



P U T U S A N

No. 357 K/Pdt.Sus/2012

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

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

PT.INDOWIRE PRIMA INDUSTRINDO, berkedudukan di Jalan Margomulyo Indah Blok C/1 Buntaran Tandes Surabaya, dalam hal ini memberi kuasa kepada AVAN LOECKMAN PRANAWA, S.H.,M.M., Senior Manager Human Resources Development (HRD) Indoprima Group;

Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

m e l a w a n :

- 1 OKTAVIAN RACHMAD FIRMANSYAH, bertempat tinggal di Jalan Kapasari Pedukuhan BEI No. 15 Surabaya;
- 2 PANDU CAHYO, bertempat tinggal di Jalan Rangkah Buntu II/6A Surabaya;

Para Termohon Kasasi dahulu Tergugat I dan II;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

- 1 Bahwa, Penggugat selaku Pengusaha spare part automotive yang khusus memproduksi kabel untuk automotive yang mempunyai komitmen untuk senantiasa meningkatkan kualitas produksi. Dalam hal ini tujuan tersebut sangat mungkin tidak dipenuhi jika Sumber Daya Manusia yang bekerja di PT. Indowire Prima industrindo tidak mempunyai rasa kepedulian terhadap kedisiplinan yang mutlak diperlukan untuk peningkatan kualitas produksi. Ketidak pedulian terhadap nasib perusahaan itu ditunjukkan langsung oleh para Tergugat yang pada saat itu menjadi karyawan PT. Indowire Prima Industrindo, dimana para Tergugat dengan tanpa perasaan bersalah tidak masuk kerja tanpa ada keterangan yang dapat

Hal. 1 dari 5 hal. Put. No. ... K/Pdt/...



dipertanggung jawabkan atau mangkir selama sehari-hari dalam tiap-tiap bulannya;

2 Bahwa, benar pada awalnya terjadi hubungan kerja antara Penggugat selaku Pengusaha dan para Tergugat selaku karyawan. Dengan diikatkannya pada Perjanjian Kerja yang telah ditanda tangani oleh Penggugat dan Tergugat (I) (Vide Bukti P-1), Penggugat dan Tergugat II (Vide Bukti P-II). Dimana Perjanjian ini tunduk pada Bab IX Pasal 50 Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003 jo. Pasal 1233, Pasal 1313, Pasal 1338 Undang-Undang Hukum Perdata. Yang masing-masing berbunyi sebagai berikut :

- BAB IX Pasal 50 UUTK No. 13 Tahun 2003 :
“Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja / buruh“;
- Pasal 1233 Undang-Undang Hukum Perdata :
“Perikatan lahir karena suatu persetujuan atau karena Undang-Undang“;
- Pasal 1313 Undang-Undang Hukum Perdata :
“Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih“;
- Pasal 1338 Undang-Undang Hukum Perdata :
“Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan Undang-Undang berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau, karena alasan-alasan yang ditentukan oleh Undang-Undang, persetujuan harus dilaksanakan dengan itikat baik“;

Dan perjanjian ini berlandaskan juga pada Peraturan Perusahaan PT. Indowire Prima Indsutrindo yang telah disyahakan oleh Dinas Tenaga Kerja Surabaya (Vide Bukti P-3);

3 Bahwa, Tergugat (I) pada tahun 2010 bulan Mei 2010 melakukan mangkir selama 1 hari (Vide Bukti P-4), pada bulan Juni 2010 mangkir selama 5 hari (Vide Bukti P-5), pada bulan Juli 2010 mangkir selama 3 hari (Vide Bukti P-6), pada bulan Agustus mangkir sebanyak 10 hari (Vide Bukti P-7), pada bulan September 2010 mangkir sebanyak 13 hari (Vide bukti P-8), pada bulan Oktober 2010 mangkir sebanyak 19 hari (Vide Bukti P-9). Dari perbuatan itu Penggugat telah memberikan pembinaan berkali-kali dengan memberikan Surat Peringatan 1 pada tanggal 1 Mei 2010 (Vide bukti P-10), Surat Peringatan 3 pada tanggal 31 Mei



2010 (Vide Bukti P-11), dan Surat Peringatan 3 pada tanggal 3 Juli 2010 (Vide Bukti P-12) dan Penggugat kembali memberikan Surat Peringatan ke 3 lagi pada tanggal 20 Agustus 2010 (Vide Bukti P-13), untuk diketahui Surat Peringatan memang tidak berurutan hal ini dimungkinkan karena dalam Peraturan Perusahaan BAB XII Pasal 31 ayat 5 berbunyi a : “Surat Peringatan I, Surat Peringatan 2 dan Surat Peringatan 3 tanpa harus berurutan dapat diberikan bergantung pada Tingkat kesalahannya” (Vide Bukti P-14);

Disamping Surat Peringatan, Penggugat telah juga memberikan pembinaan dalam bentuk rotasi kerja pada tanggal 4 Desember 2007 dari Seksi Quality Assurance (QC) ke Seksi Bunching (Vide Bukti P-15) dan rotasi untuk kedua kalinya pada tanggal 28 Desember 2009 dari Seksi VT/COT ke Extruder (Vide Bukti P-16). Walaupun sudah diberikan pembinaan sedemikian rupa Tergugat (I) masih tidak mau merubah sikap bahkan terkesan ingin memberikan contoh yang tidak baik kepada karyawan lainnya bahkan tindakan Tergugat (I) ini benar dengan cara tetap mengulangi kesalahan yang sama seperti yang Penggugat uraikan di atas. Dan perlu diketahui tindakan mangkir yang dilakukan Tergugat (I) terkesan disengaja untuk merugikan Penggugat yaitu dengan cara apabila Penggugat sudah melakukan panggilan kerja kepada Tergugat (I) pada hari yang ke 5 setelah mangkir secara berturut-turut maka Tergugat (I) akan masuk di hari ke 6 ketika Tergugat (I) telah mendapatkan panggilan. Dan jelas ini disengaja dan disiasati oleh Tergugat (I) agar tidak diberhentikan dengan PHK dikualifikasikan mengundurkan diri oleh Penggugat merujuk Pasal 68 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : “Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri”;

Uraian mengenai perbuatan Tergugat (I) yang Penggugat sebutkan di atas adalah sebagai berikut :

- 1 Pada tanggal 21, 22, 23 Juli 2010 Tergugat (I) mangkir dan Penggugat melakukan pemanggilan ke 1 pada tanggal 23 Juli 2010 (Vide Bukti P-17) dan pada tanggal 24 Juli 2010 Tergugat (I) masuk kerja;
- 2 Pada tanggal 20, 21, 23, 24 September 2010 Tergugat (I) mangkir berturut-turut dan Penggugat melakukan panggilan ke 1 pada tanggal 24 September



2010 (Vide Bukti P-18) dan pada tanggal 25 September 2010 Tergugat kembali masuk kerja;

3 Pada tanggal 4, 5, 6 Oktober 2010 Tergugat (I) mangkir secara berturut-turut dan Penggugat melakukan panggilan ke 1 pada tanggal 6 Oktober 2010 (Vide Bukti P-19) dan pada tanggal 7 Oktober 2010 Tergugat kembali masuk kerja;

4 Pada tanggal 11, 12, 13, 14 Oktober 2010 Tergugat (I) mangkir berturut-turut dan Penggugat kembali melayangkan panggilan ke 1 pada tanggal 14 Oktober 2010 (Vide Bukti P-20) dan pada tanggal 15 Oktober 2010 Tergugat (I) kembali masuk kerja;

5 Pada tanggal 16, 18, 19, 20 Oktober 2010 Tergugat (I) kembali mengulangi ulahnya mangkir berturut-turut dan Penggugat kembali melayangkan panggilan ke 1 pada tanggal 20 Oktober 2010 (Vide Bukti P-21) karena Tergugat (I) pada tanggal 20 Oktober 2010 tidak masuk maka Penggugat kembali melayangkan panggilan ke 2 pada tanggal 21 Oktober 2010 (Vide Bukti P-22) dan kembali Tergugat (I) masuk pada tanggal 21 Oktober 2010. perlu diketahui bahwa Tergugat (I) masuk pada tanggal 21 Oktober 2010 sore hari karena Tergugat (I) masuk shift 2 jam 16.00 Wib;

6 Pada tanggal 22, 23, 25 Oktober 2010 Tergugat (I) kembali mengulangi mangkir berturut-turut dan Penggugat kembali memanggil Tergugat pada tanggal 25 Oktober 2010 dengan surat panggilan ke 1 (Vide Bukti P-23) karena pada tanggal 26 Oktober 2010 Tergugat (I) tetap tidak masuk maka Penggugat melayangkan panggilan ke 2 pada tanggal 26 Oktober 2010 (Vide Bukti P-24) dan tetap saja Tergugat (I) mengulangi hal yang sama yaitu pada tanggal 27 Oktober 2010 Tergugat (I) masuk kerja lagi;

4 Bahwa, Penggugat telah berbesar hati untuk melakukan konseling secara bipartite dengan Tergugat (I) sebanyak 2 kali yang bertujuan agar Tergugat (I) dapat merubah perbuatan yang salah tersebut, dengan uraian sebagai berikut :

4.1. Pada tanggal 27 Oktober 2010 pada saat konseling antara Penggugat dan Tergugat (I), jelas-jelas Tergugat (I) melakukan perbuatan yang tidak terpuji ini karena alasan sebagai berikut :

4.1.1. Tergugat (I) sudah mempunyai usaha sampingan (Vide Bukti P-25);

4.1.2. Karena sudah ada usaha sampingan maka Tergugat (I) sudah tidak ada semangat lagi untuk bekerja lagi dan ingin di PHK (Vide Bukti P-25);



4.1.3. Selama mangkir Tergugat (I) melakukan aktifitas istirahat di rumah (Vide Bukti P-25);

4.2. Pada tanggal 30 Oktober 2010 dengan baik-baik Penggugat menawarkan solusi agar Tergugat (I) berhenti melakukan perbuatan yang akan menjadi contoh tidak baik bagi karyawan lainnya, dengan cara Penggugat menawarkan kompensasi sebesar 2 kali gaji pokok agar Tergugat (I) mau berhenti bekerja dengan baik-baik karena Penggugat melihat niat Tergugat (I) untuk tidak mau bekerja kembali karena sudah mempunyai usaha sampingan seperti yang disebutkan Tergugat (I) pada poin 4.1 di atas. Tetapi Tergugat (I) tidak mau dengan kompensasi seperti itu. Tergugat (I) menuntut minta 5 kali gaji pokok (Vide Bukti P-26). Hal ini tentu saja ditolak Penggugat karena jika Penggugat memenuhi tuntutan ini maka akan menjadi contoh yang tidak baik bagi karyawan lainnya, karena apabila Penggugat mengabulkan permintaan Tergugat maka akan berbondong-bondong karyawan lainnya yang merasa sudah tidak mempunyai keinginan bekerja dengan baik bahkan sudah mempunyai usaha sampingan, untuk mencari gara-gara agar dapat diberhentikan dengan mendapat pesangon. Hal ini akan sangat jelas merugikan Penggugat dalam hal biaya dan waktu yang terbuang oleh karena ketidakhadiran Tergugat dalam bekerja. belum lagi jika pesanan barang oleh konsumen tidak dapat dipenuhi tepat waktu oleh Penggugat, karena banyaknya orang yang tidak masuk karena mencontoh perbuatan Tergugat. Bisa-bisa Penggugat akan dikenakan pinalti atau denda oleh konsumen karena terlambat mengirimkan barang pesanan konsumen. Mengenai denda ini bisa dilihat dari salah satu bunyi perjanjian kerjasama pembelian dan penjualan antara Penggugat dengan Konsumen pada Pasal 12 yang berbunyi :

“Jika pengiriman barang (Produksi) mengalami keterlambatan selama yang diakibatkan dan menjadi tanggung jawab PT. Indowire Prima Industrindo / IWPI (Penggugat), IWPI (Penggugat) akan menanggung kompensasi atas kerugian atau biaya yang dihitung berdasarkan prakiraan yang dibuat oleh SEAPS / Sumitomo Electric Automotive Product (Singapore) Pte. Ltd. (konsumen). Kompensasi kerugian dan perkiraan biaya yang dibuat SEAP (Konsumen) akan didasarkan pada hasil negoisasi kedua belah pihak (Penggugat dengan Konsumen)“ (Vide Bukti P-27);

5 Bahwa, Tergugat (II) pada tahun 2010 di bulan Mei 2010 mangkir selama 3 hari (Vide Bukti P-28), di bulan Juni 2010 selama 1 hari (Vide Bukti P-29), di bulan



Juli 2010 selama 2 hari (Vide Bukti P-30), di bulan September 2010 selama 4 hari (Vide Bukti P-31), di bulan Oktober 2010 selama 18 hari (Vide Bukti P-32). Dan dari perbuatan itu Penggugat telah melakukan pembinaan kepada Tergugat (II) berupa Surat Peringatan 1, berlaku dari tanggal 1 Mei 2010 s/d tanggal 31 November 2010 (Vide Bukti P-33), Surat Peringatan 2 berlaku dari tanggal 31 Mei 2010 s/d 31 November 2010 (Vide Bukti P-34), Surat Peringatan 3 berlaku dari tanggal 20 Agustus 2010 s/d tanggal 20 Pebruari 2011 (Vide Bukti P-35). Dari melihat Surat Peringatan yang dibuat oleh Penggugat tersebut di atas maka dapat disimpulkan Tergugat (II) tetap mengulangi perbuatan salahnya meskipun waktu yang ditentukan untuk batas akhir Surat Peringatan ke 1 ke Surat Peringatan ke 2 atau ke Surat Peringatan ke 3 belum terlaksana, hal ini menunjukkan itikad tidak baik dari Tergugat (II) untuk bekerja. Selain pemberian Surat Peringatan tersebut Penggugat juga memberikan pembinaan dalam bentuk rotasi pekerjaan Tergugat (II) dari seksi Copper ke Extruder pada tanggal 16 Januari 2010 (Vide Bukti P-36) kemudian pada tanggal 9 Juli 2010 di rotasi kembali dari seksi Extruder kembali seperti posisi jabatan semula pada tanggal 30 September 2010 (Vide Bukti P-38). Hal tersebut dilakukan agar Tergugat (II) dapat termotifasi untuk bekerja lebih baik dengan diberi kesempatan pindah tugas tersebut. Tapi hasilnya tidak cukup menggembirakan, Tergugat (II) masih tetap saja melanggar Peraturan Perusahaan dengan mangkir kerja, dan cenderung Tergugat (II) sengaja untuk melakukan tindakan tersebut, dan perlu diketahui tindakan mangkir yang dilakukan Tergugat (II) terkesan disengaja untuk merugikan Penggugat yaitu dengan cara apabila Penggugat sudah melakukan panggilan kerja kepada Tergugat (II) pada hari yang ke 5 setelah mangkir secara berturut-turut maka Tergugat (II) akan masuk di hari ke 6. dan jelas hal ini disengaja dan disiasati oleh Tergugat (II) agar tidak diberhentikan dengan di PHK dikualifikasikan mengundurkan diri oleh Penggugat merujuk pada Pasal 68 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Uraian mengenai perbuatan Tergugat (II) yang Penggugat sebutkan di atas adalah sebagai berikut :

- 5.1. Pada tanggal 6, 7, 8, 9 Oktober 2010 Tergugat mangkir dan Penggugat melakukan pemanggilan ke 1 pada tanggal 9 Oktober 2010 (Vide Bukti P-39) dan pada tanggal 11 Oktober 2010 Tergugat (II) masuk kerja;
- 5.2. Pada tanggal 12, 13, 14 Oktober 2010 Tergugat mengulangi mangkir kembali dan Penggugat melakukan pemanggilan ke 1 lagi pada tanggal 14 Oktober



2010 (Vide Bukti P-40) dan pada tanggal 16 Oktober 2010 Penggugat melakukan pemanggilan ke 2 karena Tergugat (II) tanggal 15 Oktober 2010 masih mangkir (Vide Bukti P-41) dan pada sore hari jam 16.00 Wib Tergugat (II) masuk kerja dalam hal ini Terguat (II) masuk shift 2;

5.3. Pada tanggal 18, 19, 20 Oktober 2010 Tergugat (II) mangkir sehingga pada tanggal 21 Oktober 2010 Penggugat melakukan pemanggilan ke 1 (Vide Bukti P-42), dan pada tanggal 21 Oktober 2010 Tergugat (II) masuk shift 2 sore hari;

5.4. Pada tanggal 22, 23, 25 Oktober 2010 Tergugat (II) kembali mangkir sehingga Penggugat memanggilnya ke 1 lagi pada tanggal 25 Oktober 2010 (Vide Bukti P-43), karena pada tanggal 26 Oktober 2010 Tergugat (II) masih meneruskan mangkirnya maka Penggugat memanggil untuk ke 2 kalinya pada tanggal 26 Oktober 2010 (Vide Bukti P-44). Merasa terancam dengan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 apabila Tergugat (II) masih mangkir, maka Tergugat (II) pada tanggal 27 Oktober 2010 masuk kerja kembali;

6 Bahwa, Penggugat telah berbesar hati untuk melakukan konseling dengan Tergugat (II) sebanyak 2 kali yang bertujuan agar Tergugat (II) dapat merubah perbuatan yang salah tersebut, dengan uraian sebagai berikut :

6.1. Pada tanggal 27 Oktober 2010 pada saat konseling antara Penggugat dan Tergugat (II), jelas-jelas Tergugat (II) mengungkapkan kepada Penggugat bahwa alasan Tergugat (II) melakukan perbuatan yang tidak terpuji ini karena alasan sebagai berikut :

6.1.1 Tergugat (II) sudah ada usaha sampingan yaitu warung internet sehingga Tergugat (II) malas masuk kerja (Vide Bukti P-45);

6.1.2. Surat mangkir Tergugat (II) menjalankan aktifitas memperbaiki computer/ software pihak ke tiga dan tidak ada hubungannya dengan pekerjaan Tergugat (II) di dalam Perusahaan Penggugat (Vide Bukti P-46);

6.1.3. Tidak ada kemauan bekerja dan ingin diberhentikan dari perusahaan (Vide Bukti P-47);

6.2. Pada tanggal 1 November 2010 dengan baik-baik Penggugat menawarkan solusi agar Tergugat (II) berhenti melakukan perbuatan yang akan menjadi contoh tidak baik bagi karyawan lainnya dengan cara Penggugat menawarkan kompensasi sebesar 2 kali gaji pokok agar Tergugat (II) mau berhenti bekerja dengan baik-baik karena Penggugat melihat niat Tergugat (II) untuk tidak mau bekerja kembali karena sudah mempunyai usaha sampingan seperti yang



disebutkan Tergugat (II) pada poin 6.1. di atas. Tetapi Tergugat (II) tidak mau dengan kompensasi seperti itu, Tergugat (II) menuntut 4 kali gaji pokok (Vide Bukti P-48). Hal ini tentu saja ditolak Penggugat karena jika Penggugat memenuhi tuntutan ini maka akan menjadi contoh yang tidak baik bagi karyawan lainnya, karena apabila Penggugat mengabdikan permintaan Tergugat (II) maka akan berbondong-bondong karyawan lainnya yang sudah merasa tidak mempunyai keinginan bekerja yang baik bahkan sudah mempunyai usaha sampingan, untuk mencari gara-gara agar dapat diberhentikan dengan mendapatkan pesangon. Hal ini akan sangat jelas merugikan Penggugat dalam hal biaya dan waktu yang terbuang oleh karena ketidakhadiran Tergugat (II) dalam bekerja. Belum lagi jika pesanan barang oleh konsumen tidak dapat dipenuhi tepat waktu oleh Penggugat, karena banyaknya orang yang tidak masuk kerja karena mencontoh perbuatan Tergugat (II) bisa-bisa Penggugat akan dikenakan penalti dan atau denda oleh konsumen karena terlambat mengirimkan barang pesanan konsumen. Mengenai denda ini bisa dilihat dari salah satu bunyi perjanjian kerjasama pembelian dan penjualan antara Penggugat dengan Konsumen pada Pasal 12 yang berbunyi :

“Jika pengiriman barang (Produksi) mengalami keterlambatan selama yang diakibatkan dan menjadi tanggung jawab PT. Indowire Prima Industrindo / IWPI (Penggugat), IWPI (Penggugat) akan menanggung kompensasi atas kerugian atau biaya yang dihitung berdasarkan prakiraan yang dibuat oleh SEAPS / Sumitomo Electric Automotive Product (Singapore) PT. Ltd. (konsumen). Kompensasi kerugian dan perkiraan biaya yang dibuat SEAP (Konsumen) akan didasarkan pada hasil negosiasi kedua belah pihak (Penggugat dengan Konsumen)” (Vide Bukti P-27);

7 Bahwa, melihat sepak terjang para Tergugat seperti yang telah Penggugat ulas dan uraikan pada poin 3, 4, 5, dan 6 di atas, maka jelas perbuatan para Tergugat sangat merugikan Penggugat dalam bentuk;

7.1. Perbuatan para Tergugat berakibat menurunnya produktifitas kerja, yang diakibatkan dari tidak produktifnya para Tergugat dalam bekerja. Hal ini bisa terjadi karena pada setiap harinya jumlah karyawan yang masuk telah diatur dengan rencana kerja yang dibuat oleh Penggugat melalui pimpinan unit kerja para Tergugat untuk melaksanakan proses produksi dan proses kerja lainnya (Vide Bukti P-49);



7.2. Perbuatan para Tergugat merupakan contoh yang tidak baik bagi karyawan lainnya dalam hal kedisiplinan dan kepatuhan dalam bekerja, dimana kedisiplinan dan kepatuhan dalam bekerja merupakan hal utama bagi terciptanya kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh Penggugat;

7.3. Para Tergugat telah merusak tatanan budaya kerja yang telah di-bangun oleh Penggugat dengan susah payah dan memerlukan waktu dan biaya yang tidak sedikit, yaitu budaya kerja 5 R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) (Vide Bukti P-50);

7.4. Para Tergugat perbuatannya telah melanggar isi yang diamanatkan oleh Perjanjian Kerja khususnya Pasal 6 dan isi Peraturan Perusahaan khususnya BAB VIII Pasal 22 ayat 2 huruf C;

Dan juga diketahui bahwa, Perjanjian Kerja merupakan Undang-Undang bagi pihak yang terikat dalam perjanjian tersebut sesuai bunyi Pasal 1338 Undang-Undang Hukum Perdata dan azas "Pacta sun servanda". Serta diketahui juga bahwa, Peraturan Perusahaan PT. Indowire Prima Industrindo telah didukung dan disetujui oleh Ketua SP LEM SPSI PT. Indowire Prima Industrindo melalui surat pernyataannya (Vide Bukti P-51), sehingga cukuplah kuat jika Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan ini sebagai landasan hukum bagi Peraturan dan tata tertib yang diterapkan antara para Tergugat dengan Penggugat dalam menjalankan hak dan kwajibannya selama hubungan kerja terjadi. Dimana Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan yang Penggugat sebutkan di atas masing-masing berbunyi :

- Perjanjian Kerja Pasal 6 berbunyi :
"Pihak kedua (para Tergugat) bersedia mengikatkan diri untuk mematuhi semua Peraturan dan Tata Tertib yang diterapkan oleh Pihak Pertama (Penggugat). Selanjutnya apabila Pihak Kedua (para Tergugat) melakukan pelanggaran Peraturan dan Tata Tertib tersebut, maka Pihak Kedua (para Tergugat) bersedia menerima sanksinya sesuai ketentuan yang berlaku";
- Peraturan Perusahaan BAB VIII Pasal 22 ayat 2 huruf C yang berbunyi :
"Tidak diperkenankan tidak masuk bekerja tanpa ijin dari Perusahaan, apabila pekerja tidak dapat masuk bekerja dengan alasan apapun yang bersangkutan wajib memberitahukan kepada atasan secara tertulis";

Maka jelas tindakan para Tergugat yang melanggar isi Perjanjian Kerja Pasal 6 dan Peraturan Perusahaan BAB VIII Pasal 22 ayat 2 huruf C seperti yang Penggugat uraikan pada poin 3, 4, 5 dan 6 di atas sangatlah merugikan Penggugat dan untuk itu



haruslah diberikan hukuman yang setimpal kepada para Tergugat. Karena perbuatan para Tergugat termasuk perbuatan yang merugikan Penggugat. Hal ini berdasarkan Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi :

“Tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk mengganti kerugian tersebut”;

Hal ini dikuatkan dengan definisi mengenai Perbuatan Melawan Hukum oleh Moegni Djodirjo dalam bukunya “Perbuatan Melawan Hukum” hal 28 cet. II Penerbit Pradnya paramita Jakarta 1982, yang menyebutkan definisi perbuatan melawan hukum adalah :

“berbuat atau tidak berbuat yang bertentangan dengan kewajiban hukum si pelaku atau melanggar hak subyektif orang lain”;

Dan sudah sekian lamanya dalam kurun waktu rata-rata hampir 6 bulan, para Tergugat telah melakukan perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada Penggugat dan telah beberapa kali para Tergugat diberi pembinaan melalui surat Peringatan masih saja tidak ada itikad baik untuk memperbaiki malah menjadi-jadi dan hal ini kalau dibiarkan akan menjadi contoh yang tidak baik bagi karyawan lainnya dan sangat merugikan bagi kelangsungan usaha Penggugat. Sehingga seharusnya kepada para Terguat diberikan hukuman yang setimpal yaitu Penetapan Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pesangon;

8 Bahwa Penggugat telah memberikan kompensasi atas pekerjaan para Tergugat di atas normative yang ada. Setiap karyawan mendapatkan gaji paling rendah Upah Minimum Kota ditambah makan siang, tunjangan prestasi, tunjangan masa kerja, tunjangan transport, premi shift, premi hadir ditambah seragam yang diberikan setiap tahun 2 stel pakaian (Vide Bukti P-52). Mengingat kompensasi yang diberikan oleh Penggugat, maka ibarat “Air susu dibalas dengan air tuba” jelas perbuatan para Tergugat telah menampar dan mencoreng niat baik Penggugat yang telah memberikan kesempatan untuk dapat bekerja, mencari nafkah untuk keluarga para Tergugat, mendidik dan melatih para Tergugat untuk bisa bekerja dengan baik. Yang tentunya hal tersebut memerlukan waktu dan biaya yang tidak sedikit. Dalam hal ini para Tergugat tidak mempunyai itikad baik terhadap apa yang telah diberikan oleh Penggugat jelas-jelas ini bertentangan dengan bunyi Pasal 1338 Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi :

“Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat



ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh Undang-Undang Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik”;

9 Bahwa, untuk menghentikan perilaku para Tergugat yang tidak baik dan cenderung sangat merugikan Penggugat, seperti yang Penggugat uraikan pada poin 3, 4, 5, 6, 7 dan 8 di atas. Dan apabila perbuatan para Tergugat jika tidak dihentikan akan dapat menghancurkan tatanan nilai-nilai produktifitas kerja yang dengan susah payah dibangun oleh Penggugat dan akan menjadi contoh yang tidak baik, bagi kinerja karyawan lainnya;

Maka sesuai surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materiil Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 pada poin 1 dan poin 4, dan dengan berlandaskan Pasal 1603.O ayat (2.o), ayat (10.o) ayat (11.o), ayat (12.o) Undang-Undang Hukum Perdata. Dimana masing-masing berbunyi :

- Surat Edaran No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 Point 1 berbunyi :

“Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Undang-Undang Nomor 113 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khusus Pasal 158, Pasal 159, Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat :bukan atas pengaduan pengusaha”. Pasal 170 sepanjang anak kalimatPasal 158 ayat (1)...”,Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimatPasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) ...” tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat...;

- Surat Edaran No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 Poin 4 berbunyi :

“Dalam hal terdapat “ alasan mendesak” yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, maka pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”;

- Pasal 1603.O ayat (2.o), ayat (10.o) ayat (11.o), ayat (12.o) Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi :

“Bagi majikan yang dipandang alasan-alasan yang mendesak dalam arti Pasal yang lalu adalah perbuatan-perbuatan, sifat-sifat atau sikap buruh yang demikian rupa, sehingga mengakibatkan, bahwa tidak pantaslah si majikan diharapkan untuk meneruskan hubungan kerja;

Alasan-alasan mendesak dianggap , antara lain :



2.o. Jika ia ternyata tidak mempunyai kemampuan atau kesanggupan sedikitpun untuk pekerjaan yang telah dijanjikannya;

10.o. Jika ia bersikeras memenuhi perintah-perintah wajar yang diberikan oleh atau atas nama majikan;

11.o. Jika ia, dengan cara lain terlalu melalaikan kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepadanya oleh perjanjian;

12.o. Jika ia, karena sengaja atau sembrono, menjadi tidak mampu melakukan pekerjaan yang dijanjikan;

Penggugat memandang perlu untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan mendesak dan tanpa pesangon kepada para Tergugat, yaitu masing-masing kepada :

⇒ Tergugat (I) diputus hubungan kerjanya dengan alasan mendesak tanpa pesangon oleh Penggugat pada tanggal 1 November 2010 (Vide Bukti P-53);

⇒ Tergugat (II) diputus hubungan kerjanya dengan alasan mendesak tanpa pesangon oleh Penggugat pada tanggal 1 November 2010 (Vide Bukti P-54);

10 Bahwa, Penggugat merasa keberatan dengan Anjuran Mediator dari Dinas Tenaga Kerja Surabaya, yang Penggugat nilai kurang tepat dimana Mediator menganjurkan untuk memberikan para Tergugat masing-masing pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebesar 1 x ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 (Vide Bukti P-55);

Karena bagi Penggugat sudah cukup jelas bahwa, para Tergugat telah dengan sengaja merugikan Penggugat dengan melakukan perbuatan mangkir berkali-kali yang mempunyai tujuan untuk dapat diberhentikan dengan mendapatkan pesangon oleh Penggugat dan hal ini bukan merupakan contoh yang baik bagi karyawan lainnya. Bisa dibayangkan akan berbondong-bondong karyawan yang tidak mempunyai itikat baik untuk bekerja akan melakukan kesalahan yang sama supaya mendapatkan pesangon padahal karyawan tersebut sudah mempunyai pekerjaan sampingan seperti yang uraikan pada poin 4 dan 6 di atas. Jelas hal ini merugikan Penggugat dan iklim usaha tentunya akan tidak sehat;

11 Bahwa, mohon keadilan yang seadil-adilnya kepada Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial Yang Terhormat karena bukan merupakan contoh yang baik bagi dunia usaha dan investasi jika ada karyawan yang perbuatannya sama atau meniru perbuatan para Tergugat. Bisa dibayangkan iklim investasi atau



usaha yang akan tercipta jika mayoritas Sumber Daya Manusia yang ada saat ini sama atau meniru dari perbuatan para Tergugat. Bukannya makin maju kalah makin menurun tajam produktifitas di Negara kita dibanding dengan produktifitas Sumber Daya Manusia di Negara lainnya. Dan perlu untuk Majelis Hakim ketahui bahwa seperti Penggugat yang telah sampaikan di atas bahwa Penggugat adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam memproduksi kabel automotif. Dimana Penggugat banyak menjual produk ke perusahaan automotive milik orang Jepang yang sangat mengedepankan kualitas produksi yang dihasilkan oleh kinerja yang menjunjung tinggi kedisiplinan, ketelitian dan kehati-hatian dalam bekerja karena konsekwensi dari kualitas yang buruk pada produk Penggugat adalah recall terhadap produk automotiv yang memakai produk Penggugat, yang pada akhirnya hal tersebut dapat berakibat buruk bagi kelangsungan usaha Penggugat. Oleh karena itu mohon Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial Yang Terhormat, dapat melihat dari berbagai sudut dalam menyikapi perbuatan para Tergugat. Kami selaku Penggugat juga merupakan Warga Negara Indonesia yang membutuhkan perlindungan hukum, karena kami selaku Penggugat mengemban amanat untuk kelangsungan usaha yang menghidupi banyak orang yang tentunya berharap mempunyai masa depan yang baik dan maju. Sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan lainnya yang berkeinginan untuk hidup lebih baik dengan itikad kerja yang baik. Dalam hal ini Penggugat yakin masih banyak karyawan yang baik yang tentunya wajib dilindungi masa depan mereka agar tidak mencontoh perbuatan para Tergugat;

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

- I Dalam Provisi :
 - 1 Menjatuhkan Putusan Sela kepada para Tergugat;
 - 2 Mengabulkan gugatan provisi Penggugat untuk seluruhnya;
 - 3 Menghukum para Tergugat dengan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa Pesangon sejak para Tergugat menerima Surat Pemutusan Hubungan Kerja dari Penggugat;
- II Dalam Pokok Perkara :
 - 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
 - 2 Menghukum para Tergugat dengan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa Pesangon sejak para Tergugat menerima Surat Pemutusan Hubungan Kerja dari Penggugat;



- 3 Menyatakan secara hukum para Tergugat bersalah melakukan perbuatan yang sangat merugikan Penggugat;
- 4 Menghukum para Tergugat secara tanggung renteng masing-masing 1/3 bagian untuk membayar kerugian Immateriil Rp. 100.000.000,- dan apabila lalai dikenakan uang paksa sebesar Rp. 250.000,- (dua ratus lima puluh ribu rupiah) untuk setiap hari keterlambatan;
- 5 Menghukum para Tergugat untuk tunduk dan patuh terhadap putusan perkara ini;
- 6 Menyatakan putusan perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada perlawanan, Kasasi ataupun upaya hukuman lainnya dari para Tergugat atau pihak ketiga lainnya;
- 7 Menghukum para Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini;

Atau apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, Penggugat mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono);

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

- 1 Bahwa Penggugat dalam gugatannya, mengajukan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan mendesak tanpa pesangon merujuk Pasal 1603.O. ayat (2.o), ayat (10.o), ayat (11.o), ayat (12.o) Undang-Undang Hukum Perdata / Burgelijk Wetboek (BW) kepada para Tergugat;
- 2 Bahwa di dalam Pengadilan Hubungan Industrial yang berlaku adalah “Hukum Acara Perdata”nya saja, bilamana Penggugat mendasarkan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Undang-Undang Hukum Perdata / Burgelijk Wetboek (BW), maka jelaslah gugatan Penggugat tersebut kabur / Obscuur Libel, mengingat ketenagakerjaan yang telah diatur secara khusus di dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga dengan demikian mengesampingkan aturan ketenagakerjaan di dalam Undang-Undang Hukum Perdata / BW. Hal tersebut sebagaimana azas hukum Lex Specialist Derogat Lex Generalis yang berarti Undang-Undang yang bersifat khusus menyampingkan Undang-Undang yang bersifat umum. Mohon Majelis Hakim menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 3 Bahwa gugatan Penggugat tidak jelas / kabur (Obscuur Libel) untuk yang ke dua kalinya, hal tersebut dikarenakan antara posita dan petitum dalam gugatan Penggugat tidak sama / tidak sinkron. Bahwa dalam petitum gugatan No. 4 Penggugat meminta agar Majelis Hakim menghukum para Tergugat secara



tanggung renteng masing-masing 1/3 bagian untuk membayar kerugian Immateriil Rp. 100.000.000,- dan uang paksa Rp. 250.000,- padahal di dalam posita gugatannya, Penggugat tidak pernah menyinggung / menjelaskan tentang apa maksud dari tanggung renteng 1/3 bagian? Dan dimana disebutkan kerugian Immateriil Rp. 100.000.000,-? Mohon Yang Mulia Majelis Hakim mencermati dan menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

- 4 Bahwa gugatan Penggugat tidak jelas / kabur (Obscuur Libel) untuk yang ke 3 (tiga) kalinya, hal tersebut dikarenakan di dalam petitum gugatannya menuntut adanya ganti kerugian immaterial, padahal di dalam Perselisihan Hubungan Industrial “tidak dikenal” adanya ganti rugi, ganti rugi hanya dikenal dalam Perkara Perdata di Pengadilan Umum, hal tersebut sebagaimana Pasal 2 Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan :

“Jenis Perselisihan Hubungan Industrial” meliputi :

- a Perselisihan Hak;
 - b Perselisihan Kepentingan;
 - c Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;
 - d Perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan;

Atas hal tersebut kiranya cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menolak seluruh gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah mengambil putusan, yaitu putusan No. 79/ G/2011/ PHI.Sby, tanggal 22 Juni 2011 yang amarnya sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI :

- Menolak permohonan Provisi Penggugat;

DALAM POKOK PERKARA :

- 1 Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2 Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara sebesar nihil;

Menimbang, bahwa sesudah putusan tersebut diucapkan yaitu pada tanggal 22 Juni 2011, yang dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa para Tergugat kemudian terhadapnya oleh Penggugat diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 7 Juli 2011 sebagaimana ternyata dari akte permohonan kasasi No. 68/Kas/G/2011/PHI.SBY., Jo. No. 79/G/2011/PHI.SBY., yang dibuat Wakil Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, permohonan mana diikuti oleh memori



kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut pada tanggal 20 Juli 2011;

Bahwa setelah itu oleh para Tergugat yang pada tanggal 25 Juli 2011 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Penggugat diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, pada tanggal 10 Agustus 2011;

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

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

A Keberatan Kesatu Karena Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Salah Menerapkan Hukum Dengan Cara Tidak Menguraikan Pertimbangan Hukum Yang Memadai Mengenai Apakah Yang Dimaksud Dengan Indisipliner Atau Mangkir :

- 1 Bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan oleh Judex Facti pada putusannya halaman 33, maka yang menjadi pokok permasalahan antara Penggugat dan Para Tergugat adalah pemutusan hubungan kerja dengan alasan indisipliner. Meskipun demikian, dari pertimbangan hukum yang demikian tetapi kemudian Judex Facti langsung begitu saja mengkaitkan dengan Pasal 161 Undang-Undang Ketenagakerjaan tanpa memberikan pertimbangan hukum yang memadai mengenai apakah yang dimaksud dengan indisipliner atau mangkir dari kerja;
- 2 Bahwa menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia arti kata "disiplin" adalah "Ketaatan (kepatuhan) pada peraturan (tata tertib dan lain sebagainya). Sebaliknya "tidak patuh pada peraturan; melanggar disiplin kerja" adalah arti dari kata "indisipliner". Kemudian penjabaran selanjutnya yang berkaitan dengan tenaga kerja maka pengertian "disiplin" adalah kesanggupan setiap karyawan untuk mentaati peraturan dan kewajiban serta menghindari larangan yang ditentukan dalam tata tertib perusahaan. Bentuk "kedisiplinan oleh karyawan" salah satunya adalah masuk bekerja pada jam-jam kerja yang telah ditentukan dibuktikan dengan mengisi daftar hadir pada saat jam buka kantor dan jam tutup kantor serta apabila tidak hadir harus melakukan pemberitahuan dengan disertai alasan-alasan yang dapat dipertanggung-jawabkan. Sebaliknya, manakala hal-hal itu dilanggar



maka seorang tenaga kerja dapat diklasifikasikan telah melakukan perbuatan "bolos", atau "tidak masuk kerja tanpa alasan jelas" atau "indisipliner" atau "mangkir";

3 Bahwa meskipun demikian, dalam keadaan-keadaan tertentu karyawan juga diperkenankan untuk meninggalkan pekerjaan dengan tetap mendapatkan gaji atau upah. Sebaliknya apabila tidak dalam keadaan-keadaan tertentu yang diperkenankan ternyata karyawan tetap meninggalkan pekerjaan, maka ia diklasifikasikan melakukan tindakan "mangkir". Jadi "indisipliner" identik dengan "mangkir";

4 Bahwa Jac Fitz-enz dan Barbara Davison dalam bukunya yang berjudul "How To Measure Human Resources Management", alih bahasa oleh Widarti Rahardjo, di mana pada buku tersebut merupakan hasil riset kinerja karyawan dari beberapa perusahaan besar dan ternama baik di Indonesia maupun di luar negeri, menerangkan : "absenteisme atau kemangkiran" karyawan merupakan gangguan yang apabila dibiarkan akan menjadi beban biaya yang signifikan. Ada banyak alasan bagi karyawan untuk absent dari kerja dan diantaranya yang masuk akal adalah karena sakit, keperluan keluarga yang mendesak dan keperluan pribadi lain yang sudah akan selesai dalam beberapa jam sehingga wajar kiranya manakala terhadapnya mengambil izin. Selain dari alasan yang wajar itu, maka kemangkiran oleh karyawan pada era bisnis yang sangat kompetitif seperti sekarang ini sangat berpengaruh buruk terhadap produktivitas dan kepuasan pelanggan sehingga akan ber-efek mata rantai yang negatif terhadap bidang lainnya;

Selain itu, kemangkiran juga dapat mempengaruhi hal-hal moral bagi karyawan lain yang hadir bekerja secara disiplin dan tepat waktu serta berimbas menciptakan ketidak-puasan lainnya diantara rekan sekerja;

5 Bahwa sikap disiplin kerja tidak saja berlaku pada perusahaan swasta, pegawai negeri sebagai aparatur negara-pun dituntut bekerja profesional dengan cara memberlakukan sistem karier berdasarkan prestasi kerja dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi dengan tujuan mewujudkan pemerintahan yang bersih, tertib dan berwibawa. Dikutip oleh harian Sindo, tanggal 15 September 2010, Susilo Bambang Yudoyono, Presiden Republik Indonesia menginstruksikan agar seluruh instansi pemerintah dan lembaga negara memastikan tingkat kedisiplinan pegawainya. Presiden juga mengingatkan agar semua komponen bangsa terus memupuk sikap disiplin dan tidak malas : "Saya



ingin negara ini punya sikap disiplin tinggi. Kita belum makmur dan sejahtera benar, jangan dianggap cukup, saya inginkanelihara disiplin dan kemauan membangun";

Untuk itu, Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang mengatur mengenai kewajiban, larangan dan sanksi bagi setiap pegawai negeri sipil. Sanksi bagi pelanggar disiplin tidaklah main-main. Mulai dari teguran lisan, hingga sanksi berat berupa pemberhentian secara tidak hormat, jika tidak masuk kerja dengan tanpa alasan yang jelas. Kehadiran yang tertib waktu merupakan tolok ukur utama dalam penilaian disiplin. Keterlambatan tidak akan dapat ditolelir. Datang terlambat 30 menit, maka dalam 30 hari sudah menjadi 7,5 jam, sehingga ia dianggap telah tidak masuk kerja selama satu hari. Akumulasi juga berlaku dalam hal tidak masuk kerja tanpa keterangan. Perhitungan cuti sebanyak 12 hari dalam setahun dan diberikan toleransi ijin 4 hari untuk keperluan keluarga, namun toleransi sama sekali tidak diberikan untuk hari ke-5 dan ke-6. Pada akumulasi ketidakhadiran yang jumlahnya mencapai 15 hari, maka pegawai akan mendapatkan sanksi hukuman, pada hari mangkir ke-16 sampai hari ke 25 hari hukuman bertambah berat dan selebihnya dari hari ke-25 pegawai akan diberhentikan secara tidak hormat;

6 Bahwa dengan demikian, perbuatan indisipliner atau mangkir bukan saja merupakan perbuatan yang semata-mata diatur dalam skala kecil pada lingkup sebuah perusahaan termasuk pada perusahaan PT. Indowire Prima Industrial, incasu Pemohon Kasasi saja. Akan tetapi mangkir atau indisipliner merupakan perbuatan yang harus dihindari oleh seluruh komponen dalam kehidupan berbangsa dan bernegara di Republik Indonesia, tidak terkecuali di seluruh dunia, di manapun dan oleh siapapun;

7 Bahwa oleh karena Judex Facti telah keliru menerapkan hukum dengan tidak mempertimbangkan dengan jelas apakah yang dimaksud dengan perbuatan indisipliner atau mangkir bekerja dan efek negatif, sehingga berakibat putusan yang dijatuhkan keliru, maka cukup alasan bagi Yth. Majelis Agung Kasasi membatalkan putusan di bawahnya dan kemudian mengadili sendiri dengan mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;



A Keberatan Kedua Karena Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Salah Menerapkan Hukum Dalam Perkara Ini Dengan Cara Perbuatannya Mangkir Tetapi Memutus Perkaranya Menggunakan Acuan Pasal 161 Undang-Undang Ketenagakerjaan;

- 1 Bahwa setelah Judex Facti membenarkan perbuatan mangkir oleh Para Termohon Kasasi, kemudian mengenai konsekuensi yang justru harus dilakukan oleh Pemohon Kasasi yang dirugikan akibat dari perbuatan mangkir adalah Pemohon Kasasi diharuskan membayar kepada Para Termohon Kasasi sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebanyak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu seperti pertimbangan hukumnya pada halaman 33 yaitu :
"Menimbang pada petitum gugatannya Penggugat mengajukan tuntutan agar menghukum para Tergugat dengan pemutusan hubungan kerja tanpa pesangon sejak para Tergugat menerima surat pemutusan hubungan kerja dari Penggugat";
"Menimbang bahwa ketentuan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja melakukan perbuatan indisipliner telah diatur cukup jelas pada Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga-kerjaan";
- 2 Bahwa Pemohon Kasasi akan mengutip kata demi kata Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu : "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 buruh / pekerja yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut". Sehingga tidak satu kata atau satu kalimatpun yang berbunyi bahwa kondisi mangkir maka penerapannya langsung pada Pasal 161 Undang-Undang Ketenagakerjaan;
- 3 Bahwa dalam pertimbangan hukum berikutnya pada halaman 29 Judex Facti mempertimbangkan "prinsip hukum lek spesialis derogat lege generalie maka dalam hal pemutusan hubungan kerja maka ketentuan khusus dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mengesampingkan ketentuan dalam Burgerlijk Wetboek". Pertimbangan hukum tersebut disusun terlalu sempit dan sumir tanpa



mengikuti perubahan dan perkembangan zaman yang bergerak sangat cepat dan sangat dinamis;

Dengan bergulirnya semangat disiplin kerja yang me-nasional, maka tidaklah merupakan kekeliruan manakala Pemohon Kasasi mohon agar Yth. Majelis Hakim Kasasi dalam memutuskan perkara ini juga mempertimbangkan ketentuan yang termuat pada Pasal 1603 ayat (2.o), ayat (10.o), ayat (11.o) dan ayat (12.o) KUH Perdata yaitu :

“Bagi majikan, yang dipandang sebagai alasan-alasan mendesak dalam arti pasal yang lalu adalah perbuatan-perbuatan, sifat-sifat atau sikap buruh yang sedemikian rupa, sehingga mengakibatkan, bahwa tidak pantaslah si majikan diharapkan untuk meneruskan hubungan kerja. Alasan-alasan mendesak dapat dianggap ada antara lain :

- 2.o. Jika ia ternyata tidak mempunyai kemampuan atau kesanggupan sedikitpun untuk pekerjaan yang telah dijanjikannya;
 - 10.o. Jika ia bersikeras menolak memenuhi perintah-perintah wajar yang diberikan oleh atau atas nama majikan;
 - 11.o. Jika ia, dengan cara lain terlalu melalaikan kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepadanya oleh perjanjian;
 - 12.o. Jika ia, karena sengaja atau sembrono, menjadi tidak mampu melakukan pekerjaan yang dijanjikan;
4. Bahwa benar salah satu yang dimuat pada Peraturan Perusahaan vide bukti P-3 yang berlaku pada Pemohon Kasasi adalah mengenai perbuatan disiplin apa saja yang harus dilakukan oleh setiap pekerja dan perbuatan apa saja yang diklasifikasi sebagai perbuatan mangkir. Benar pula terbukti bahwa alasan yang digunakan oleh Pemohon Kasasi mengajukan gugatan adalah perbuatan mangkir oleh Termohon Kasasi I dan II. Sedangkan vide bukti P-4 ; P-5 ; P-6 ; P-7 ; P-8 ; P-9 ; P-28 ; P-29 ; P-30 ; P-31 ; P-32 ; dan P-54, maka akumulasi perbuatan indisipliner / mangkir oleh Para Termohon Kasasi masing-masing adalah :

Termohon Kasasi I :

- | | | |
|---|---------------------------------------|-----------|
| a | Bulan Mei 2010 mangkir sebanyak | : 1 hari |
| b | Bulan Juni 2010 mangkir sebanyak | : 5 hari |
| c | Bulan Juli 2010 mangkir sebanyak | : 3 hari |
| d | Bulan Agustus 2010 mangkir sebanyak | : 10 hari |
| e | Bulan September 2010 mangkir sebanyak | : 13 hari |



- f. Bulan Oktober 2010 mangkir sebanyak : 19 hari
: 51 hari

Termohon Kasasi II :

- a. Bulan Mei 2010 mangkir sebanyak : 3 hari
b. Bulan Juni 2010 mangkir sebanyak : 1 hari
c. Bulan Juli 2010 mangkir sebanyak : 2 hari
d. Bulan September 2010 mangkir sebanyak : 4 hari
e. Bulan Oktober 2010 mangkir sebanyak : 18 hari
: 28 hari

- 5 Bahwa vide bukti P-25, kemangkiran oleh Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II merupakan perbuatan yang "disengaja dengan maksud untuk mendapatkan pesangon sebesar yang disyaratkan oleh undang-undang dan mereka menggunakan dasar itu" tanpa perlu ia melakukan perbuatan apapun yang padahal alasan mangkirnya adalah karena seperti pengakuan mereka sendiri yaitu mereka sudah memiliki usaha sampingan warnet, juga menjalankan aktifitas memperbaiki computer milik orang lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, serta mereka justru ingin diberhentikan dari pekerjaan karena sudah tiada keinginan lagi untuk kembali bekerja pada Pemohon Kasasi;
- 6 Bahwa perbuatan mangkir yang disengaja masing-masing sebanyak 51 hari untuk Termohon Kasasi I dan sebanyak 28 hari untuk Termohon Kasasi II, kemudian mempersulit pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mendapatkan pesangon, merupakan tindakan yang sama sekali tidak sesuai dengan semangat kerja disiplin yang ditegakkan oleh undang-undang tidak hanya Undang-Undang Ketenagakerjaan ansich, tetapi juga semangat yang telah menjadi isu secara nasional dan global sebagaimana dibuktikan dengan terbitnya Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010, yang sedang digalakkan sejak 10 tahun belakangan ini. Lebih-lebih dalam era globalisasi, seluruh komponen masyarakat dituntut untuk bersaing secara sehat dengan siapapun, sehingga apabila sikap indisipliner justru membawa kesulitan bagi pihak yang secara langsung menerima kerugian dari sikap indisipliner itu, dalam hal ini yang menerima kerugian adalah Pemohon Kasasi, maka menurut Pemohon Kasasi hal itu merupakan salah satu bentuk dari ketidak-adilan juga kekeliruan dalam penerapan hukum;
- 7 Bahwa oleh karena itu, pertimbangan Judex Facti yang membenarkan tentang perbuatan mangkir oleh Para Termohon Kasasi, namun kemudian Judex Facti mempertimbangkan dengan mengkaitkan dengan ketentuan Pasal 156 ayat (2),



uang penghargaan masa kerja sebanyak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan, merupakan pertimbangan hukum yang keliru. Dan berdasarkan dalil-dalil seperti yang dikemukakan oleh Pemohon Kasasi pada dalil C angka 1 s/d 6 di atas, maka cukup alasan bagi Yth. Mahkamah Agung Kasasi untuk memperbaiki pertimbangan hukum dan membatalkan putusan tingkat pertama, serta kemudian mengabulkan gugatan Pemohon Kasasi seluruhnya;

C. Keberatan Ketiga Karena Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Salah Menerapkan Hukum Dengan Cara Tidak Menggunakan Haknya Untuk Melakukan Penemuan Hukum Dalam Hal Pemutusan Hubungan Kerja Atas Alasan Mangkir Atau Indisipliner Selama Puluhan Hari :

1. Bahwa dipertimbangkan oleh Judex Facti alasan pemutusan hubungan kerja atas dasar indisipliner telah cukup jelas diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Membaca dan mencermati diundangkannya kemudian diberlakukannya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pada tanggal 25 Maret 2003 dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan kemajuan dunia usaha. Jadi pemberlakuan Undang-Undang Ketenagakerjaan selain dimaksudkan melindungi hak pekerja itu sendiri, maka pada saat yang bersamaan haruslah dapat mewujudkan situasi yang kondusif terhadap dunia usaha. Apakah yang dimaksud dengan situasi kondusif itu, yaitu keadaan saling bahu membahu antara pekerja dan pengusaha untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang ditetapkan;

2 Bahwa apakah perbuatan mangkir yang terus-menerus diakukan dalam setiap bulannya dan hal itu merupakan perbuatan yang disengaja merupakan perwujudan keadaan kondusif terhadap usaha Pemohon Kasasi ?, jawabannya tentu saja tidak. Dan dibandingkan dengan spirit disiplin yang ditegakkan oleh PP No. 53 Tahun 2010, maka apabila kita seluruh rakyat Indonesia tidak menegakkan sikap disiplin, maka tersingkirilah kita. Akibat keadaan mangkir oleh Para Termohon Kasasi juga berefek sangat buruk, yaitu terbukti Pemohon Kasasi pernah ditegur oleh pelanggan karena tidak menyelesaikan order tepat waktu. Penyebabnya adalah posisi yang seharusnya diduduki oleh Termohon Kasasi I dan II menjadi kosong sehingga



terpaksa digantikan oleh pekerja yang lainnya. Jadi keputusan Judex Facti yang menolak gugatan Penggugat, incasu Pemohon Kasasi, untuk melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa pesangon, sehingga artinya Pemohon Kasasi tetap harus memberlakukan anjuran mediator vide P-55 merupakan perbuatan yang bertentangan dengan semangat dan jiwa dari pemberlakuan Undang-Undang Ketenagakerjaan itu sendiri. Benar bahwa manakala terjadi pemutusan hubungan kerja diberlakukan Pasal 161, akan tetapi terhadap permasalahan ini sifatnya eksepsional. Apabila kondisi mangkir tidak dipertimbangkan sebagai eksepsional, maka di kemudian hari para pekerja di seluruh Indonesia akan berbondong-bondong melakukan pemangkiran. Mereka akan berdiam diri saja dan malas bekerja, karena dalam fikiran mereka sudah terkotak "toh undang-undang melindungi saya yang malas bekerja ini dan saya akan tetap diberikan pesangon sebanyak 1 (satu) kali Peraturan Menteri Tenaga Kerja !!!";

Berdasarkan hal-hal terurai di atas, menurut Pemohon Kasasi telah terdapat cukup alasan bagi Yth. Majelis Hakim Kasasi untuk melakukan penemuan hukum dengan cara mempertimbangkan manakala pemutusan hubungan kerja dikarenakan alasan mangkir yang disengaja maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan tanpa uang pesangon apapun, setelah itu membatalkan putusan yang dimohonkan kasasi ini, akhirnya mengabulkan gugatan Pemohon Kasasi untuk seluruhnya;

3 Bahwa H. Busthanul Arifin mengatakan, seorang Hakim haruslah "learned in law" dan "skill in law", juga ia harus terampil menerapkan hukum. Di tangan hakim maka ilmu hukum menjadi memiliki nyawa, selain daripada rangkaian huruf demi huruf yang berupa benda mati. Para hakim harus mandiri dalam mengambil keputusan tanpa terpengaruh atasan atau kolega siapapun. Oleh karena itu, Pemohon Kasasi sangat berharap keadilan dan kebenaran dalam perkara ini;

D Keberatan Keempat Karena Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Merupakan Putusan Onvoldoende Gemotiveerd :



- 1 Bahwa putusan No.79/G/2011/PHI.Sby, terdiri dari 37 halaman. Dari 37 halaman tersebut pertimbangan hukumnya hanya kurang dari 2 halaman yaitu sebagian termuat pada halaman 28 dan seluruh kalimat pada halaman 29. Pun, pertimbangan hukumnya disusun terlalu singkat dan sederhana, sehingga tiada nilai-nilai sehat dan harmoni dalam berusaha seperti yang dimaksud oleh Pemohon Kasasi menggugat dalam perkara ini;
- 2 Bahwa Judex Facti sama sekali tidak mempertimbangkan vide bukti P-4, P-5, P-6, P-7, P-8, P-9, P-28, P-29, P-30, P-31, P-32 dan P-54, yang merupakan bukti sikap indisipliner atas mangkir oleh Para Termohon Kasasi, yang hal itu bertentangan dengan gerakan disiplin nasional vide PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

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

mengenai alasan-alasan A, B, C dan D :

Bahwa alasan Pemohon Kasasi angka 6 dapat dibenarkan, karena amar putusan Judex Facti yang menyatakan menolak gugatan Penggugat adalah salah atau keliru dalam penerapan hukumnya, sehingga putusan Judex Facti a quo harus dibatalkan, dengan pertimbangan sebagai berikut :

- 1 Bahwa perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan para Tergugat didasarkan atas perbuatan mangkir para Tergugat dan perbuatan ini diakui para Tergugat;
- 2 Bahwa para Tergugat mengakui dapat menerima tindakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Penggugat dengan meminta kompensasi Uang Pesangon dan hak-hak lainnya seperti yang diuraikan dalam jawaban gugatan para Tergugat;
- 3 Bahwa pertimbangan hukum Judex Facti yang menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja karena melakukan tindakan indisipliner diterapkan Pasal 161 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 (halaman 33 alinea 6 dan 7), dengan demikian tidak terdapat konsistensi antara pertimbangan dengan amar putusan Judex Facti a quo;
- 4 Bahwa berdasarkan atas perbuatan mangkir para Tergugat yaitu tidak ada yang dilakukan selama 5 (lima) hari kerja secara terus menerus, maka Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Penggugat belum dapat dikwalifikasikan mengundurkan diri atau dikwalifikasikan telah melakukan kesalahan berat;



5 Bahwa dalam perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja a quo Perusahaan/ Pengusaha selaku Penggugat telah mengajukan gugatan sehingga Penggugat telah memenuhi ketentuan Pasal 155 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003;

Berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, maka Judex Facti seharusnya menerapkan Pasal 100 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 dan Pasal 161 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sehingga menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan para Tergugat putus terhitung sejak akhir bulan September 2010 dengan menghukum Penggugat membayar Uang Pesangon sebesar 1 (satu) X, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003;

Bahwa gugatan Penggugat mengenai pembayaran ganti kerugian imateriil ditolak karena bukan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial, demikian juga gugatan Penggugat mengenai putusan Judex Facti dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada perlawanan, kasasi atau upaya hukum lainnya ditolak karena tidak mempunyai alasan hukum yang kuat;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, menurut pendapat Mahkamah Agung terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : PT.INDOWIRE PRIMA INDUSTRINDO dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya No. 79/G/2011/PHI.SBY, tanggal 22 Juni 2011 serta Mahkamah Agung mengadili sendiri perkara ini dengan amar putusan sebagaimana yang akan disebutkan dibawah ini ;

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya perkara dan berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Pasal-Pasal dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 dan Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dan ditambah dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 dan perubahan

kedua dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI :

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : PT.INDOWIRE PRIMA INDUSTRINDO tersebut ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya No. 79/G/2011/PHI.SBY, tanggal 22 Juni 2011;

MENGADILI SENDIRI :

Dalam Provisi :

- Menolak tuntutan Provisi Penggugat;

Dalam Pokok Perkara :

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- 2 Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I dan Tergugat II putus terhitung sejak akhir bulan September 2010;
- 3 Menghukum Penggugat membayar kepada :

1 Tergugat I/Oktavian Rachmad Firmansyah :

a Uang Pesangon :

9 x Rp.1.115.000,- = Rp. 10.035.000,-;

b Uang Penghargaan Masa Kerja :

4 x Rp.1.115.000,- = Rp. 4.460.000,-;

c Uang Penggantian Hak :

15 % x Rp.14.495.000,- = Rp. 2.174.250,-;

Jumlah..... = Rp. 16.669.250,-;

(enam belas juta enam ratus enam puluh sembilan ribu dua ratus lima puluh rupiah);

2 Tergugat II/Pandu Cahyo :

a Uang Pesangon :

9 x Rp.1.115.000,- = Rp. 10.035.000,-;

b Uang Penghargaan Masa Kerja :

4 x Rp.1.115.000,- = Rp. 4.460.000,-;

c Uang Penggantian Hak :

15 % x Rp.14.495.000,- = Rp. 2.174.250,-;

Jumlah..... = Rp. 16.669.250,-;

(enam belas juta enam ratus enam puluh sembilan ribu dua ratus lima puluh rupiah);

4 Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

5 Membebankan biaya perkara dalam tingkat kasasi kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Rabu, tanggal 28 November 2012 oleh H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H.,M.Hum.



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

Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Jono Sihono, S.H. dan Arief Soedjito, S.H.,M.H. Hakim-Hakim Ad Hoc PHI pada Mahkamah Agung sebagai Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh Yuli Heryati, S.H.,M.H. Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak;

Hakim-Hakim Anggota;

Ttd./ Jono Sihono, S.H.

Ttd./ Arief Soedjito, S.H.,M.H.

K e t u a ;

Ttd.

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

Panitera Pengganti;

Ttd.

Yuli Heryati, S.H.,M.H.

UNTUK SALINAN
MAHKAMAH AGUNG R.I

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, SH.,MH.

NIP. 19591207 1985 12 2 002

