipu daya, dan bertolak belakang dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Indosat, Tbk. dengan Serikat Pekerja (SP) Indosat Periode 2015-2017 Pasal 44 huruf (D) tentang tata cara pengambilan tindakan disiplin yaitu:
  - a) tanpa dilakukan dengan teliti dan objektif sesuai Pasal 44 huruf D ayat (2) huruf (a) menyatakan klarifikasi harus dilakukan dengan teliti dan objektif serta dengan memperhatikan faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan karyawan tersebut melakukan pelanggaran disiplin atau melalaikan kewajibannya, dan dalam pelaksanaannya, SP Indosat dikonfirmasi untuk terlibat dalam klarifikasi untuk pelanggaran yang diberikan sanksi SP 3 dan pemutusan hubungan kerja (PHK)
  - b) Tanpa tembusan ke pihak SP Indosat sesuai Pasal 44 huruf D ayat (3) menyatakan "Panggilan dilakukan secara lisan atau tertulis yang ditembuskan kepada Serikat Pekerja (SP) Indosat.
  - c) Tanpa berkordinasi dengan Serikat Pekerja (SP) Indosat, sesuai Pasal 44 huruf D ayat (4) menyatakan "menjatuhkan disiplin berdasarkan bahan-bahan yang ada, setelah berkordinasi dengan Serikat Pekerja (SP) Indosat.

Oleh karena itu gugatan Penggugat cacat formil harus dinyatakan tidak dapat diterima.

2. Bahwa sesuai bukti Surat Skorsing pada tanggal 14 Agustus 2016 yang diberikan PT Indosat, Tbk. kepada Tergugat dengan Surat Nomor 134/AG0-AGK/HRD/16 adalah surat skorsing illegal, akal-akalan/atau dengan cara tipudaya yang dibuat dan ditandatangani Saudari Ripy Mangkoesoebroto selaku Chief Human Resource Officer karena surat skorsing tersebut diterbitkan sepihak/tanpa menghormati Pasal 161 ayat (1) Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *juncto* Perjanjian Kerja Bersama PT Indosat,



Tbk. dengan SP (Serikat Pekerja) Indosat periode 2015-2017 Pasal 44 Huruf A ayat (2) yang mengatur Surat Peringatan (SP) 1 dan Surat Peringatan (2) oleh atasan yang bersangkutan (Tergugat) serendah-rendahnya Division Head/Head Of Area tidak pernah diberikan kepada Tergugat. Kami selaku kuasa hukum Tergugat dengan tegas menolak cara-cara tidak terpuji yang dilakukan Penggugat. Sepantasnya pihak Penggugat wajib mengedepankan dan memperhatikan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang sudah disepakati PT Indosat, Tbk., dengan SP (Serikat Pekerja) Indosat dengan penuh rasa iktikad baik nisbi sesuai Pasal 1338 KUHPdata ayat (3), karena surat skorsing yang dibuat dan ditandatangani atas nama Ripy Mangkoesoebroto tidak mengedepankan akal sehat dan berkeadilan. Dan memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat agar menolak gugatan Penggugat secara tegas dan belum dapat diterima karena terlalu dini/masih prematur (*dilatoria*);

3. Bahwa gugatan Penggugat cacat Formil, terbukti Penggugat belum pernah beriktikad baik memperhatikan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sesuai ayat (3) Pasal 1338 KUHPdata, untuk menempuh tata cara pembinaan dan pemberian Surat Peringatan 1 (satu) dan Peringatan 2 (dua) dan Surat Peringatan 3 (tiga) sesuai Perjanjian Kerja Bersama PT Indosat, Tbk., dengan SP Indosat Periode 2015-2017 BAB XII Pasal 44 huruf b ayat (1), (2) dan (3), *juncto* Pasal 7 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan, *juncto* Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan Penggugat pada Poin 14 (empat belas) perkara Nomor 27/Pdt.Sus.PHI/2017/PN.JKT.PST, tertanggal 18 Mei 2017, yang menyatakan Dewan Jabatan (Wanjab) Hubungan Industrial pada tanggal 1 September 2017 dan memutuskan sanksi PHK kepada Tergugat, adalah keputusan prematur, karena keputusan yang dihasilkan Dewan Jabatan (Wanjab) tidak dapat dibuktikan dan tidak jelas karena tidak pernah dikordinasikan dengan pihak SP (Serikat Pekerja) Indosat sesuai Pasal (8) Hak Dan Kewenangan Perusahaan ayat (4) berbunyi "Perusahaan berwenang membuat ketentuan pelaksanaan PKB selama tidak bertentangan dan



tidak lebih rendah dengan isi PKB dengan tetap berkoordinasi dengan SP Indosat.

5. Bahwa sesuai bukti Surat Skorsing pada tanggal 14 Agustus 2016 yang diberikan PT Indosat, Tbk. kepada Tergugat dengan Surat Nomor 134/AGO-AGK/HRD/16, adalah surat skorsing akal-akalan/atau dengan cara tipu muslihat yang dibuat saudari Ripy Mangkoesoebroto selaku Chief Human Resource Officer karena surat skorsing tersebut diterbitkan sepihak/tanpa menghormati perjanjian kerja bersama PT Indosat, Tbk. dengan SP (Serikat Pekerja) Indosat periode 2015-2017 Pasal 44 Huruf A ayat (2) yang mengatur Surat Peringatan (SP) 1 dan Surat Peringatan (2) oleh atasan yang bersangkutan (Tergugat) serendah-rendahnya Division Head/Head of Area tidak pernah diberikan kepada Tergugat.
6. Bahwa gugatan yang diajukan Penggugat tidak memiliki dasar hukum yang jelas/Tidak sesuai tatacara/mekanisme penjatuhan sanksi pada Perjanjian Kerja Bersama PT Indosat, Tbk. dengan Serikat Pekerja (SP) Indosat Periode 2015-2017 Pasal 44 tentang Pedoman Penegakan Disiplin huruf (B) sebagai berikut::
  1. Tanpa pernah melakukan teguran lisan oleh atasan langsung yang bersangkutan (Tergugat), Pasal 44 huruf B ayat (1)
  2. Tanpa Surat Peringatan 1 (satu) dan Surat Peringatan 2 (dua) oleh atasan yang bersangkutan (Tergugat) serendah-rendahnya Division Head/ Head of Area Pasal 44 huruf (B) ayat (2)

**III. Eksepsi Gugatan Penggugat Kabur (*Obscuur Libel*)**

1. Bahwa Penggugat telah mendalilkan dalam gugatannya dalam poin (19) dengan menyatakan Tergugat telah melanggar kewajiban dan larangan yang berlaku di lingkungan kerja Penggugat sesuai Pasal 44 tentang Penegakan Disiplin huruf C, adalah gugatan yang kabur (*obscur libel*) dan tidak jelas dasar hukumnya, karena objek yang dipermasalahkan Penggugat sekalipun tidak merugikan Penggugat sedikitpun dan juga tidak menjelaskan unsur-unsur kesalahan apa saja yang mengakibatkan kerugian Penggugat, karena syarat adanya kesalahan atau melanggar aturan harus ada yang dirugikan. Jikapun ada bukti syarat kesalahan Tergugat seharusnya perkara ini diselesaikan terlebih dahulu ke masalah penegakan disiplin di internal perusahaan PT Indosat, Tbk. (Penggugat) secara objective dan adil, karena Tergugat belum pernah sekalipun mendapat teguran secara



lisan maupun secara tertulis dari atasan bersangkutan (Tergugat) sesuai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Indosat, Tbk. dengan SP Indosat Pasal 44 "Pedoman Penegakan Disiplin, huruf B " Jenis sanksi dan pejabat yang berhak menjatuhkan sanksi.

2. Bahwa gugatan Penggugat pun tidak menjelaskan dasar hukum (*rechtspraak*) dan kejadian atau peristiwa hukum secara detail yang mendasari gugatan (*feitelijke grond*). Padahal Penggugat secara tegas menyebutkan perihal gugatan ini adalah gugatan perselisihan hubungan industrial dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK), tetapi gugatan Penggugat tidak menjelaskan dan tidak mendalilkan serta tidak mendasari pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur oleh Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Bahwa gugatan Penggugat dalam petitum (4) yang menyatakan Tergugat tidak berhak lagi menerima upah dan hak-hak lainnya setiap bulannya terhitung sejak pemutusan hubungan kerja ditetapkan adalah petitum tidak jelas dasar hukumnya dan kabur (*obscuur libel*). Bagaimana logika hukumnya Penggugat menyatakan pemutusan hubungan kerja karena telah melanggar BAB XII tentang Disiplin Kerja sedangkan kesalahan Tergugat tidak dapat dibuktikan unsur-unsur akibat kerugiannya, dan sementara pihak Penggugat sendiri yang tidak beriktikad baik memperbaiki sistem aturan dan management PT Indosat, Tbk. untuk melaksanakan klausul-klausul dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Indosat, Tbk. dengan SP Indosat, dan pernyataan Penggugat dalam petitum pada poin 4 (empat) haruslah ditolak karena sudah melanggar asas iktikad baik sesuai Pasal 1338 KUHPerdara ayat (3), karena Penggugat bertindak dan memutuskan PHK (pemutusan hubungan kerja) tidak sesuai lagi dengan isi perjanjian dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Indosat, Tbk. dengan SP Indosat periode 2015-2017 yang sudah disepakati bersama-sama dengan Tergugat selaku anggota Serikat Pekerja Indosat.
4. Bahwa sesuai pernyataan Penggugat dalam gugatannya pada perkara Nomor 27/Pdt.Sus.PHI/2017/PN.JKT.PST, tertanggal 18 Mei 2017, poin 14 (empat belas), Bahwa keputusan Dewan Jabatan (WanJab) memutuskan PHK terhadap Tergugat adalah keputusan/sikap yang tidak terpuji dan tidak menghormati dan semena-mena melanggar kedaulatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Indosat, Tbk. dengan





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

SP Indosat periode 2015-2017 sebagaimana yang diwajibkan Pasal 1338 KUHPdata ayat (1) dan (3).

5. Bahwa sesuai Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 ayat (1) bahwa Penggugat selaku Pengusaha tidak berusaha agar menghindari pemutusan hubungan kerja (PHK), terbukti Surat Anjuran Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Pusat Nomor 3380/-1.835.1 yang menganjurkan agar pihak pengusaha PT Indosat, Tbk., memanggil pekerja sdr Silvia Indriani untuk bekerja dan melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya "sudah diterima Penggugat namun tidak dihormati dan ditolak Penggugat. Ini bukti Penggugat tidak menjalankan perusahaan yang baik (*good corporate*) dan tidak sesuai pada sistem manajemen sertifikasi ISO 27001:2013, serta tidak menurut kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku di Republik Indonesia berdasarkan Undang Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal Pasal 15 huruf (a) dan huruf (e) berbunyi setiap penanam modal berkewajiban a. menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik, dan mematuhi semua ketentuan peraturan perundang-undangan, *juncto* Implementasi Kode Etik PT Indosat, Tbk., (Penggugat) huruf C. Butir-Butir Kode Etik ayat (1) kepatuhan kepada hukum, ketetapan, dan peraturan.
6. Bahwa berdasarkan pernyataan Penggugat dalam petitum (2) menyatakan Tergugat melakukan pelanggaran Pasal 43 tentang Kewajiban dan Larangan huruf (b) butir (1) dan (2) adalah fitnah dan mengada-ada, karena tidak sesuai dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE/13/MEN/SJ-HK/1/2005 tanggal 7 Januari 2005 bahwa penyelesaian perkara PHK karena melakukan kesalahan berat harus memperhatikan, PHK dapat dilakukan setelah ada putusan pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*)  
Jika Perjanjian Kerja Bersama PT Indosat, Tbk. Pasal 43 Huruf B Butir (1) dan (2) dijadikan dasar Penggugat untuk memutus hubungan kerja terhadap Tergugat, maka jelas tuduhan Penggugat jika tidak berdasarkan bukti hukum. Karena sidang ini terbuka untuk umum, kami selaku kuasa hukum Tergugat akan mempertimbangkan laporan Polisi/tindak pidana terhadap Penggugat karena jelas tuduhan

Halaman 14 dari 29 hal. Put Nomor 1170 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Penggugat fitnah dan pencemaran nama baik Tergugat dengan alasan sebagai berikut:

- 1) Bahwa dalam Pasal 43 Huruf B Butir (2) tertulis kalimat berbunyi "Mengambil atau mempergunakan barang-barang milik perusahaan untuk kepentingan diri sendiri di luar ketentuan-ketentuan yang berlaku termasuk menggunakan fasilitas IT perusahaan, mengambil barang dan/atau uang milik perusahaan dan/atau bukan miliknya tanpa hak serta mencari peluang tertentu dengan menggunakan/memamfaatkan fasilitas, informasi, posisi perusahaan atau posisi jabatan/tim untuk mencari keuntungan. Sangat berbahaya jika Penggugat memakai butir (2) Pasal 43 di atas sebagai dasar hukumnya, Penggugat sudah memfitnah dan menyerang harga diri seseorang/Tergugat dengan tuduhan-tuduhan semena-mena tanpa bukti hukum.
- 2) Bahwa dalam Pasal 43 Huruf B Butir (1) menyatakan menjadi karyawan ditempat lain tanpa seizin tertulis dari Direktur Utama Chief Executive Officer, tuduhan ini pun fitnah, tidak jelas dan mengada-ada. Karena sampai saat ini Tergugat tidak pernah menjadi karyawan perusahaan manapun.

#### IV. Petitum Gugatan Penggugat Tidak Jelas

Bahwa Penggugat dalam petitumnya telah meminta kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan terhitung sejak tanggal 30 Desember 2016. Petitum Penggugat ini jelas petitum yang tidak jelas, karena alasan Penggugat memutus hubungan kerja terhadap Tergugat berdasarkan hasil Rapat Dewan Jabatan pada tanggal 1 September 2016 yang memutuskan sanksi PHK yang dimaksud Penggugat, adalah keputusan ilegal/tidak sah/batal demi hukum,

Maka berdasarkan apa yang kami sampaikan di atas, kuasa hukum Tergugat memohon dengan hormat sudilah kiranya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berkenan mengabulkan Eksepsi Tergugat di atas. Karena dengan demikian jelas dan nyata bahwa gugatan *a quo* masih prematur (*dilatoria*) dan kabur/tidak jelas (*obscuur libel*) serta batal demi hukum, maka sudah sepatutnya Majelis Hakim menyatakan gugatan ini untuk seluruhnya harus ditolak atau setidaknya tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.JKT.PST tanggal 18 Mei 2017 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi

~ Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan;
3. Menghukum Penggugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta upah bulan April dan Mei 2017 yang keseluruhannya berjumlah Rp886.998.000,00 (delapan ratus delapan puluh enam juta sembilan ratus sembilan puluh delapan ribu rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebaskan biaya perkara kepada negara yang keseluruhannya berjumlah sebesar Rp256.000, 00 (dua ratus lima puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Tergugat pada tanggal 18 Mei 2017, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 23 Mei 2017 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 31 Mei 2017, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 81/Srt.KAS/PHI/2017/PN.JKT.PST. Jo Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.JKT.PST. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta pada tanggal 13 Juni 2017;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 13 Juli 2017, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 25 Juli 2017;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta keberatan-keberatannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam

Halaman 16 dari 29 hal. Put Nomor 1170 K/Pdt.Sus-PHI/2017

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

undang-undang, sehingga permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa keberatan-keberatan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dalam memori kasasinya adalah:

1. Bahwa Pemohon Kasasi (semula Tergugat) tidak dapat menerima Keputusan Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta (*Judex Facti*) tersebut dengan baik dan untuk itu Pemohon Kasasi (semula Tergugat) telah menyatakan mohon pemeriksaan dalam Tingkat Kasasi atas keputusan Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta (*Judex Facti*) tersebut sesuai Pada Akta Permohonan Kasai pada tanggal 31 Mei 2017.
2. Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta (*Judex Facti*) telah salah menerapkan hukum dan tidak melaksanakan hukum acara perdata yang berlaku atau telah salah melaksanakan hukum acara tersebut.
3. Bahwa Pemohon Kasasi (semula Tergugat) berpendapat seperti tersebut dalam Nomor 2 di atas dengan berdasarkan alasan-alasan sebagai berikut:
  - A. Dalam Provisi
    1. *Judex Facti* sama sekali tidak menerapkan hukum dan mempertimbangkan serta memutus tuntutan provisi terkait hak-hak Tergugat berupa uang makan sebesar Rp770, 000, 00 X 9 bulan + uang pulsa postpaid sebesar Rp500.000.00 X 9 bulan + uang pulsa mentari sebesar Rp300.000,00 X 9 bulan dengan total Rp15.930.000,00 (lima belas juta sembilan ratus tiga puluh ribu rupiah) sebagaimana yang dimaksud Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan hingga saat memori kasasi ini dibuat hak-hak Pemohon Kasasi/Tergugat tidak diberikan Termohon Kasasi (dahulu Tergugat/PT Indosat, Tbk.) kepada Pemohon Kasasi/Tergugat sesuai dalam bukti slip gaji (T2).
    2. Bahwa adanya tuntutan provisi Pemohon Kasasi (semula Tergugat) cukup beralasan mengingat Pasal 155 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 *juncto* Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011 untuk membayar seluruh upah dan hak-hak yang biasa diterima termasuk THR Tahun 2017 dalam hal ini tuntutan Pemohon Kasasi/Tergugat kepada Termohon Kasasi agar dibayarkan Termohon Kasasi/PT Indosat, Tbk. sejak dihentikan bulan September 2016 sampai bulan juni 2017 (selama 9 bulan) sekalipun ada upaya kasasi.

Dalam Ekspesi

Halaman 17 dari 29 hal. Put Nomor 1170 K/Pdt.Sus-PHI/2017



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) tidak sependapat dengan pertimbangan dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam Perkara Nomor 27/Pdt.Sus.PHI/2017/PNJKT.PST tertanggal 18 Mei 2017 yang telah sepihak mengambil pertimbangan dan keputusan yang tidak adil dan sama sekali tidak memberikan dasar dan alasan untuk melakukan pertimbangan tersebut, sebagaimana pertimbangan dalam paragraf 2 halaman 43 menyatakan:

Menimbang, bahwa setelah mencermati eksepsi-eksepsi Tergugat tersebut di atas, eksepsi mana sangat berkaitan dengari apakah keputusan Dewan Jabatan (Wanjab) tanggal 1 September 2016 yang memutuskan sanksi PHK terhadap Tergugat dan surat skorsing dari Penggugat kepada Tergugat Nomor 134/AGO-AGK/HRD/16 tanggal 14 Agustus bertentangan atau tidak bertentangan dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan peraturan perundangan lain serta PKB PT Indosat, Tbk. Periode 2015-2017, menurut Majelis hal tersebut telah memasuki bagian pokok perkara yang sedang diperselisihkan antara Penggugat dengan Tergugat yang akan diperiksa dan dipertimbangkan oleh Majelis dalam pokok perkara, setelah memperhatikan bukti-bukti dan ketentuan hukum yang saling bersesuaian.

Bahwa menurut pendapat Pemohon Kasasi (semula Tergugat), pertimbangan-pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta (*Judex Facti*) di atas bertentangan dengan hukum atau kebenaran terkait hukum tata cara dan tahap-tahap pemutusan hubungan kerja secara formil, sehingga PHI Jakarta telah salah menarik pertimbangan dalam eksepsi Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) dengan alasan-alasan sebagai berikut.

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Jakarta telah salah menerapkan hukum dalam tertib beracara atau lalai memenuhi syarat-syarat formil yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan

1. Bahwa untuk menuju tahapan pemutusan hubungan kerja (PHK), PHI Jakarta (*Judex Facti*) tidak mempertimbangkan tahapan-tahapan/tata cara PHK yang tertuang dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 161 ayat (1) dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Dalam perkara *a quo* ini faktanya Pemohon Kasasi/Tergugat tidak pernah

Halaman 18 dari 29 hal. Put Nomor 1170 K/Pdt.Sus-PHI/2017

#### 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

menerima teguran secara lisan dan ataupun surat peringatan pertama, kedua dan ketiga.

2. Bahwa dalam pokok perkara gugatan Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) menyatakan alasan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan pelanggaran PKB Pasal 44.C.5 poin huruf (k) secara tekstual dan substansial memiliki kesamaan dengan Pasal 158 Undang Undang Ketenagakerjaan yang telah dibatalkan oleh putusan Mahkamah Konstitusi (MK) bernomor 012/PUU-1/2003 dan Surat Edaran Menakertrans bernomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005. Kesalahan berat yang dituduhkan Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) kepada Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) seharusnya secara formil baru dapat dilaksanakan setelah ada putusan pidana. Dan terbukti dari isi gugatan sampai faktanya persidangan secara jelas pihak Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) tidak dapat membuktikan adanya kerugian yang berdampak pada Termohon Kasasi/(perusahaan).
3. Bahwa sebab gugatan Termohon Kasasi/Penggugat secara tegas menyebutkan perihal pemutusan hubungan kerja (PHK) karena pelanggaran berat, tetapi gugatan Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) tidak mendasari pemutusan hubungan kerja dalam pasal-pasal yang mana dilanggar dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003?? Sebagaimana sudah diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tentu putusan PHI Jakarta sudah melanggar asas legalitas.
4. Bahwa terbitnya surat keputusan Sanksi PHK dari Dewan Jabatan (Waniab) Hubungan Industrial pihak Termohon Kasasi/PT Indosat, Tbk. pada tanggal 01 September 2016 sebelum masa 6 (bulan) skorsing habis sesuai dalam Surat Skorsing Nomor 134/AGO-AGK/HRD/16 pertanggal 14 Agustus 2016 yang diberikan Termohon Kasasi PT Indosat, Tbk. kepada Pemohon Kasasi/Tergugat tidak melalui kordinasi dengan pihak Serikat Pekerja (SP) PT Indosat, Tbk. sebagaimana mekanisme/tata cara yang diwajibkan dalam Pasal 161 ayat (1) Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Jo Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Indosat, Tbk. dengan Serikat Pekerja (SP) Indosat Periode 2015-2017 Pasal 44 huruf (D) ayat (2), Pasal 44 huruf D ayat (3) huruf (a) dan Pasal 44 huruf D ayat (4), jelas ayat (2), Pasal 44 huruf D ayat (3) huruf (a) dan Pasal 44 huruf D ayat (4), jelas dalam hal ini PHI

Halaman 19 dari 29 hal. Put Nomor 1170 K/Pdt.Sus-PHI/2017

#### 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)

Halaman 19



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jakarta tidak mempertimbangkan dan menerapkan hukum formil yang berlaku.

5. Bahwa dari bukti (bukti T 9) diperoleh fakta bahwa dasar gugatan Termohon Kasasi/Penggugat barawal Surat Skorsing Nomor 134/AGO-AGK/HRD/16 yang diterbitkan pada tanggal 14 Agustus 2016 yang diberikan Termohon Kasasi/PT Indosat, Tbk. kepada Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) selama 6 (enam) bulan, namun masa skorsing sebelum memenuhi masa 1 (satu) bulan atau 3 (tiga) minggu masa skorsing dan atau belum genap masa skorsing 6 (enam) bulan Dewan Jabatan (Wanjab) Hubungan Industrial pihak Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) pada tanggal 01 September 2016 langsung memutuskan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan Pasal 44 C.5 PKB PT Indosat, Tbk. tentang Pemutusan Hubungan Kerja, dengan menyebutkan alasan beberapa pelanggaran yang dapat diberikan sanksi pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan adalah sebagai berikut: Huruf b: Menjadi karyawan di tempat lain tanpa izin. Huruf k: Mengambil dan/atau menggunakan milik perusahaan/karyawan lain untuk kepentingan pribadi tanpa hak seharusnya Majelis Hakim PHI secara hukum menolak keabsahannya. Mengingat keputusan Sanksi PHK Dewan Jabatan (Wanjab) Hubungan Industrial pihak Termohon Kasasi pada tanggal 01 September 2016 jelas dalam (bukti T9) ditambah adanya pelanggaran 2 (dua) orang tenaga kerja asing memutuskan dan menandatangani Surat Keputusan PHK yang secara jelas diharamkan Pasal 46 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Keputusan Presiden Nomor 84/P Tahun 2009 jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.02/MEN/III/20Q8 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Asing Melarang Tenaga Kerja Asing masuk sebagai Direktur Personalia (*Personnel Director*), Manajer Hubungan Industrial (Industrial Relation Manager), dengan alasan yang demikian gugatan *a quo* Termohon Kasasi/Penggugat seharusnya ditolak PHI Jakarta karena mengandung cacat formil dan pelanggaran perundang-undangan yang berlaku.
6. Bahwa gugatan Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) yang mendalilkan PHK dilakukan karena ada pelanggaran berat tetapi secara *objective* tidak merumuskan pelanggaran berat yang dimaksud dalam peraturan perundang-undangan Termohon Kasasi, (dahulu Penggugat seharusnya sudah layak ditolak Majelis Hakim PHI Jakarta dan karena tidak menjelaskan dasar hukum (*rechtsgrond*) undang-undang mana yang

Halaman 20 dari 29 hal. Put Nomor 1170 K/Pdt.Sus-PHI/2017

### 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

dilanggar? serta tempat kejadian peristiwa hukum yang wajib secara mutlak dijelaskan untuk mendasari gugatan (*fetelijke ground*). Jika PHK (pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pasal 44 C.5 PKB PT Indosat, Tbk. secara kontekstual dapat dikaitkan dengan Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 namun Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) tidak menghormati putusan Mahkamah Konstitusi (MK) bernomor 012/PUU-1/2003 jo. Surat Edaran Menakertrans bernomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 Jelas gugatan Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) selayaknya dapat dibatalkan dan atau batal demi hukum.

## Dalam Pokok Perkara

PHI Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah membuat pertimbangan hukum yang tidak sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Bahwa pendapat Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta dalam putusnya yang membuat pertimbangan hukum sebagaimana termuat pada pragraf ke-1, ke 2 dan ke 3 halaman 40 salinan putusan yang menyebutkan:

- Paragraf ke- 1.....Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 44 C.5 PKB PT Indosat, Tbk (*vide* bukti P-1.A) tentang Pemutusan Hubungan Kerja, meyebutkan "Beberapa pelanggaran yang dapat diberikan sanksi pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan adalah sebagai berikut:  
Huruf b: Menjadi karyawan di tempat lain tanpa izin.  
Huruf k: Mengambil dan/atau menggunakan milik perusahaan/karyawan lain untuk kepentingan pribadi tanpa hak.
- Pragraf ke-2.....Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, Tergugat yang melakukan dan menjalankan bisnis usaha pribadi berupa biro perjalanan di bidang travel haji dan umroh selama 2013-2016 menunjukan Tergugat melakukan kegiatan usaha sekaligus bekerja untuk perusahaan lain di luar perusahaan Penggugat, dengan menggunakan fasilitas perusahaan berupa email dan laptop perusahaan merupakan asset perusahaan",
- Pragraf ke-3.....Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, menurut Majelis Hakim pelanggaran yang dilakukan Tergugat tersebut merupakan pelanggaran serius yang semestinya tidak dilakukan oleh Tergugat".

Bahwa Pertimbangan Majelis Hakim tersebut di atas sangat dangkal dan tidak cermat dalam memberikan pertimbangan/menerapkan hukum sehingga

Halaman 21 dari 29 hal. Put Nomor 1170 K/Pdt.Sus-PHI/2017



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pertimbangan tersebut bertentangan dengan asas legalitas/perundang-undangan yang berlaku, mengingat tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Termohon Kasasi/PT Indosat, Tbk. adalah bentuk arogansi dan kesewenang-wenangan yang dilakukan Termohon Kasasi (perusahaan PT Indosat, Tbk.), karena dalam perkara ini Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) telah melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan sebagai berikut:

- I. Bahwa berdasarkan fakta hukum di persidangan, tuduhan Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) terhadap Pemohon Kasasi/Tergugat telah melanggar PKB Pasal Pasal 44 C.5 PKB PT Indosat, Tbk. Huruf b: Menjadi karyawan di tempat lain tanpa izin adalah tuduhan mengada-ada/tidak benar dan tidak terbukti, karena posisi hukum Pemohon Kasasi tidak pernah menerima slip-gaji atau kontrak kerja dari perusahaan manapun selain perusahaan Termohon Kasasi/PT Indosat, Tbk.;
- II. Bahwa mengenai pengakuan Pemohon Kasasi/Tergugat dalam klarifikasi kepada pihak Termohon Kasasi/Penggugat menyatakan bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat mengakui memiliki usaha pribadi di bidang jasa travel umrah dan haji bukanlah suatu pelanggaran undang-undang khususnya Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jelas Majelis Hakim PHI Jakarta dalam pertimbangan dan keputusannya tidak mampu menginterpretasikan/menafsirkan bentuk bekerja di tempat lain dengan buka usaha pribadi, padahal jelas-jelas memiliki makna yang berbeda jika ditafsirkan secara gramatikal (tata bahasa) dan tafsiran *a contrario*. Yang artinya, adanya pengakuan Pemohon Kasasi membuka usaha travel haji tidak menyalahi aturan dalam Undang Undang Nomor 40 Tahun 2017 tentang Perseroan Terbatas bukan juga terkait dalam pelanggaran Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Dan juga faktanya jenis usaha Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) tidak sama dengan bidang usaha/bisnis Termohon Kasasi sehingga sangat jauh dengan konflik kepentingan dan tidak mengganggu kewajiban Pemohon Kasasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan Termohon Kasasi/Penggugat.
- III. Bahwa jika Pemohon Kasasi/Tergugat memiliki usaha pribadi di bidang travel umrah dan naik haji dikaitkan dan atau disamakan dengan Pasal 44 C.5 PKB PT Indosat, Tbk. (*vide* Huruf b: Menjadi Karyawan di tempat lain tanpa Izin) tidak ada hubungannya dan justru PKB (Perjanjian Kerja Bersama PT Indosat, Tbk.) Termohon Kasasi/Penggugat Terbukti lebih

Halaman 22 dari 29 hal. Put Nomor 1170 K/Pdt.Sus-PHI/2017

#### 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)

Halaman 22



buruk dari perundang-undangan yang berlaku khususnya Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 111 ayat (2) ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku, *juncto* Pasal 124 ayat (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan ayat (3) Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka ketentuan yang pertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan, yang artinya bahwa ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Indosat, Tbk. dengan SP Indosat bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan apabila terdapat ketentuan yang bertentangan/tidak terkait pada pasal perundang-perundangan, maka ketentuan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan Nomor 13 Tahun 2003.

- IV. Bahwa jika Majelis Hakim PHI Jakarta memutus;Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan Pasal 44 C.5 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Indosat, Tbk./Termohon Kasasi tanpa mengaitkan dengan pasal-pasal perundang-undangan yang berlaku Khususnya Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentu Majelis Hakim PHI Jakarta Telah melanggar asas Legalitas, dan telah menciptakan risiko permasalahan hukum (*conflict of law*) serta dapat menimbulkan ketidak nyamanan seluruh karyawan/buruh secara nasional khususnya karyawan PT Indosat, Tbk./Termohon Kasasi, Maka dengan itu kami kuasa hukum pemohon kasasi/Tergugat melihat salinan putusan Pengadilan Hububungan Industrial (PHI) Jakarta pertanggal 18 Mei 2017 sangat kontradiktif (*absurd*) dan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- V. Bahwa PHI Jakarta seharusnya dapat menolak gugatan Termohon Kasasi/Penggugat/Perusahaan PT Indosat, Tbk. karena alasan Pasal 44 C.5 PKB PT Indosat, Tbk. Huruf k: Mengambil dan/atau menggunakan milik perusahaan/karyawan lain untuk kepentingan pribadi tanpa hak jika ditafsirkan terkait dengan Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak terbukti merugikan Termohon Kasasi/Penggugat, dan sesuai putusan Mahkamah Konstitusi (MK) bernomor 012/PUU-1/2003 dan Surat





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Edaran Menakertrans bernomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 sudah mengatur tentang pemutusan hubungan kerja karena anggapan karyawan/buruh melakukan pelanggaran berat atau serius dalam ini perbuatan tindak pidana, *juncto* poin 3 huruf a Surat Edaran Menteri itu disebutkan bahwa pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1)), jelas PHI Jakarta sudah mengabaikan ketentuan yang berlaku dan perundang-undangan yang berlaku.

- VI. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim PHI Jakarta menyatakan pelanggaran serius yang semestinya tidak dilakukan oleh Tergugat" kami kuasa Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) Menolak dan Menegaskan bahwa PHI Jakarta tidak melihat dan tidak dapat membuktikan apakah ada niat jahat (*mens rea*) dari Tergugat (Pemohon Kasasi)? Jika Majelis Hakim PHI Jakarta Pusat dalam memutus hubungan kerja (PHK) hanya berdasarkan bukti pengiriman 150 email sejak tahun 2013 s.d. 2016 dan berarti PHI Jakarta terlalu memaksakan pendapatnya dan bertentangan dengan asas legalitas dan asas pembuktian) dimana Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili Perkara Nomor 27/Pdt.Sus.PHI/2017/PN.JKT.PST, tertanggal 18 Mei 2017 memberikan pertimbangan tidak merumuskan unsur-unsur perbuatan melawan hukum yang mana berdasarkan alasan-alasan hukum dan bukti-bukti yang mana tidak dapat dibuktikan Penggugat/Termohon Kasasi sebagai pihak yang mendalilkan wajib membuktikan tuduhannya, mengingat bukti Surat Skorsing yang diterbitkan pada tanggal 14 Agustus 2016 dengan Nomor 134/AGO-AGK/HRD/16 (*vide* bukti T3) merupakan surat skorsing sebagai syarat untuk mempersangkakan karyawan telah melakukan perbuatan melawan hukum/pelanggaran berat tidak dikaitkan dengan Pasal 150 sampai dengan Pasal 170 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 atau Pasal KUHP (Kitab Undang Undang Hukum Pidana) agar persangkaan pelanggaran serius/berat terpenuhi secara hukum.
- VII. Bahwa putusan PHI Jakarta mem-PHK Pemohon Kasasi (dahulu Pengugat) berdasarkan Pasal 44 C.5 PKB PT Indosat, Tbk.. huruf k " Mengambil dan/atau menggunakan milik perusahaan/karyawan lain untuk kepentingan pribadi tanpa hak, sangat sah menyakitkan hati, dan Majelis Hakim PHI Jakarta dalam perkara *a quo* ini tidak memiliki rasa empati (tidak memiliki rasa kasih kemanusiaan) terhadap Pemohon Kasasi (Tergugat), sebab PHI Jakarta semena-mena menyatakan "pelanggaran

Halaman 24 dari 29 hal. Put Nomor 1170 K/Pdt.Sus-PHI/2017



serius" tanpa merumuskan unsur-unsur pelanggaran serius yang dimaksud apakah mengambil (*wegnemen*) benda/barang apa? dan kerugiannya berapa? tidak dijelaskan Majelis Hakim PHI Jakarta dalam perkara *a quo* ini, namun dengan se enaknya mempertimbangkan dan menyatakan pelanggaran serius yang secara kontekstual sama saja menyatakan Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) melakukan pelanggaran berat tentulah Majelis Hakim dalam perkara *a quo* tidak menghormati hak asasi manusia karena berakibat dapat dianggap menyerang kehormatan seseorang tanpa adanya putusan pidana yang tetap (*inkracht*).

VIII. Bahwa dengan adanya pertimbangan paragraf ke-3 halaman 40 dalam Putusan PHI Jakarta dalam perkara Nomor 27/Pdt.Sus.PHI/2017/PN.JKT.PST yang mempertimbangkan alasan PHK karena pelanggaran serius tidak mengaitkan pasal undang-undang yang mana, tentu tuduhan mengambil (*wegnemen*) benda/barang yang dimaksud PHI Jakarta Cacat Formil dan Materi I tidak layak mendasarkan Pasal 44 C.5 huruf k PKB PT Indosat, Tbk. sebagai alasan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dan tidak sesuai putusan Mahkamah Konstitusi (MK) bernomor 012/PUndang Undang-1/2003 dan Surat Edaran Menakertrans bernomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 Jo Pasal 100 Undang Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

IX. Bahwa *Judex Facti* (PHI Jakarta) juga tidak memperhatikan dengan seksama dalam mempertimbangkan bukti T3 berupa Surat Skorsing yang diterbitkan pada tanggal 14 Agustus 2016 dengan Nomor 134/AGO-AGK/HRD/16 dan T 5 berupa Keputusan Dewan Jabatan (Wanjab) yang dihadiri dan ditandatangani Tenaga Kerja Asing dalam Keputusan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) tanggal 1; September 2016 tanpa menyebutkan mendapat surat peringatan yang seberapa sesuai sesuai perjanjian kerja bersama PT Indosat, Tbk., dengan SP Indosat Periode 2015-2017 BAB XII Pasal 44 huruf B ayat (1, 2 dan 3) *juncto* Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal) 161 ayat (1) menyatakan dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut Karni kuasa Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) memohon agar Putusan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PHI Jakarta dalam Perkara Nomor 27/Pdt.Sus.PHI/2017/PN.JKT.PST dibatalkan.

- X. Bahwa PHI Jakarta tidak seksama dan tidak cermat meneliti tanggal surat skorsing selama 6 (enam) bulan yang diterbitkan sejak tanggal 14 Agustus 2016 (*vide* bukti T 3) dalam waktu 18 (delapan belas) hari dan atau belum genap 6 (enam) bulan Dewan Jabatan (Wanjab) Termohon kasasi (dahulu Penggugat) (*vide* bukti T 5) pada tanggal 1 September 2016 sudah membuat Keputusan PHK sang dibertentangan dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 161 Undang Undang Ketenagakerjaan menyatakan dalam ayat (2) surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- XI. Bahwa karena Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) sejak awal gugatan *a quo* ini diperkarakan tidak pernah menuntut kompensasi pesangon, seharusnya Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Jakarta menyatakan gugatan PHK *a quo* Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) tidak sah demi hukum dan memerintahkan kepada Termohon Kasasi untuk mempekerjakan kembali Pemohon Kasasi pada jabatan, posisi, masa kerja, dan mengembailan/membayar hak-haknya seperti semula.
- XII. Bahwa sesuai adanya penambahan Bukti Baru (terlampir dalam berkas memori kasasi) dalam berita acara dengan judul Kesepakatan Perumusan PKB 2015-2016 antara Serikat Pekerja (SP) PT Indosat Tbk dengan Management PT Indosat, Tbk. dalam pada poin (2) usulan SP (Serikat Pekerja) mengenai Pasal 43 dan Pasal 44 menjelaskan "sepakat tidak sepakat "dan dalam Tindak Lanjut " Team Wakil Manajemen akan melakukan eskalasi terhadap usulan SP "artinya dalam faktanya jelas bahwa Pasal 44 C.5 PKB PT Indosat, Tbk. Huruf b dan huruf (k) belum/tidak dapat digunakan sebagai acuan mem-PHK karyawan/ Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) dalam perkara *a quo* ini. Dan Kami kuasa Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) memohon agar Majelis Hakim Mahkamah Agung Republik Indonesia membatalkan putusan PHI (Pengadilan Hubungan Industrial) Jakarta dalam perkara Nomor 27/Pdt.Sus.PHI/2017/PNJKT.PST mengingat pertimbangan salinan putusan dalam paragraf (1) halaman (40) Pasal 44 C.5 PKB PT Indosat, Tbk. (*vide* bukti P-1.A) tentang Pemutusan Hubungan Kerja masih dalam perundingan SP Indosat dan Management PT Indosat yang implikasinya

Halaman 26 dari 29 hal. Put Nomor 1170 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(konsekuensi atau akibat langsung dari hasil Kesepakatan Perumusan PKB 2015-2016) tentu belum dapat digunakan sebagai acuan PHK karyawan PT Indosat, Tbk. (Termohon Kasasi).

XIII. Bahwa Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) sependapat dengan Putusan Mahkamah Agung R.I. Nomor 638K/Sip/1969 tanggal 22 Juli 1970 yang menyatakan: putusan-putusan Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi yang kurang cukup dipertimbangkan ("*onvoldoende gemotiveerd*") harus dibatalkan. Dengan demikian kami kuasa Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat memohon kepada Mahkamah Agung Republik Indonesia agar Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Jakarta Nomor 27/Pdt.Sus.PHI/20171 PN.JKT.PST agar dibatalkan.

XIV. Bahwa berdasarkan uraian-uraian di atas telah nyata dan terang benderang, bahwa Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* telah salah menerapkan hukum sehingga putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah cacat yuridis dalam memberikan pertimbangan hukumnya.

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

Bahwa keberatan-keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 13 Juni 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 25 Juli 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa *Judex Facti* telah benar menerapkan ketentuan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, karena Tergugat menggunakan fasilitas email dan laptop milik perusahaan untuk bisnis pribadi di bidang travel haji dan umroh. Hal tersebut melanggar ketentuan Pasal 43.A.1, Pasal 43.B.1, dan Pasal 43.B.2 Perjanjian Kerja Bersama, sehingga telah tepat dan benar dipertimbangkan oleh *Judex Facti*;

Bahwa terbukti hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus karena Tergugat telah melanggar ketentuan Pasal 44.C.5 huruf d dan k Perjanjian Kerja Bersama dan peraturan perusahaan dan mewajibkan pihak Penggugat untuk membayar uang pesangon sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 (2), uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 153 (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang

Halaman 27 dari 29 hal. Put Nomor 1170 K/Pdt.Sus-PHI/2017

#### 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

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta upah bulan April dan Mei 2007 kepada Tergugat;

Bahwa lagi pula alasan-alasan mengenai penilaian hasil pembuktian yang bersifat penghargaan tentang suatu kenyataan, hal mana tidak dapat dipertimbangkan dalam pemeriksaan pada tingkat kasasi, karena pemeriksaan dalam tingkat kasasi hanya berkenaan dengan adanya kesalahan penerapan hukum, adanya pelanggaran hukum yang berlaku, adanya kelalaian dalam memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan atau bila Pengadilan tidak berwenang atau melampaui batas wewenangya sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 30 Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 sebagaimana telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: SILVIA INDRIANI tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp150.000.000, 00 (seratus lima puluh juta rupiah), sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

## MENGADILI:

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **SILVIA INDRIANI** tersebut;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada hari Selasa tanggal 26 September 2017 oleh H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H. dan Dr. Fauzan, S.H., M.H.,

Halaman 28 dari 29 hal. Put Nomor 1170 K/Pdt.Sus-PHI/2017

### 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

Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan Hari Widya Pramono, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-Anggota,

Ttd

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

Ttd

Dr. Fauzan, S.H., M.H.

K e t u a,

Ttd

H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H., M.Hum.

Panitera Pengganti

Ttd

Hari Widya Pramono, S.H., M.H.

MAHKAMAH AGUNG R.I

A.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, S.H., M.H.,

NIP. 19591207 198512 2 002