



PUTUSAN

Nomor: 685 K/Pdt.Sus-PHI/2014

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

Memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial dalam tingkat kasasi memutuskan sebagai berikut dalam perkara antara:

PT. STARLINK INDONESIA, berkedudukan di Jl Jababeka IV A SFB Blok T No 6 B, Kawasan Industri Jababeka Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi Jawa Barat diwakili oleh Soe Yong Keo Direktur dalam hal ini memberi kuasa kepada Ponidi, S.E., HRD & GA dan kawan beralamat di Jl Jababeka IV A SFB Blok T No 6 B, Kawasan Industri Jababeka Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi Jawa Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 12 Juni 2014,

Pemohon Kasasi Tergugat;

melawan

MASHURI, bertempat tinggal Kp Bumi Asih RT/RW.002/006 Desa Cikarang Kota, Kecamatan Cikarang Utara Bekasi, dalam hal ini dikuasakan kepada H. Abdul Rahman, S.H., Pengurus Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Elektronik Elektrik Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FC SPEF FSPMI) Kabupaten Kota Bekasi dan Pengurus Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Elektronik Elektrik Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPEI FSPMI) PT. Starlink Indonesia berkedudukan di Jalan Yapink Putra No. 11 Kecamatan Tambun Selatan Kabupaten Bekasi berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 30 Juni 2014

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 Klas IA Bandung, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah Pekerja tetap pada Perusahaan Tergugat (PT. Starlink Indonesia) dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan telah menjalin hubungan kerja terhitung sejak tanggal 27 Juli 2005

Hal. 1 dari 25 hal.Put.Nomor 685 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan mendapatkan upah setiap bulannya sebesar Rp2.602.300,00 (dua juta enam ratus ribu dua ribu tiga ratus rupiah) dengan rincian sebagai berikut:

Upah Pokok : Rp2.302.300,00;
Tunjangan Masa Kerja : Rp25.000,00;
Tunjangan Transport : Rp150.000,00;
Tunjangan Makan : Rp125.000,00
Total : Rp2,602.300,00 (dua juta enam ratus dua ribu tiga ratus rupiah);

2. Bahwa Penggugat adalah Kepala Keluarga, mempunyai 1 (satu) orang istri dan 1 (satu) orang anak yang masih memerlukan biaya hidup untuk masa depannya;
3. Bahwa selian mempunyai tanggungan biaya hidup keluarganya (istri dan anaknya) Penggugat juga mempunyai tanggungan hutang gadai BPKB Motorse besar Rp8.000.000,00 (delapan juta rupiah) yang dicicil setiap bulannya sebesar Rp710.000,00 (tujuh ratus ribu rupiah);
4. Bahwa selama menjalin hubungan kerja dengan Tergugat sejak 27 Juli 2005, penggugat tergolong pekerja yang bertanggung jawab, Loyalitas, dan mempunyai dedikasi yang tinggi untuk Tergugat;
5. Bahwa Penggugat adalah Anggota Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Elektronik Elektrik Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPEE FSPMI) PT. Starlink Indonesia;
6. Bahwa Penggugat adalah pekeda PT. Starlink Indonesia bagian department Maintenance sesuai dengan Surat Keterangan Aktif Bekerja Nomor 340/EXT/HRD/SLIA/III/2013 tertanggal 20 Agustus 2013.
7. Bahwa pada tanggal 13 Mei 2013 Penggugat diperbantukan oleh HRD saudara Pindah ke bagian *cleaning service* untuk sementara waktu dan tidak ada surat Mutasi.
8. Bahwa pada tanggal 23 Agustus 2013 Tergugat mengeluarkan surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat dengan Nomor Surat 413/HR-SLI/ VIII/2013 perihal Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan:
 - 1) Saudara telah menolak perintah perusahaan yang telah ditetapkan dan disampaikan dengan layak kepada saudara, serta perusahaan telah memberikan kesempatan kepada saudara untuk mematuhi perintah perusahaan sampai batas waktu 31 Juli 2013. Namun hingga saat ini setelah melewati jangka waktu tersebut, saudara tetap tidak mematuhi

Hal. 2 dari 25 hal.Put.Nomor 685 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perintah perusahaan dan sehingga saudara tidak bekerja sebagaimana mestinya;

- 2) Melaksanakan mutasi sendiri secara langsung ke bagian lain atas kemauan sendiri, dan masuk ke bagian lain tanpa ijin perusahaan;
- 3) Saudara tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah (mangkir) bulan Januari - Juli 2013 sebanyak 5 (lima) kali;
- 4) Saudara telah diberikan surat peringatan atas pelanggaran tersebut diatas, namun saudara tetap tidak mematuhi perintah perusahaan;
9. Bahwa Penggugat telah membantah atas surat pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan-alasan Pihak Tergugat;
10. Bahwa Penggugat masih beritikad baik dengan tetap berupaya untuk melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja seperti biasanya tetapi Tergugat melarang Penggugat untuk memasuki area Perusahaan dan dihalang-halangi oleh petugas Security yang sudah diberi mandat oleh Tergugat, terhitung tanggal 26 Agustus 2013 Penggugat benar-benar dilarang memasuki area perusahaan oleh Tergugat;
11. Bahwa pada tanggal 27 Agustus 2013 atas laporan pihak Penggugat, PUK SPEE FSPMI telah mengadakan Perundingan. Bipartit tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat melalui Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Elektronik Elektrik Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPEE FSPMI) PT. Starlink Indonesia dan tidak mendapatkan Kesepakatan;
12. Bahwa pada tanggal 03 September 2013 Penggugat melalui Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Elektronik Elektrik Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPEE FSPMI) PT. Starlink Indonesia meminta permohonan Mediasi kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi untuk membantu penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat (Mashuri) dengan Tergugat (PT. Starlink Indonesia);
13. Bahwa pada tanggal 18 September 2013 dan tanggal 24 September 2013 telah dilakukan mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, namun tidak tercapai kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat;
14. Bahwa tanggal 31 Oktober 2013 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi mengeluarkan anjuran melalui Surat Nomor 567/3796/HI-Syaker/X/2013 yang isinya sebagai berikut:

Menganturkan

- 1) Agar pengusaha PT. Starlink Indonesia mempekerjakan kembali Sdr. Mashuri dengan ketentuan sebagai berikut:

Hal. 3 dari 25 hal.Put.Nomor 685 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. Pengusaha PT. Starlink Indonesia memanggil secara tertulis Sdr. Mashuri untuk bekerja kembali paling lambat 7 (Tujuh) hari setelah menerima anjuran dengan sanksi pembinaan berupa surat peringatan (SP) Sesuai Pasal 36 ayat (1) yang diatur dalam peraturan perusahaan;
 - b. Pekerja Sdr. Mashuri melaporkan diri kepada pengusaha PT. Starlink Indonesia paling lambat 7 (tujuh) hari setelah menerima anjuran ini;
 - c. Pengusaha PT. Starlink Indonesia hams membayar upah beserta hak-hak lainnya kepada pekerja Sdr. Mashuri selama tidak dipekerjakan sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 155 ayat (3);
- 2). Agar kedua belah pihak memberikan jawaban tertulis paling lambat 10 (sepulu) hari kerja setelah menerima anjuran ini;
15. Bahwa setelah menerima Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi dengan Nomor 567/3796/HI-Syaker/2013 tertanggal 31 Oktober 2013, Penggugat melalui PUK SPEE FSPMI PT. Starlink Indonesia menyampaikan jawaban dan menyatakan menerima Anjuran Dinas Tenaga Kerja kabupaten Bekasi;
 16. Bahwa Tergugat menolak seluruhnya Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi dengan Nomor 567/3796/HI-Syaker/X/ 2013 tertanggal 31 Oktober 2013;
 17. Bahwa terhitung sejak bulan September 2013 sampai dengan gugatan ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, Penggugat belum dibayarkan hak-haknya berupa upah dan tunjangan lainnya yang biasa diterima Penggugat;
 18. Bahwa selama bekerja di Perusahaan Tergugat, Penggugat belum pernah diberikan surat Mutasi dan bertentangan dengan Peraturan Perusahaan (PP) Pasal 10 ayat (2) yang berbunyi: dalam hal pengalih tugas (mutasi) diberikan surat keputusan penetapan mutasi dari Departemen HRD dan diberitahukan sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari sebelumnya kepada karyawan yang bersangkutan;
 19. Bahwa tindakan yang dilakukan Tergugat dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat adalah bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 ayat (3) yang berbunyi: dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat

Hal. 4 dari 25 hal.Put.Nomor 685 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial;

20. Bahwa Perbuatan Tergugat tidak menjalani ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 155 ayat (3) yang berbunyi:

- 1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum;
- 2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;
- 3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biaya diterima pekerja/buruh;

21. Bahwa faktanya Tergugat tidak memberikan surat peringatan (SP) dan skorsing terlebih dahulu terhadap Penggugat oleh karenanya masing-masing pihak haruslah menjalankan kewajibannya masing-masing;

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

Dalam Putusan Sela:

- Membuat penetapan dalam putusan seta sesuai dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 pasal 96, karena tergugat sejak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak terhadap Penggugat tidak lagi melaksanakan kewajibannya, yaitu tetap membayarkan upah beserta hak-hak lainnya kepada penggugat dari bulan September tahun 2013 sampai dengan adanya keputusan hukum yang bersifat tetap yang sudah tidak dapat lagi dilakukan upaya hukum sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 155 ayat (2), ayat (3). Dengan rincian sebagai berikut:

- September 2013 = Rp2.602.300,00;
- Oktober 2013 = Rp2.602.300,00;
- Nopember 2013 = Rp2.602.300,00;
- Desember 2013 = Rp2.602.300,00;
- Januari 2014 = Rp2.692.190,00;

total Rp13.101.390,00 terbilang : tiga betas juta seratus satu ribu tiga ratus sembilan puluh rupiah;

II. Dalam Putusan Akhir:

Hal. 5 dari 25 hal.Put.Nomor 685 K/Pdt.Sus-PHI/2014

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

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan surat yang dikeluarkan Tergugat dengan Nomor 413/HR-SLI/VIII/2013 perihal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang telah dilakukan oleh Tergugat tanggal 20 agustus 2013 tidak sah/batal demi hukum dan tidak dapat dijadikan pedoman untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat;
3. Memerintahkan Tergugat mempekerjakan kembali Penggugat pada pekerjaan dan posisi yang sama di perusahaan milik Tergugat, terhitung sejak putusan Pengadilan Hubungan Industrial ini di bacakan walaupun Tergugat melakukan upaya hukum kasasi;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsoin*), terhadap setiap keterlambatan Tergugat dalam melaksanakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah memiliki kekuatan hukum tetap sebesar Rp100.000,00 (seratus ribu rupiah) terhadap setiap hari keterlambatan;
5. Menghukum Tergugat agar membayar Upah Penggugat berikut segala akibat hukumnya sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981, terhitung sejak bulan September 2013 sampai dengan bulan Januari 2014 Sebesar Rp20.601.936,00 (dua puluh juta enam ratus satu ribu sembilan ratus tiga puluh enam rupiah) dengan rincian sebagai berikut:
 - Upah bulan September 2013 sampe dengan Januari 2014 Rp13.101.390,00;
 - Denda keterlambatan membayar upah (PP Nomor 8/1981) Rp6.550.695,00;
 - Bunga Bank (PP Nomor 8 Tahun 1981) Rp949.851,00;

TOTAL Rp20.601.936,00;

Terbilang: dua puluh juta enam ratus satu ribu sembilan ratus tiga puluh enam rupiah;
6. Menyatakan bahwa putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada upaya verzet, kasasi, perlawanan dan/atau peninjauan kembali (*uitvoerbaar bij Voorraad*);
7. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul akibat adanya perselisihan hubungan industrial ini;

Atau:

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini terpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aquo et bono*);

Hal. 6 dari 25 hal.Put.Nomor 685 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa, terhadap gugatan tersebut di atas, Penggugat mengajukan gugatan balik (rekonvensi) yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa mohon agar hal-hal yang diuraikan dalam pokok perkara dianggap bagian yang tidak terpisahkan pada bagian dalam rekonvensi;
2. Bahwa Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi terikat hubungan kerja dengan Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi yang tunduk dan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan beserta turunanya;
3. Bahwa pada tanggal 27 Juli 2007 Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi diangkat menjadi Karyawan tetap PT. Starlink Indonesia Berdasarkan Surat Keputusan Nomor 192/INT/DIR-SK/SLUVU2010, dan di tempatkan di bagian *maintanance utility* dengan menerima upah setiap bulannya sebesar Rp2.302.300,00 (dua juta tiga ratus dua ribu rupiah);
4. Bahwa pada awalnya Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya berjalan dengan baik seiring dengan Perusahaan yang berjalan sesuai dengan rencana dan target yang di tentukan oleh Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi;
5. Bahwa ditempat Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi yaitu bagian *maintanance* terjadi kelebihan tenaga yang seharusnya hanya di tempati oleh 2 (dua) orang tetapi dalam kenyataanya ada 3 (tiga) orang sehingga diadakan musyawarah untuk membicarakan pengurangan tenaga yang berlebihan tersebut yang dihadiri Perwakilan PUK SPEE FSPMI yaitu Sdr Rio Handoko, Yanto dan dihadiri oleh 3 (tiga) orang dara Bagian Maintanance tersebut, yaitu Sdr Mashuri, Cecen dan Abdul, sementara yang mewakili HRD & GA adalah Pak Budi Setiawan;
6. Bahwa dari hasil musyawarah tersebut di sepakati bahwa Sdr. Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi yang akan di pindahkan dari bagian *maintanance* tersebut ke bagian lain;
7. Bahwa setelah ada kesepakatan sebagaimana yang di sebutkan pada Poin 6 tersebut diatas pada tanggal 13 Mei 2013 Penggugat dajanz Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi melalui HRD & GA mengeluarkan surat penugasan yang sekaligus menjadi surat mutasi kepada Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi untuk ditempatkan dibagian Kebersihan GA;
8. Bahwa pada tanggal 5 Juli 2013 secara sepihak Sdr. Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi melakukan mutasi sendiri (pindah

Hal. 7 dari 25 hal.Put.Nomor 685 K/Pdt.Sus-PHI/2014



kerja/tugas) ke bagian Produksi (Main Machine) tanpa persetujuan Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi;

9. Bahwa atas tindakan Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi tersebut, Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi memanggil Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi melalui General Manager selaku atasannya menegur dan memperingatkan bahwa tindakan yang bersangkutan telah melanggar Perintah Perusahaan serta memerintahkan Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi untuk kembali bekerja pada bagian Kebersihan Departemen GA;
10. Bahwa walaupun telah ditegur oleh Perusahaan pada tanggal 8 Juli 2013 Sdr Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi lagi-lagi kembali melawan perintah perusahaan dengan perbuatan yang sama yaitu memutasi diri sendiri kebagian produksi (*Main Mashine*), dan untuk kali ini Sdr. Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi dipanggil Perusahaan untuk menghadap ke bagian Personalia (HRD) dan didanpinj dari Serikat Pekerja yaitu Sdr Yanto dan Sdr. Rio Handko untuk diadakan Perundingan guna menyelesaikan masalah tersebut, namun pada saat Perundingan sedang berlangsung Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi meninggalkan tempat pertemuan (perundingan) tanpa pamit,
11. Bahwa oleh karena perbuatan Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi tersebut tergolong suatu perbuatan Pembangkangan terhadap Perusahaan pada tanggal 9 juli 2013 Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi menge'uarkan Surat Peringatan (SP) ke 2 (dua), dan Sdr Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi tidak mau menandatangani Surat Peringatan (SP) tersebut;
12. Bahwa pada tanggal 12 Juli 2013 Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi kembali memanggil Sdr. Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi untuk di berikan Surat Feriugatan ke 3 (tiga) karena sejak tanggal 8 Juli 2013 sampai dengan tanggal 10 Juli 2013 Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi tidak melakukan pekerjaan sama sekali sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang diperintahkan Perusahaan kepadanya, dan yang paling memberatkan lagi dan sangat merugikan Perusahaan adalah pada tanggal 11 Juli 2013, Sdr Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas (mangkir/alfa);



13. Bahwa pada tanggal 30 Juli 2013 Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi kembali memanggil Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi untuk berunding dan didampingi dari Serikat Pekerja, dalam Perundingan ini Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi untuk ke sekian kalinya tetap menawarkan kepada Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi untuk tetap melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan penugasan (*job description*) yang ditetapkan Perusahaan, dan lagi-lagi Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi menolak untuk melaksanakan penugasan tersebut dan meminta waktu untuk berpikir dan akan memberikan jawaban kepada Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi pada tanggal 31 Juli 2013;
14. Bahwa pada tanggal 31 Juli 2013 Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi mendapat jawaban secara lisan dari Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi tetap menolak perintah kerja sesuai dengan penugasan (*job description*) yang ditetapkan oleh Perusahaan dan yang telah ditandatangani oleh Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi;
15. Bahwa selain hal-hal tersebut diatas, berdasarkan catatan yang ada di Perusahaan Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi sering terlambat dan masuk kerja semauanya sendiri, hal ini terbukti dari absensi elektronik di Perusahaan, hal ini mengakibatkan alur pekerjaan di Perusahaan menjadi sangat terganggu dan menimbulkan kerugian bagi Perusahaan;
16. Bahwa melihat kejadian demi kejadian yang dilakukan oleh Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi sebagaimana yang diuraikan tersebut diatas yang sangat merugikan Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi maka jalan satu-satunya untuk menyelesaikan persoalan ini adalah harus melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi ;
17. Bahwa Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi sudah berusaha menghindari timbulnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan cara berulangkah mengingatkan agar kembali bekerja pada posisi yang sudah ditetapkan/ditugaskan (*job description*) namun Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi tetap mengabaikan dan menolak perintah kerja sehingga kesempatan yang di berikan Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi sudah tidak berlaku lagi;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

18. Bahwa pada tanggal 23 Agustus 2013 Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi memberikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Nomor 413/HR-SLI/VIII/2013 tertanggal 20 Agustus 2013 kepada Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi, namun yang bersangkutan tidak mau menandatangani tanda terima surat tersebut ;
19. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus dijatuhkan karena tidak ada mat Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi untuk memperbaiki sikapnya yang menurut Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi sudah sangat melampaui batas toleransi karena melanggar Peraturan Perusahaan yang pada akhirnya sangat merugikan Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi;
20. Bahwa pada tanggal 27 Juni 2013 Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi telah mengadakan perundingan *bipartit* dengan serikat pekerja, sesuai dengan Surat Permohonan serikat Pekerja Nomor 098/ORG/PUK7SPEE/STARLINKINDA/III/2013, tanggal 26 Agustus 2013 Perihal Permohonan Perundingan PHK Sdr. Mashuri/Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi namun dalam Peundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan;
21. Bahwa pasal 35 ayat 2 Peraturan Perusahaan tentang Larangan-Larangan bagi Karyawan yang mengatakan " Setiap karyawan dilarang melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya dan tidak di perkenankan memasuki ruangan yang bukan bagianya kecuali atas perintah/izin dari atasannya";
22. Bahawa Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi telah melanggar Pasal35 ayat 2 Peraturan Perusahaan ditambah lagi dengan sikap dan perilaku Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi yang menurut Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi adalah sebagai sikap Pembangkangan terhadap perintah Perusahaan maupun Peraturan Perusahaan dan dapat di Kategorikan telah melakukan kesalahan berat;
23. Bahwa Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi juga melanggar pasal 36 ayat I huruf c bagian ke 2 (dua) tentang Surat Peringatan Ke 3 (tiga) yang mengatakan : apabila setelah surat peringatan terakhir/ketiga ternyata yang bersangkutan masih melakukan pelanggaran lagi maka Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerjanya;
24. Bahwa Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung menyatakan hubungan kerja anatar Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat

Hal. 10 dari 25 hal.Put.Nomor 685 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dalam Konvensi dengan Tergugat dalar/i Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi putus (PHK), terhitung sejak tanggal 23 Agustus 2013, dan menyatakan Pengusaha tidak membayar upah selama berperkara (Perselisihan), uang pesangon dan penghargaan masa kerja, dan masa kerja Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi dihitung sejak SK Pengangkatan karyawan tetap yaitu tanggal 27 Juli 2007;

Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, Penggugat Rekonvensi mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung agar memberikan putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Rekonvensi terbukti telah melanggar Pasal 35 ayat 2 Peraturan Perusahaan yaifa, melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya dan memasuki ruangan yang bukan bagianya tanpa perintah/izin dari atasannya, serta melakiakan pelanggaran disiplin kerja sebagaimana disebutkan dalam Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Nomor 413/H R-SLI A/I 1112013;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi dengan Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi adalah Putus (PHK) sejak tanggal 23 Juli 2013;
4. Menyatakan Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi tidak membayar uang pesangon (Pasal 156 ayat 2), uang penghargaan masa kerja (pPsal 156 ayat 3), uang ganti kerugian (Pasal 156 ayat 4), uang pisah dan tidak membayar upah selama proses berperkara;
5. Menghukum Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi untuk membayar biaya perkara;

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

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung telah memberikan putusan Nomor 18/G/2014/PHI.PN.BDG tanggal 3 Juni 2014 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Konvensi:

Dalam Pokok Perkara:

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- Menyatakan batal demi hukum Surat Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat dengan Nomor Surat 413/HR-SLI/VIII/2003 tertanggal 23 Agustus 2013;

Hal. 11 dari 25 hal.Put.Nomor 685 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menghukum Tergugat untuk mempekerjakan kembali dan memanggil Penggugat untuk bekerja di perusahaan Tergugat terhitung sejak putusan ini dibacakan;
- Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp100.000,00 (seratus ribu rupiah) setipa keterlambatan terhitung sejak putusan ini dibacakan;
- Menghukum Tergugat untuk membayar upah bulan September 2013 s/d Januari 2014 beserta denda dan bunga bank sebesar Rp20.601.936,00 (dua puluh juta enam ratus satu ribu sembilan ratus tiga puluh enam rupiah);
- Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Dalam Rekonvensi:

- Menolak gugatan Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi seluruhnya;

Dalam Konvensi Dan Rekonvensi:

- Membebaskan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp569.000,00 (lima ratus enam puluh sembilan ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung tersebut telah diucapkan dengan hadirnya kuasa Penggugat dan kuasa Tergugat pada tanggal 23 Agustus 2013, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus 12 Juni 2014 tanggal mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 16 Juni 2014, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 45/Kas/G/2014/PHI/PN.Bdg. yang dibuat oleh Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Klas IA Bandung pada tanggal 26 Juni 2014;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 27 Juni 2014, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung pada tanggal 10 Juli 2014;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, sehingga permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

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

1. Tentang Formalitas Permohonan Kasasi:

Hal. 12 dari 25 hal.Put.Nomor 685 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa perkara Nomor 18/G/2013/PHI/PN.BDG sebagaimana disebutkan diatas, telah diperiksa dan diputuskan oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 03 Juni 2014 dalam sidang terbuka untuk umum, yang dihadiri oleh kuasa hukum Penggugat dan Kuasa hukum Tergugat (Pemohon Kasasi). Kemudian Pemohon Kasasi telah menyatakan mengajukan upaya hukum kasasi atas putusan tersebut, dengan Akta Pernyataan Permohonan Kasasi diajukan dan ditandatangani tanggal 16 Juni 2014 dengan Nomor 45/Kas/G/2014/PHI/PN. Bdg. "

Oleh karena itu Permohonan Kasasi (upaya hukum kasasi) ini dapat diterima karena diajukan dalam tenggang waktu dan menurut cara serta syarat-syarat sebagaimana menurut Undang-Undang khususnya UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

2. Tentang Keberatan-Keberatan Pemohon Kasasi:

1. Bahwa fakta yang sebenarnya Termohon Kasasi berdasarkan SK Direktur Nomor 192/INT/DIR-SK/SLI/VI/2010 tertanggal 12 Juni 2010 bekerja sebagai Pekerja tetap di perusahaan Pemohon Kasasi terhitung mulai tanggal 27 Juli 2007 dengan menerima upah tetap terakhir sebagai berikut: Gaji Pokok : Rp2.302.300,00

Tunjangan masa kerja : Rp25.000,00 Jumlah : Rp2.327.300,00;

Uang transport Rp6000,00 per hari, dan uang makan Rp.6000,00 per hari, dibayarkan sesuai dengan jumlah kehadiran dalam sebulan.

Dan upah terakhir yang diterima periode upah bulan Agustus 2013.

Bahwa pertimbangan hukum Kudex Facti pada halaman 26 Putusan Nomor 18/G/2014/PHI.PN/BDG yang amarnya berbunyi:Page3of13

Menimbang, bahwa penggugat dalam gugatannya tertanggal 04 Februari 2014 yang pada pokoknya mendalilkan bahwa terhitung sejak September 2013 sampai dengan gugatan ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Kias I A Bandung tepatnya pendaftaran tanggal 04 Pebruari 2014, Penggugat belum dibayarkan haknya berupa upah dan tunjangan lainnya yang biasa diterima Penggugat sebagaimana Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 sebesar 4 bulan X Rp2.602.300,00 = Rp13.101.390,00 (tiga belas juta seratus satu ribu tiga ratus rupiah).

Adalah pertimbangan yang salah atau tidak tepat.dalam penerapan hukum.

Hal. 13 dari 25 hal.Put.Nomor 685 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

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



Bahwa dalam pertimbangan tersebut salah dalam menjumlahkan yaitu sebesar 4 bulan X Rp2.602.300,00 = Rp13.101.390,00 seharusnya 4 bulan X Rp2.602.300,00 = Rp10.409.200,00 (sepuluh juta empat ratus sembilan ribu dua ratus rupiah) dan sebagai dasar penetapan upah seharusnya sesuai dengan Pasal 157 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang pada pokoknya dasar penetapan komponen upah adalah upah pokok ditambah tunjangan yang bersifat tetap;

2. Bahwa Pemohon Kasasi sangat keberatan terhadap pertimbangan hukum yakni yang amar putusannya;

"Menghukum Tergugat untuk membayar upah bulan September 2013 s/d Januari 2014 beserta denda dan bunga bank sebesar Rp20.601.936,00 (dua puluh juta enam ratus satu ribu sembilan ratus tiga puluh enam rupiah);" Kewajiban Pemohon Kasasi untuk membayar upah kepada Termohon Kasasi sesuai diktum putusan diatas telah bertentangan dengan pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan; Jo pasal 4 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah yang berbunyi; Upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaan, jo Peraturan Perusahaan Pasal 37 ayat (2).

Dan mengingat sejak tanggal 24 Agustus 2014 antara Pemohon dengan Termohon sudah tidak terjadi hubungan kerja dan yang pada intinya sesuai peraturan perundang-undangan tersebut Pemohon Kasasi tidak berkewajiban untuk membayar upah terhadap Termohon Kasasi, sehingga diktum putusan yang berbunyi untuk dipekerjakan kembali bukan merupakan diktum putusan hakim yang berupa menghukum Tergugat/Pemohon Kasasi untuk membayar sejumlah uang kepada Penggugat/Termohon Kasasi adalah penafsiran yang keliru; maka uang paksa (*dwangsom*) yang dibebankan terhadap Tergugat/Pemohon Kasasi sebesar Rp100.000,00 (seratus ribu rupiah) setiap hari keterlambatan dapat dibatalkan/gugur menurut hukum;

3. Bahwa sebagaimana diatur dalam Pasal 30 UU Nomor 14/1985 jo Pasal 30 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2005 Tentang MA jo Pasal 30 Undang-Undang Nomor 4/2004, alasan permohonan kasasi disebutkan adalah karena *Judex Facti* tidak berwenang atau melampaui batas wewenang, atau *Judex Facti* salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku atau *Judex Facti* lalai memenuhi syarat yang

Hal. 14 dari 25 hal.Put.Nomor 685 K/Pdt.Sus-PHI/2014



diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan;

4. Bahwa *Judex Facti* salah menerapkan hukum yang berlaku, sangat keliru dan sembrono dengan menyatakan "pekerjaan bagian kebersihan. maka tidak patut dan layak pekerjaan kebersihan ditugaskan kepada Penggugat yang merupakan pekerja tetap seharusnya bagian kebersihan ditugaskan kepada pekerja yang tidak tetap".

Bahwa Pemohon Kasasi sangat keberatan atas pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 31 paragraf pertama putusan perkara *a quo* karena *Judex Facti* salah menerapkan hukum yang berlaku, pertimbangan *Judex Facti* selengkapnya berbunyi:

Majelis Hakim berpendapat terbukti mutasi yang dilakukan oleh tergugat terhadap Penggugat tanpa disertai surat mutasi terbukti Penggugat ditugaskan dibagian kebersihan pada tanggal 19 mei 2018 akan tetapi pada tanggal 30 Juli 2013 masih membahas tentang penugasan Penggugat dibagian kebersihan, oleh karenanya tindakan Tergugat melakukan mutasi Penggugat tanpa surat mutasi telah melanggar Pasal 10 ayat (2) peraturan perusahaan walaupun mutasi merupakan hak Tergugat sebagai pengusaha akan tetapi oleh karena pekerjaan bagian kebersihan merupakan pekerjaan sebagai penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, "maka tidak patut dan layak" pekerjaan kebersihan ditugaskan kepada Penggugat yang merupakan pekerja tetap seharusnya bagian kebersihan ditugaskan kepada pekerja yang tidak tetap berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dalam penjelasan Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003".

Bahwa dalam perkara *a quo*, *Judex Facti* juga salah menerapkan hukum tentang pertimbangan Majelis Hakim *Judex Facti* yang menyatakan "tidak patut dan tidak layak pekerjaan kebersihan ditugaskan kepada pekerja tetap", dimana *Judex Facti* mendasarkan pertimbangannya pada penjelasan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pertimbangan *Judex Facti* tersebut jelas keliru, sebab penjelasan Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada pihak lain dan bukan mengatur "jenis pekerjaan"

Hal. 15 dari 25 hal.Put.Nomor 685 K/Pdt.Sus-PHI/2014



yang dapat diberikan untuk pekerja tetap, jika dicermati dengan seksama, pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun penjelasannya, tidak ada menyebutkan adanya larangan bagi pekerja tetap/permanen untuk bekerja dibagian kebersihan.

Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan selengkapnya berbunyi:

Pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Yang dimaksud kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan.

Kegiatan tersebut antara lain: usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh catering, usaha tenaga pengaman (*security/satuan pengamanan*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

Bahwa pertimbangan *Judex Facti* yang menafsirkan/menerjemahkan mutasi yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi dalam perusahaan harus dengan tertulis merupakan pandangan hukum yang sangat sempit.

Bahwa sudah hal yang lajim dan jamak (merupakan kebiasaan) dalam sebuah perusahaan, perintah perusahaan dilakukan baik dengan lisan ataupun secara tulisan. Putusan *Judex Facti* yang menafsirkan perintah mutasi yang dilakukan oleh Perusahaan (ic. Pemohon kasasi) harus tertulis, merupakan pandangan yang sangat sempit dan demi hukum haruslah ditolak. Padahal sesuai dengan Pasal 100 UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menetapkan bahwa Majelis Hakim memutuskan berdasarkan mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan.

Pasal 100 UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial selengkapnya berbunyi:

Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa disamping hal tersebut di atas, *Judex Facti* jelas sangat keliru dengan menyatakan bahwa "mutasi karyawan merupakan hak Tergugat" (ic. Manajemen PT. Starlink Indonesia/Pemohon Kasasi), yang benar adalah bahwa "mutasi karyawan di perusahaan merupakan kewenangan" Direksi PT. Starlink Indonesia (ic. Pemohon Kasasi), sepanjang dilakukan sesuai dengan aturan yang berlaku. Kewenangan Pemohon Kasasi merupakan kewenangan yang timbul karena hukum yaitu sesuai dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Anggaran Dasar PT. Starlink Indonesia dan Peraturan Perusahaan PT. Starlink Indonesia.

Pengaturan kewenangan Pemohon Kasasi diatur dengan tegas dan rinci dalam beberapa peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu:

- i. UU Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, Pasal 1 angka 5 Jo. Pasal 92 ayat (1) dan (2), yang selengkapnya berbunyi:

Pasal 1 angka 5:

Direksi adalah organ perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar. Pasal 92 ayat 1 dan 2:

- 1) Direksi menjalankan pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan.
 - 2) Direksi berwenang menjalankan pengurusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan kebijakan yang dipandang tepat, dalam batas yang ditentukan dalam undang-undang ini dan/atau anggaran dasar.
- ii. Pasal 32 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan selengkapnya berbunyi:
 - 1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, objektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi;
 - 2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum;

Hal. 17 dari 25 hal.Put.Nomor 685 K/Pdt.Sus-PHI/2014

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)



iii. Anggaran dasar PT. Starlink Indonesia;

iv. Peraturan Perusahaan PT Starlink Indonesia;

pertimbangan *judex facti* yang menyatakan bahwa pekerjaan bagian kebersihan, tidak patut dan layak pekerjaan kebersihan ditugaskan kepada penggugat yang merupakan pekerja tetap seharusnya bagian kebersihan ditugaskan kepada pekerja yang tidak tetap merupakan pertimbangan yang tidak tepat dan keliru.

Dengan demikian, putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut telah salah menerapkan hukum yang berlaku;

5. Bahwa *Judex Facti* tidak mendengar para pihak secara berimbang (*auditu et alteram partem*), salah menerapkan hukum yang berlaku, sangat keliru dan sembrono dengan menolak dalil pemohon kasasi dahulu penggugat yang menyangkal Termohon Kasasi menolak perintah perusahaan.

Bahwa Pemohon Kasasi sangat keberatan atas pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 31 paragraf Kedua putusan perkara *a quo* karena *Judex Facti* salah menerapkan hukum yang berlaku tentang penerbitan surat peringatan yang dilakukan oleh Pemohon kasasi, pertimbangan *Judex Facti* selengkapnya berbunyi:

-----Menimbang, bahwa tidak berdasarkan hukum Tergugat mengeluarkan surat peringatan II kepada Penggugat dikarenakan Penggugat mengajukan permintaan mutasi, Majelis Hakim berpendapat permintaan mutasi bukanlah merupakan larangan dalam hubungan industrial dan tindakan larangan permintaan mutasi merupakan perbuatan membungkam pekerja untuk menyatakan pendapat atau usul, oleh karenanya surat peringatan II tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sehingga surat peringatan II batal demi hukum sebagaimana bukti T-7 berupa surat peringatan II serta surat peringatan III berupa mangkir tanggal 11 Juli 2013 tidak dapat dikualifikasikan mangkir sebagaimana Pasal 169 ayat (1) undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, karena mangkir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 manakala pekerja tidak masuk kerja 5 (lima) hari secara berturut turut dan tanggal 08 Juli 2013 penggugat tidak melakukan pekerjaan sebagaimana dalam surat peringatan III tidak terbukti dalam persidangan karena ada bukti surat maupun saksi saksi yang

Hal. 18 dari 25 hal.Put.Nomor 685 K/Pdt.Sus-PHI/2014



mendukung, oleh karena surat peringatan II tidaklah beralasan sebagaimana bukti T-8 berupa surat peringatan III.

Bahwa kewenangan Pemohon Kasasi untuk menerbitkan surat peringatan kepada karyawan diatur dengan tegas dan jelas pada Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang selengkapnya berbunyi:

- 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;
- 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;
- 3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pertimbangan *Judex Facti* yang menolak seluruh alat bukti dari Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat (ic. Managemen PT. Starlink Indonesia) dan dasar kewenangan Pemohon Kasasi serta alasan hukum dalam pemberian surat peringatan kepada Termohon Kasasi (ic. Sdr. Mashuri), jelas merupakan tindakan yang tidak adil.

Judex Facti seharusnya mendengar para pihak secara berimbang (imparsial), Pemohon Kasasi dalam menerbitkan surat peringatan I, surat peringatan II dan surat peringatan III, jelas didasari oleh alat bukti yang obyektif dan bukan didasari oleh pendekatan subyektif. Termohon Kasasi tidak pernah mengajukan permintaan mutasi, tetapi Termohon Kasasi melakukan mutasi sendiri dan masuk ke line produksi dengan inisiatif sendiri tanpa din dari Pemohon Kasasi.

Berdasarkan pemeriksaan perkara *a quo* dalam pemeriksaan alat bukti dan saksi, jelas dan nyata bahwa Termohon Kasasi masuk ke line produksi berdasarkan inisiatif sendiri dan tanpa uin dari Pemohon Kasasi. Perbuatan Termohon Kasasi tersebut jelas dapat dikategorikan



sebagai perbuatan melawan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 1365 KUH Perdata.

Oleh karena itu pertimbangan *Judex Facti* yang membatalkan surat peringatan I, surat peringatan II dan surat peringatan III yang diterbitkan Pemohon Kasasi, jelas telah melanggar Pasal 161 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 1365 KUH Perdata yang selengkapnya berbunyi:

Tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk menggantikan kerugian tersebut.

Berdasarkan Pasal 1365 KUH Perdata tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa suatu perbuatan merupakan perbuatan melawan hukum, jika

- i. Ada perbuatan melawan hukum;
- ii. Ada kesalahan;
- iii. Ada kerugian yang ditimbulkan, dan
- iv. Ada hubungan kausalitas antara perbuatan dan kerugian yang ditimbulkan;

Disamping itu, sudah menjadi Yurisprudensi tetap yang berlaku di Mahkamah Agung Republik Indonesia, bahwa selain unsur-unsur perbuatan melawan hukum tersebut diatas, dikenal ada empat kriteria tentang kesalahan dari pelaku sehingga dapat dikatakan sebagai perbuatan melawan hukum, yaitu:

- I. Perbuatan si pelaku bertentangan dengan peraturan perundang-undangan atau bertentangan dengan kewajiban hukum dari si pelaku;
- II. Melanggar hak subjektif orang lain;
- III. Melanggar kesusilaan;
- IV. Bertentangan dengan kepatutan, ketelitian, kehati-hatian yang seharusnya dilakukan seseorang dalam masyarakat;

Berdasarkan uraian tersebut diatas, terbukti rangkaian tindakan Termohon Kasasi/dahulu Penggugat yang tidak mematuhi perintah Perusahaan serta melakukan tindakan mutasi sendiri tersebut jelas merupakan perbuatan melawan hukum dan telah menimbulkan kerugian bagi Penggugat. Namun walaupun Penggugat telah mengalami kerugian yang banyak akibat perbuatan melawan hukum yang dilakukan Termohon Kasasi/dahulu Penggugat tersebut, karena

Hal. 20 dari 25 hal.Put.Nomor 685 K/Pdt.Sus-PHI/2014



berbagai pertimbangan, Termohon Kasasi/dahulu Tergugat tidak mengajukan tuntutan ganti rugi dalam perkara ini terhadap Termohon Kasasi. Pemohon Kasasi hanya memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini untuk mempertimbangkan bukti, fakta yang ada untuk dipertimbangkan secara adil.

Judex Facti tidak mempertimbangkan fakta dan bukti tindakan itikad tidak baik dari Termohon Kasasi yang tidak mematuhi perintah Perusahaan (ic. Pemohon Kasasi) dan mengesampingkannya, sehingga Pemohon Kasasi diperlakukan sangat tidak adil;

6. Bahwa *Judex Facti* salah menerapkan hukum yang berlaku, sangat keliru dan dengan menyatakan batal surat pemutusan hubungan kerja Nomor Surat 413/HR-SLI/VIII/2003 tertanggal 20 Agustus 2013 yang diterbitkan oleh ptstarlinkindonesia;

Bahwa Pemohon Kasasi sangat keberatan atas pertimbangan *Judex Factie* pada halaman 31-32 pragraf ketiga putusan perkara *a quo*, karena *Judex Facti* salah menerapkan hukum yang berlaku tentang Pembatalan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor Surat 413/HR-SLI/VII/2003 Tertanggal 20 Agustus 2013 Yang Diterbitkan Oleh PT. Starlink Indonesia, yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi, pertimbangan *Judex Facti* selengkapnya berbunyi:

-----"Menimbang, bahwa oleh karena mutasi tidak dilakukan dengan surat mutasi sebagaimana dalam Pasal 10 ayat (1) peraturan perusahaan dan keterangan saksi-saksi, maka tindakan Penggugat tidak dapat dikua/iffkasikan menolak perintah atasan dan tidak terbukti pula Penggugat melakukan tindakan mangkir berdasarkan Pasal 169 ayat (1) undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menjadi alasan putusnya hubungan kerja sebagaimana dalam surat pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat dengan Nomor Surat 413/HR/SLI/VIII/2003 tertanggal 20 Agustus 2013, maka dengan demikian surat pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat dengan Nomor Surat 413/HR/SU/VIII/2003 tertanggal 20 Agustus 2013 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dan batal demi hukum,.....

Bahwa pertimbangan *Judex Facti* yang membatalkan surat pemutusan hubungan kerja Termohon Kasasi/dahulu Penggugat dengan Nomor Surat 413/HR/SLI/VIII/2003, tertanggal 20 Agustus 2013, jelas sangat kurang pertimbangan hukumnya (*onvoldoende gemotlvereed*). Sebab latar belakang terbitnya pemutusan hubungan kerja tersebut didasari



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

atas pertimbangan bahwa Termohon Kasasi (ic. Sdr. Manshuri) telah menolak perintah Perusahaan (ic. Managemen PT Starlink Indonesia). Hal ini berarti Termohon Kasasi (ic. Sdr. Mashuri) telah melanggar Perjanjian Kerja yang ada dan juga peraturan perundang-undangan yang berlaku dibidang Ketenagakerjaan yaitu Pasal 1 ayat 15 Jo. Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sebagai pihak yang menerima perintah kerja.

Pasal 1 ayat 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan selengkapnya berbunyi:

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 52, selengkapnya berbunyi;

- (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
 - a. Kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.
- (2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat(l) huruf a dan b dapat dibatalkan;
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum;

Bahwa pertimbangan *Judex Facti* yang menyatakan "tidak patut dan layak" pekerjaan kebersihan ditugaskan kepada Penggugat yang merupakan pekerja tetap seharusnya bagian kebersihan ditugaskan kepada pekerja yang tidak tetap berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dalam Penjelasan Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. demi hukum haruslah ditolak. Sebab pekerjaan yang diberikan oleh Pemohon Kasasi kepada Termohon Kasasi tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku. Oleh karena itu Termohon Kasasi tidak memiliki dasar hukum untuk menolak perintah kerja (mutasi) yang diberikan oleh Pemohon Kasasi.

Hal. 22 dari 25 hal.Put.Nomor 685 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dengan demikian, putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut kurang dalam pertimbangan hukumnya (*onvoldoende gemotiveerd*);

Bahwa sehubungan dengan uraian keberatan-keberatan Pemohon Kasasi tersebut di atas, mohon Majelis Hakim Mahkamah Agung Republik Indonesia berkenan untuk memeriksa dan atau mengadili sendiri perkara *a quo* serta memutuskan:

Mengadili

1. Mengabulkan Permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi;
2. Menerima Jawaban Pemohon Kasasi untuk seluruhnya;
3. Menolak gugatan Termohon Kasasi/Penggugat untuk seluruhnya;
4. Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 18/G/2014/PHI/PN.BDG., tanggal 03 Juni 2014;
5. Menghukum Termohon Kasasi/dahulu Penggugat untuk membayar biaya perkara;

Mengadili Sendiri

1. Menerima permohonan Kasasi dari Pemohon Kasasi;
 2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;
 3. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung lalai memenuhi syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan;
 4. Menyatakan Termohon Kasasi telah terbukti secara sah dan meyakinkan, menolak perintah perusahaan (ic. PT. Starlink Indonesia) dengan menolak mutasi di PT. Starlink Indonesia;
 5. Menyatakan sah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat terhadap penggugat dengan Nomor Surat 413/HR/SLI/VIII/2003 tertanggal, 20 Agustus 2013;
 6. Menyatakan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi, telah berakhir/putus, sejak tanggal 24 Agustus 2013.
 7. Menghukum Termohon Kasasi untuk membayar biaya perkara;
- Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Hal. 23 dari 25 hal.Put.Nomor 685 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

mengenai keberatan ke-1 sampai dengan ke-2:

Mengingat sejak tanggal 24 Agustus 2014 antara Pemohon dengan Termohon Kasasi sudah tidak terjadi hubungan kerja dan yang ada pada intinya sesuai peraturan perundang-undangan tersebut Pemohon Kasasi tidak berkewajiban untuk membayar upah terhadap Termohon Kasasi;

Sebab latar belakang terbitnya pemutusan hubungan kerja tersebut didasari atas pertimbangan bahwa Termohon Kasasi (ic. Sdr. Manshuri) telah menolak perintah perusahaan (ic. Manajemen PT. Starlink Indonesia). Hal ini berarti Termohon Kasasi (ic. Sdr. Manhuri) telah melanggar perjanjian kerja yang ada dan juga peraturan perundang-undang yang berlaku dibidang ketenagakerjaan yaitu Pasal 1 ayat 15 jo. Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai pihak yang menerima perintah kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: PT. Starlink Indonesia 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;

M E N G A D I L I :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PT. STARLINK INDONESIA** tersebut;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Hal. 24 dari 25 hal.Put.Nomor 685 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari **Jumat**, tanggal **19 Desember 2014** oleh **Dr. H. ZHRUL RABAIN, S.H., M.H.**, Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **H. BUYUNG MARIZAL, S.H.,M.H.**, dan **BERNARD, S.H.,M.M.**, 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 oleh **NINIL EVA YUSTINA , SH., M.Hum**, Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,

K e t u a,

Panitera Pengganti

Hal. 25 dari 25 hal.Put.Nomor 685 K/Pdt.Sus-PHI/2014