



PUTUSAN

Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2015

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

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

I KADEK AGUS MULYAWAN, S.H., bertempat tinggal di Jalan Mekar Blok D1 Nomor 30 Pemogan, Denpasar Selatan sebagai Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

m e l a w a n

PT OCEAN BEACH HOTEL, diwakili oleh I Gusti Ketut Oka Ardona selaku Direktur, berkedudukan di Jalan Arjuna Nomor 88x Legian, Kuta, Badung, Bali, yang dalam hal ini memberi kuasa kepada Mochamad Sukedi, S.H., dan kawan-kawan, para Advocat dan Konsultan Hukum dari "Balindo Law Office", beralamat di Jalan Achmad Yani Nomor 125, Denpasar, Bali, Indonesia, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 22 Mei 2015 sebagai Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Termohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat dan Tergugat telah menanda tangani perjanjian kerja di Legian, Bali pada tanggal 14 Mei 2007 dan mulai bekerja sejak tanggal 18 Agustus 2007 dengan jabatan sebagai Human Resources/ Operations Manager dengan gaji sebesar Rp10.000.000,00 pada PT Ocean Beach Hotel dengan nama Hotel O-CE-N Bali by Outrigger yang dikelola oleh manajemen asing *Outrigger Hotels Resort*. Seiring berjalannya waktu dikarenakan prestasi yang bagus selama bekerja, Penggugat dipromosikan menjadi Director of Operations dengan upah sebesar Rp18.350.000,00 (delapan belas juta tiga ratus lima puluh ribu rupiah);
2. Selama bekerja Penggugat telah melakukan pekerjaan dengan baik sesuai ketentuan peraturan perusahaan di tempat kerja, hal tersebut

Hal. 1 dari 34 Hal. Put. Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2015



dapat dibuktikan dengan tidak pernahnya Penggugat menerima surat peringatan dari perusahaan dan pekerjaan yang Penggugat lakukan adalah telah sesuai dengan perjanjian kerja berdasarkan segala uraian-uraian kerja yang diberikan dan dapat dikerjakan dengan baik yang selalu berpedoman pada peraturan perusahaan;

3. Bahwa bermula pada hari Kamis tanggal 1 Juli 2010 sekitar pukul 10.30 wita Tergugat memanggil Penggugat dan Tergugat memutuskan untuk mengurangi upah Penggugat sebesar Rp4.000.000,00 (empat juta rupiah) setiap bulan dan menurunkan jabatan Penggugat dari Direktor of Operations menjadi Operations Manager atau dengan istilah di demosi dengan alasan bahwa Penggugat dianggap tidak mampu menangani kejadian kaca pecah di lobby Hotel yang terjadi pada bulan Juni 2010, padahal saat itu Penggugat telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik namun dalam waktu selang kurang lebih sebulan baru dipermasalahkan kembali padahal kejadian tersebut telah berlalu cukup lama;
4. Bahwa berkenan dengan alasan tersebut Penggugat menolak putusan Tergugat namun Tergugat memaksakan diri dengan menyatakan jika tidak mau menerima opsi pemotongan gaji dan penurunan jabatan atau demosi maka Penggugat diminta segera berhenti bekerja dan keluar dari hotel sebelum jam 5.00 sore. Penggugat telah mencoba menjelaskan kepada Tergugat bahwa selama ini Penggugat sudah bekerja dengan baik sesuai perintah atasan, akan tetapi Tergugat tetap pada pendirian memaksa Penggugat supaya menerima opsi demosi disertai pengurangan upah dan jika tidak menerima agar keluar dari hotel dan diputus hubungan kerja atau dipecat;
5. Bahwa berkenan dengan Penggugat tidak bisa menerima keputusan sepihak Tergugat lalu Tergugat memutus hubungan kerja dengan Penggugat, dengan cara mengirimkan surat Pemutusan Hubungan Kerja via email tanggal 1 Juli 2010 pukul 3.30 sore dalam bentuk pengunduran diri, Tergugat memutus hubungan kerja efektif per-tanggal 1 Juli 2010 pukul 5.00 sore. Penggugat juga diminta untuk menyerahkan semua dokumen-dokumen pekerjaan pada sore itu juga sebelum jam 5.00 sore. Jika ditinjau menurut Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13/2003 pengunduran diri adalah atas kemauan sendiri bukannya disuruh dan dipaksa dengan tenggang waktu yang telah ditentukan. Bukti surat PHK melalui email yang dikirimkan Tergugat

Hal. 2 dari 34 Hal. Put. Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2015



adalah sah menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik bahwa Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah;

6. Bahwa Penggugat kembali menyatakan tentang surat email pemutusan hubungan kerja tersebut dan mohon supaya dibuatkan risalah perundingan secara Bipartit, akan tetapi Tergugat malah menyuruh Penggugat segera keluar dari hotel saat itu juga dengan menyatakan "kalau tidak keluar dari hotel akan dipanggilkan petugas security untuk mengeluarkannya" Dalam hal ini pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat serta mengusir Penggugat keluar dari hotel dan tidak mengizinkan Penggugat untuk bekerja kembali adalah bentuk pemutusan hubungan sepihak dengan tanpa melalui prosedur yang benar;
7. Bahwa keesokan harinya pada hari Jumat tanggal 2 Juli 2010 jam 9.30 pagi dengan ektikad baik Penggugat kembali mendatangi Tergugat untuk membicarakan ulang permasalahan pemutusan hubungan kerja ini secara Bipartit dan meminta dibuatkan risalah perundingan Bipartit namun Tergugat tetap pada pendiriannya dan tidak bersedia diajak diskusi bahwa Penggugat harus berhenti bekerja dari hotel O-CE-N Bali by Outrigger effective pertanggal 1 Juli 2010 dan langsung menyuruh keluar dari hotel pada saat itu juga, lalu Penggugat menyampaikan kepada Tergugat bahwa Penggugat akan mengadakan perlakuan Tergugat kepada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja kabupaten Badung untuk mengadakan permasalahan ini, dan saat keberangkatan ke Disnaker Penggugat di telpon oleh Wayan Soastika salah satu karyawan hotel bahwa Tergugat telah mengunci kantor Penggugat dengan mengganti anak kunci pintu kantor dengan yang baru, yang saat itu juga dilihat oleh banyak karyawan lainnya, pergantian anak kunci tersebut adalah upaya Tergugat supaya Penggugat tidak bisa masuk ke kantor lagi. Pada hari itu Tergugat juga mengumumkan kepada semua Kepala Departemen di hotel dalam meeting mendadak yang dibuat, yang salah satunya menyebutkan bahwa jabatan Penggugat telah diganti oleh Bapak Mustika-Direktur Keuangan saat itu;
8. Bahwa berkenaan dengan pada hari Jumat tanggal 2 Juli 2010 Penggugat belum bisa bertemu dengan pegawai Dinas Sosial dan

Hal. 3 dari 34 Hal. Put. Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Tenaga kerja Kabupaten Badung lalu Penggugat menulis surat email untuk melaporkan serta minta bantuan ke Mr. Michael Cowan yang berkedudukan di Kantor Pusat Thailand dengan harapan dapat membantu penyelesaian permasalahan ini namun tidak ada tanggapan. Segala upaya telah dilakukan untuk menyelesaikan masalah ini di internal perusahaan namun tidak ada hasil dan pada hari Senin tanggal 5 Juli 2010 Penggugat dapat bertemu dan mengadukan kejadian ini kepada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja dengan memberi surat tembusan kepada Direktur PT Ocean Beach Hotel. Atas dasar pengaduan tersebut selanjutnya Dinas Sosial dan Tenaga Kerja membuatkan jadwal sidang pertemuan dengan memanggil para pihak pada tanggal 13 Juli 2010;

9. Bahwa berkenaan dengan adanya panggilan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung kepada Tergugat untuk hadir dalam sidang pertemuan yang ditentukan tanggal 13 Juli 2010 di Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung atas pengaduan Penggugat lalu Tergugat membuat rekayasa dengan memberikan satu amplop surat kepada Penggugat yang didalamnya terdapat dua surat dengan tanggal yang berbeda, surat pertama tertanggal 1 Juli 2010 dengan perihal surat: Demotion of Position (surat dengan bahasa Inggris) padahal saat itu sampai tanggal 2 Juli 2010 Tergugat tidak pernah memberikan surat apapun kecuali mengirimkan surat email Pemutusan Hubungan Kerja. Surat kedua dalam amplop yang sama tertanggal 7 Juli 2010 dengan perihal surat: Demosi (surat bahasa Indonesia) yang menuduhkan bahwa Penggugat dianggap melakukan pelanggaran berat;
10. Bahwa pada tanggal 11 Juli 2010 Penggugat menjawab surat Tergugat yang juga ditembuskan kepada Bapak Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung yang intinya dalam surat tersebut menyatakan bahwa permasalahan ini telah dilimpahkan ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja dan telah dijadwalkan sidang tanggal 13 Juli 2010 dan Penggugat mengajak Tergugat untuk dapat menyelesaikan permasalahan ini secara adil melalui mediasi di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung, karena sebelum-sebelumnya Penggugat sudah beberapa kali berupaya merundingkan permasalahan ini secara internal akan tetapi selalu diabaikan sehingga menemui jalan buntu;



11. Bahwa pendirian Tergugat pada sidang pertemuan di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung adalah tetap pada pendiriannya untuk memutus hubungan kerja terhadap Penggugat dan atas putusan pemutusan hubungan kerja tersebut atau tidak bersedia menerima Penggugat di perusahaan Tergugat maka sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 163 Ayat (2) yaitu Penggugat berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sesuai Pasal 156 Ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4);
12. Bahwa tanggal 6 September 2010 terbit Anjuran Mediator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung dengan Nomor 567/2512/Disosnaker tentang masalah Pemutusan Hubungan Kerja dengan isi anjuran sebagai berikut:
 1. Agar dalam penyelesaian masalah perselisihan ini, pihak pengusaha menempuh mekanisme sesuai dengan prosedur yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 2. Agar penyelesaian masalah ini pesangon sebesar 2 (dua) kali Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sesuai Pasal 156 Ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 3. Agar pihak pengusaha tetap membayar upah pekerja setiap bulan sampai adanya putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 4. Agar pihak pengusaha, dalam hal ini General Manager kedepan dapat menjaga sikap dan menghormati petunjuk yang diberikan oleh petugas Pemerintah selaku pembina dibidang HI;
 5. Agar pihak pengusaha dan pekerja mempertimbangkan untuk dapat menerima anjuran ini;
 6. Agar pihak-pihak memberikan tanggapan tertulis paling lambat 10 (sepuluh) hari setelah anjuran ini diterima;
13. Bahwa atas anjuran yang telah diterima oleh Penggugat dan Tergugat akan tetapi Tergugat sama sekali tidak menghiraukan dan tidak juga melaksanakan atas anjuran tersebut, namun demikian Penggugat yakin akan hak-hak yang akan diterima sebagai haknya sehingga Penggugat menggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagai Lembaga

Hal. 5 dari 34 Hal. Put. Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2015



dan tempat mencari keadilan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan oleh hal-hal yang sifatnya merugikan Penggugat dimaksud karena Tergugat dalam melakukan proses pemutusan hubungan kerja adalah tidak sah dan menyimpang dari prosedur hukum yang berlaku maka Tergugat harus dihukum untuk membayar upah proses pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat setiap bulannya selama putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial belum ditetapkan sebesar Rp18,350,000,00 (delapan belas juta tiga ratus lima puluh ribu rupiah) terhitung sejak PHK bulan Juli 2010 sampai dari adanya keputusan hukum yang mempunyai kekuatan hukum tetap sesuai Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 sebagaimana diputus tanggal 19 September 2011 yang menyatakan Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai ketentuan yang mengharuskan pengusaha membayar upah proses sampai berkekuatan hukum tetap dan hal itu tampak pula dalam putusan Kasasi Nomor 127 K/PHI/2006 tertanggal 22 Februari 2007 jo. putusan Nomor 01/PHI.G/2006/ PN.JKT.Pst. tanggal 27 Juli 2006 menghukum pengusaha membayar upah proses lebih dari enam bulan;

14. Bahwa untuk menjamin pelaksanaan Putusan Pengadilan *a quo*, maka kami mohon kepada Hakim Ketua/Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial ini untuk meletakkan sita jaminan terhadap kekayaan Tergugat atas aset atau barang barang milik Tergugat yang antara lain yaitu tanah dan bangunan yang berdiri diatasnya yang terletak dan setempat dikenal dengan nama Arjuna Nomor 88 X Legian, Kuta, Bali 80361 berikut dengan harga harta milik Tergugat yang akan diajukan kemudian, diteliti ulang oleh Lembaga Mediator Dinas Sosial dan Tenaga kerja Kabupaten Badung maka perkenan Majelis Hakim yang mulia yang memeriksa perkara, memutus perkara ini agar dapat memberikan putusan sela sesuai acara cepat dalam hukum acara perdata;
15. Bahwa berkenan dengan pendirian Tergugat yang sampai saat ini tidak membayarkan upah dengan merujuk ketentuan Undang-Undang 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 3 Pasal 155 ayat (2) dan (3) Pasal 191 dan ketentuan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Pasal 19 tentang denda keterlambatan membayar upah yang belum dibayar oleh Tergugat;

Hal. 6 dari 34 Hal. Put. Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2015



16. Bahwa dengan adanya peristiwa ini yang berlangsung lama, dalam menjalani kehidupan sehari-hari mengakibatkan kerugian immaterial yang tidak terhingga, kondisi *psychis* dan stres karena terancamnya kelangsungan hidup sosial, terhina dan terlecehkan dalam menjalani kehidupan sosial sehari-hari karena kesan PHK masih sangat negatif di masyarakat serta susah untuk mendapatkan pekerjaan yang baru maka Tergugat sudah sepatutnya dihukum untuk memberikan ganti rugi immaterial kepada Penggugat;
17. Bahwa perkara ini sudah pernah diputus sebelumnya sebagaimana pertimbangan Mahkamah Agung dalam amar putusannya Nomor 219 K/Pdt.Sus/2011 yang diberikan kepada Penggugat (Pemohon Kasasi) pada tanggal 30 September 2013 yang pada intinya menyatakan bahwa mengabulkan permohonan kasasi dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar Nomor 17/G/2010/PHI.PN.Dps tanggal 7 Januari 2011 dan menyatakan gugatan tidak dapat diterima karena Penggugat menggugat General Manager bukan PT Ocean Beach Hotel sedangkan hubungan kerja Penggugat adalah dengan PT Ocean Beach Hotel dan Penggugat seharusnya menggugat PT Ocean Beach Hotel. Maka berdasarkan amar putusan tersebut dan untuk tetap memperjuangkan hak-hak Penggugat maka Penggugat kembali menggugat dengan subjek hukum yang berbeda yaitu PT Ocean Beach Hotel;
18. Bahwa menunjuk putusan Mahkamah Agung dalam amar putusannya Nomor 219 K/Pdt.Sus/2011 ini telah pula dilakukan gugatan ulang dengan subjek hukum yang berbeda yaitu PT Ocean Beach Hotel dan telah pula diputus dalam amar putusan Nomor 06/PHI/2013/PHI.PN.Dps. yang pada intinya menyatakan bahwa menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya dan menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima serta telah pula dilakukan upaya Hukum Kasasi oleh Kedua belah pihak yang telah pula diputus, dalam amar putusan Nomor 401 K/Pdt.Sus/2014 yang telah diberikan kepada Penggugat (Pemohon Kasasi) pada tanggal 22 Desember 2014 yang pada intinya menyatakan Menolak permohonan dari Pemohon dari Pemohon Kasasi I PT Ocean Beach Hotel dan Pemohon Kasasi II I Kadek Agus Mulyawan dengan ditolaknya upaya hukum Kasasi jadi kembali ke putusan pengadilan sebelumnya maka demi memperjuangkan hak-hak



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat kembali menggugat dengan memperbaiki gugatan agar *posita* gugatan dengan petitum saling mendukung;

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

Dalam Provisi:

1. Menjatuhkan putusan sela yang isinya memerintahkan pada Tergugat untuk tetap membayar upah setiap bulannya sebesar Rp18.350.000,00 (delapan belas juta tiga ratus lima puluh ribu rupiah) dari bulan Juli 2010 sampai putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap;
2. Menetapkan apabila Tergugat tidak melaksanakan putusan sela mohon diterbitkan penetapan yang isinya memerintahkan kepada juru sita untuk meletakkan sita jaminan berupa aset atau barang-barang yang dimiliki oleh Tergugat yang antara lain tanah dan bangunan yang berdiri di atasnya yang terletak dan setempat dikenal dengan nama Jalan Arjuna Nomor 88 X Legian, Kuta, Bali;

Dalam Pokok Perkara:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Memerintahkan Tergugat membayar serta memulihkan hak-hak Penggugat menurut dan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar pesangon sebagai kompensasi pengakhiran hubungan kerja terhadap Penggugat yang merupakan hak Penggugat secara tunai sesuai dengan masa kerja Penggugat sebesar 2 (dua) kali Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 sampai putusan ini berkekuatan hukum yang tetap;
4. Menghukum Tergugat membayar upah proses setiap bulan beserta gaji yang belum dibayarkan sebesar:

| | |
|--|--------------------------|
| Sejak bulan Juli 2010 = 6 X Upah | =Rp110.100.000,00 |
| Tahun 2011 = 12 X Upah | =Rp220.200.000,00 |
| Tahun 2012 = 12 X Upah | =Rp220.200.000,00 |
| Tahun 2013 = 12 X Upah | =Rp220.200.000,00 |
| Tahun 2014 = 12 X Upah | =Rp220.200.000,00 |
| Tunjangan Hari Raya selama 4 tahun = 4 X Upah | = <u>Rp73.400.000,00</u> |

Hal. 8 dari 34 Hal. Put. Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jumlah total sampai tahun 2014 = Rp1.064.300.000,00
(satu miliar enam puluh empat juta tiga ratus ribu rupiah) serta
diperhitungkan bulan berikutnya sampai putusan ini berkekuatan hukum
tetap;

- 5. Menghukum Tergugat membayar denda keterlambatan gaji sesuai
Peraturan Pemerintah Nomor 8/1981:

Denda keterlambatan gaji 2010 = 18.350.000 X
6 X 50% = Rp55.050.000,00

Denda keterlambatan gaji 2011 =
18.350.000,00 X 12 X 50%..... = Rp110.100.000,00

Denda keterlambatan gaji 2012 =
18.350.000,00 X 12 X 50% = Rp110.100.000,00

Denda keterlambatan gaji 2013 =
18.350.000,00 X 12 X 50% = Rp110.100.000,00

Denda keterlambatan gaji 2014 =
18.350.000,00 X 12 X 50% = Rp110.100.000,00

Jumlah total sampai tahun 2014 = Rp495.450.000,00 (empat ratus
sembilan puluh lima juta empat ratus lima puluh ribu rupiah) serta
tipertimbangkan bulan berikutnya sampai putusan ini berkekuatan
hukum yang tetap;

- 6. Menghukum Tergugat membayar uang ganti rugi immateriil atas
kejadian ini sebesar Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah);
- 7. Menyatakan sah sita jaminan yang diletakkan oleh juru sita atas aset
atau barang-barang milik Tergugat yang antara lain yaitu tanah dan
bangunan yang berdiri di atasnya yang terletak dan setempat dikenal
dengan nama Jalan Arjuna Nomor 88 X Legian, Kuta, Bali. Berikut
dengan harta-harta milik Tergugat yang akan diajukan kemudian;
- 8. Memerintahkan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu, walaupun
ada upaya hukum lainnya (*uitvoerbaar bij voorrad*);
- 9. Menghukum Tergugat membayar semua biaya yang timbul dalam
perkara ini;

Atau bilamana Ketua Hakim Majelis pada Pengadilan Hubungan Industrial
berpendapat lain, mohon keadilan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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



1. Bahwa pada dasarnya Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil gugatan Penggugat, kecuali hal-hal yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat;
2. Bahwa gugatan Penggugat adalah telah kedaluarsa/lewat waktu. Hal ini didasarkan pada ketentuan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 - Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan tegas menyebutkan: “Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat 91) Pasal 160 ayat (1) dan Pasal 162 dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya”;
 - Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial dengan tegas menyebutkan: “Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha”;

Bahwa Penggugat didalam *posita* gugatannya mendalilkan telah diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat pada tanggal 1 Juli 2010 (*vide* gugatan angka 5). Selanjutnya terhadap persoalan *a quo* oleh Penggugat telah pernah diajukan gugatan sebanyak 2 (dua) kali (*vide* dalil *posita* Penggugat angka 18) yaitu:

1. Pada tanggal 1 Oktober 2010, dengan Nomor Perkara 17/G/2010/PHI.PN.Dps jo. Putusan Kasasi Nomor 219 K/Pdt.Sus/2011;
2. Pada tanggal 28 Oktober 2013, dengan Nomor Perkara 06/PHI/2013/PN.Dps. jo. Putusan Kasasi Nomor 401 K/Pdt.Sus/2014;

Hal. 10 dari 34 Hal. Put. Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa di dalam gugatan yang kedua sesuai Putusan Nomor 06/PHI/2013/PN.Dps tertanggal 26 Maret 2014, oleh Majelis Hakim gugatan penggugat adalah dinyatakan : “*Petitum dan posita* Penggugat tidak sinkron dan saling bertentangan, dengan demikian gugatan Penggugat menjadi kabur atau tidak jelas (*obscur libeli*)” (*vide* putusan halaman 42);

Bahwa atas gugatan tersebut Majelis Hakim yang mengadili telah memutuskan:

Mengadili:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Provisi:

- Menolak tuntutan provisi penggugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

- Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;
- Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara sebesar Rp316.000,00 (tiga ratus enam belas ribu rupiah);

Bahwa putusan *Judex Facti* tingkat pertama Nomor 06/PHI/2013/PN.Dps tertanggal 26 Maret 2014 di atas adalah telah dikuatkan oleh Majelis Hakim Kasasi Mahkamah Agung Republik Indonesia sesuai putusan Nomor 401 K/Pdt.Sus/2014;

Bahwa didalam putusan *Judex Facti* Nomor 06/PHI/2013/PN.Dps, tertanggal 26 Maret 2014 telah dipertimbangkan dan sudah masuk pada pembuktian pokok perkara artinya terhadap gugatan Penggugat *a quo* adalah telah diperiksa mengenai pokok perkara gugatan, sehingga apabila mengacu pada pertimbangan hukum Majelis Hakim di dalam putusan Nomor 06/PHI/2013/PN.Dps tertanggal 26 Maret 2014 tersebut. (halaman 37, alenia terakhir), maka gugatan Penggugat ini adalah telah lewat waktu melebihi tenggang waktu 1 (satu) tahun;

“Menimbang, bahwa dari putusan kasasi Nomor 219 K/Pdt/Sus/2011 tertanggal 4 Januari 2013 atas putusan perkara tersebut dalam pertimbangannya belum masuk atau belum mempertimbangkan pokok perkara yaitu adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat oleh Tergugat (atas perkara Nomor 17/G/2010/PHI.PN.Dps)dst.” ;

Bahwa apabila mengacu pada pertimbangan hukum di atas maka terhadap gugatan Penggugat *a quo* adalah telah dipertimbangkan dan

Hal. 11 dari 34 Hal. Put. Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2015



masuk pada pemeriksaan pokok perkara, di mana Majelis Hakim dalam amar putusannya telah memutuskan dalam pokok perkara: Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*vide* putusan Nomor 06/PHI/2013/PN.Dps jo. putusan Kasasi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 401 K/Pdt.Sus/2014);

Bahwa oleh karena gugatan Penggugat adalah telah dipertimbangkan dan masuk pada pemeriksaan pokok perkara, maka apabila mengacu pada ketentuan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial di atas, maka gugatan Penggugat *a quo* adalah melebihi jangka waktu 1 (satu) tahun. Dengan demikian gugatan yang diajukan melebihi jangka waktu yang ditentukan Undang-Undang yaitu 1 (satu) tahun, adalah gugatan yang kedaluarsa/lewat waktu;

Bahwa oleh karena gugatan Penggugat adalah bertentangan dengan ketentuan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselesaian Hubungan Industrial, maka gugatan tersebut mutlak untuk ditolak, atau setidaknya tidak dapat diterima (*nietonvankelijeke verklaard*);

3. Bahwa gugatan Pengugat adalah kabur atau tidak jelas (*obscur libeli*);
 - a. Bahwa di dalam *petitum* gugatannya, Penggugat tidak ada meminta untuk dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Tergugat, dan dilain pihak Penggugat justru meminta adanya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan sebagainya. Hal tersebut tidak dapat dibenarkan karena merupakan hal yang saling bertentangan dan kontradiksi satu dengan yang lainnya. Sebab bagaimana mungkin disatu sisi Penggugat mendalilkan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat karena alasan Penggugat telah mangkir selama lebih dari 5 (lima) hari kerja secara berturut-turut (*vide* Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) adalah tidak sah dan di satu sisi tidak ada meminta untuk dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja tetapi justru meminta uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dll. Hal tersebut nyata dan jelas menimbulkan kekaburan dan ketidak jelasan (*obscur libeli*) dalam sebuah surat gugatan;

Hal. 12 dari 34 Hal. Put. Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2015



- b. Bahwa terhadap *petitum* angka 3, adalah nyata dan jelas merupakan *petitum* yang tidak jelas dan kabur serta berdasarkan hukum. Hal ini semakin menunjukkan ketidak pahaman Penggugat dalam membuat suatu surat gugatan. Sebab di dalam *petitum* tersebut Penggugat sama sekali tidak ada merinci dengan jelas dan lengkap berapa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang diminta/dituntut. Penggugat juga tidak ada menjelaskan secara rinci berapa upah yang diterima setiap bulannya dan berapa lama masa kerja Penggugat, sehingga dapat diketahui dengan jelas dan terang mengenai besarnya tuntutan Penggugat. Hal ini nyata dan terang merupakan bentuk kekaburan dan ketidak jelasan suatu surat gugatan. Oleh karena itu terhadap gugatan dan/atau tuntutan yang demikian haruslah ditolak, atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijeke verklaard*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar telah memberikan putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Dps. tanggal 20 April 2015 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya;

Dalam Provisi:

- Menolak gugatan Provisi Penggugat seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Menolak gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara sejumlah Rp426.000,00 (empat ratus dua puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat pada tanggal 20 April 2015 terhadap putusan tersebut, Penggugat, mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 30 April 2015 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 1/Kas/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Dps. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar pada tanggal 12 Mei 2015;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 19 Mei 2015, kemudian Tenggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar pada tanggal 1 Juni 2015;

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

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

Dalam Eksepsi:

Dalam Provisi:

1. Bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum dalam tertib beracara atau lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan;

Bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat tidak sependapat dengan pertimbangan *Judex Facti* yang telah menolak tuntutan provisi Pemohon Kasasi/Penggugat pada halaman 32 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar Nomor 01/Pdt.Sus-PHI/2015/PN. Dps *a quo* yang menyatakan;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam gugatan provisi menuntut agar Majelis Hakim memutus dengan putusan sela yang isinya memerintahkan pada Tergugat untuk tetap membayar upah setiap bulannya sebesar Rp18.350.000,00 (delapan belas juta tiga ratus lima puluh ribu rupiah) dari bulan Juli 2010 sampai putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap, serta apabila putusan sela ini tidak dilaksanakan mohon diletakkan sita jaminan berupa aset atau barang-barang yang dimiliki Tergugat yaitu tanah dan bangunan yang berdiri di atasnya yang terletak dan setempat dikenal dengan nama Jalan Arjuna Nomor 88X Legian, Kuta, Bali, menurut Majelis Hakim sudah masuk dalam substansi pokok perkara karena sangat ditentukan oleh pertimbangan hukum dalam pokok perkara yang baru Majelis Hakim dapat pertimbangan setelah mempertimbangkan alat-alat bukti bersamaan dengan mempertimbangkan pokok perkara, oleh karenanya menurut hemat Majelis Hakim gugatan provisi Penggugat dalam hal ini adalah beralasan hukum untuk ditolak;

Hal. 14 dari 34 Hal. Put. Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar yang demikian sepatutnya dibatalkan. Pertimbangan yang demikian adalah jelas telah melanggar ketentuan Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 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 dalam 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 biasa diterima pekerja/buruh;

Selain itu pula terkait dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan:

- (1) Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan;
- (2) Putusan sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua;
- (3) Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan putusan sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim Ketua Sidang memerintahkan sita jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial;
Putusan sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan Penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum;

2. Bahwa putusan provisionil dapat disimpulkan dengan putusan yang sifatnya sangat segera dan mendesak dilakukan oleh Hakim terhadap

Hal. 15 dari 34 Hal. Put. Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2015



salah satu pihak dan bersifat sementara di samping adanya tuntutan pokok dalam surat gugatan yang dasar hukumnya adalah Pasal 180 ayat (1) HIR/191 ayat (1) R.Bg, Pasal 53 Rv/Pasal 51 B.Rv Belanda (Stb 1847-52 jo. Stb 1849-63), Pasal 24 PP 9/1975, Pasal 77, 78 Undang-Undang 50/2009, Pasal 190, 212 dstnya, 246, 457, 561 dan 1738 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 75 Huruf d dan Pasal 137 RUU Hukum Acara Perdata Tahun 2007, pandangan doktrina dan Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia (Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1070 K/Sip/1972 tanggal 7 Mei 1973, Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1400 K/Sip/1974 tanggal 18 November 1973, Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 753 K/Sip/1973 tanggal 22 April 1975) maupun Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia (SEMA 4/1965 dicabut SEMA 16/1979, SEMA 3/2000 dan SEMA 4/2001);

3. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* yang demikian adalah sangat keliru dan kurang cukup pertimbangannya serta bertentangan dengan Undang-Undang yang berlaku dan tidak menghormati proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai ketentuan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 juncto Anjuran Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung Nomor 567/2512/Disosnaker tanggal 6 September 2010, khususnya pada Anjuran Mediator angka 6 (enam) yang berbunyi:

Agar pihak pengusaha tetap membayar upah pekerja setiap bulan sampai adanya putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

4. Bahwa merupakan sidang yang sangat menyesatkan *Judex Facti* tidak mempertimbangkan tindakan Termohon Kasasi/Tergugat dari awal sama sekali tidak mengikuti ketentuan hukum yang berlaku dalam penyelesaian perkara ini seperti apa yang telah diamanatkan dalam undang-undang proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 sampai pemutusan hubungan kerja ini, sehingga semua itu adalah sangat bertentangan dengan peraturan yang berlaku oleh karena itu sudah sepatutnya putusan ini dibatalkan;

Bahwa permohonan putusan sela merupakan hak lumrah dalam proses peradilan karena walaupun ada putusan sela, secara hukum



tetap saja proses peradilan akan dilanjutkan dengan pemeriksaan perkara selanjutnya;

Oleh karena dengan alasan tersebut Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar yang tanpa memberikan dasar hukum yang tepat dengan menolak gugatan provisi Pemohon Kasasi maka sudah sepantasnya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar mutlak dibatalkan;

Dalam Pokok Perkara:

1. Bahwa Pemohon Kasasi mohon agar semua yang telah diuraikan didalam bagian eksepsi tersebut di atas, sudah dianggap telah termasuk dalam bagian ini;
2. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* dalam perkara *a quo* adalah keliru, selain sungguh sungguh tidak sesuai dengan fakta persidangan dan sangat menyesatkan, pada Putusan Majelis halaman 32 alenia ke 5, yang menyatakan;

“Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati secara saksama baik gugatan maupun jawab-menjawab dari kedua belah pihak, maka dapat disimpulkan bahwa permasalahan antara Penggugat dan Tergugat bermula dari tindakan Tergugat yang menurunkan (demosi) jabatan Penggugat di perusahaan Tergugat dari Director of Operation menjadi Operation Manager berdasarkan atas alasan yang menurut Tergugat bahwa Penggugat telah kurang profesional dalam melaksanakan tugasnya yang sebelumnya telah dibicarakan antara Penggugat dan Tergugat”

Bahwa bagaimana mungkin Majelis Hakim mampu memberikan pertimbangan bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat kurang profesional dalam menjalankan tugasnya sedangkan Pemohon Kasasi/Penggugat telah menguraikan secara lengkap dan terbukti Pemohon Kasasi/Penggugat tidak pernah menerima surat peringatan tentang hasil kerja yang rendah sebelum-sebelumnya sesuai ketentuan Employee Handbook/Peraturan Perusahaan (Bukti P-8) yang dipakai pedoman dalam bekerja, baik itu dalam bentuk Surat Peringatan I, II dan III. Sedangkan surat bukti T-11 Surat Peringatan (Misconduct Nomor 00062) tanggal 2 Juli 2010 adalah Surat Peringatan tanpa tanda tangan Pemohon Kasasi/Penggugat yang merupakan rekayasa Termohon Kasasi/Tergugat dipakai sebagai alat bukti karena tidak pernah sama sekali sebelumnya diberikan kepada Pemohon Kasasi/Penggugat, lalu

Hal. 17 dari 34 Hal. Put. Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2015



apa dasar hukum pertimbangan *Judex Facti* mempertimbangkan bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat kurang profesional;

3. Bahwa sebagaimana pertimbangan hukum Majelis dalam putusannya: “dan kemudian keputusan demosi ini dituangkan dalam sebuah surat tertanggal 1 Juli 2010 (bukti T-5)”

Bahwa pertimbangan hukum tersebut adalah sangat menyesatkan karena Pemohon Kasasi/Penggugat telah menguraikan secara detail bahwa Termohon Kasasi/Tergugat tidak pernah menerima Surat Pemberitahuan Demosi pada tanggal 1 Juli 2010 (bukti T-5) Pemberitahuan Demosi (perubahan jabatan dan penurunan upah) kepada Pemohon Kasasi/Penggugat diberitahukan secara lisan pada saat Pemohon Kasasi/Penggugat dipanggil tanggal 1 Juli 2010 dan saat itu pula Pemohon Kasasi/Penggugat menolak karena tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja semula dan Keputusan Demosi tidak beralasan secara hukum karena Pemohon Kasasi/Penggugat tidak pernah melakukan kesalahan sebelumnya dan menerima surat peringatan sesuai Peraturan perusahaan, karena penolakan tersebut Termohon Kasasi/Tergugat memberikan surat PHK melalui email tanggal 1 Juli 2010 sore hari (bukti P-4) Bukti T.5 baru dimunculkan saat persidangan dengan maksud untuk menguatkan dalil-dalilnya Termohon Kasasi/Tergugat dengan cara rekayasa. Pemohon Kasasi/Penggugat juga telah meminta kehadiran Majelis dan meminta dicatatkan oleh Panitera dalam putusan ini bahwa yang menandatangani bukti-bukti Termohon Kasasi/Tergugat harus dapat didatangkan dihadapan sidang untuk membuktikan kebenaran surat surat yang ditandatangani yang dipakai sebagai bukti oleh Termohon Kasasi/Tergugat, disamping untuk menjaga kebenaran dan kejujuran proses peradilan ini, akan tetapi usulan Pemohon Kasasi/Penggugat tidak ditanggapi oleh Majelis dan juga tidak dicatatkan dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar Nomor 01/Pdt.Sus-PHI/2015/PN. Dps ini. bahwa surat pemberitahuan demosi tanggal 1 Juli 2010 (bukti T-5) ini juga tidak bisa dibuktikan oleh Termohon Kasasi/Tergugat bahwa surat tersebut telah diberikan kepada Pemohon Kasasi/Penggugat saat itu;

4. Bahwa pertimbangan hukum Majelis dalam putusannya yang menyatakan;

Hal. 18 dari 34 Hal. Put. Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2015



“Pada hari itu juga sekitar jam 15.33 wita Penggugat diminta oleh Tergugat untuk menyerahkan surat pengunduran diri (bukti P-4)”

Bahwa *Judex Facti* dalam keputusannya tersebut tidak tegas menyebut bahwa bukti P-4 adalah bukti surat dan Majelis tidak cermat melihat bahwa telah adanya pelanggaran hukum. Bahwa telah dijelaskan dengan lengkap pada tanggal 1 Juli 2010 Termohon Kasasi/Tergugat memberikan surat pemutusan hubungan kerja kepada Pemohon Kasasi/Penggugat melalui surat email dengan perihal pengunduran diri tertanggal 1 Juli 2010, agar mengundurkan diri efektif tanggal 1 Juli 2010 (bukti P-4) yang juga secara langsung meminta data-data semua pekerjaan untuk segera diserahterimakan kepada Termohon Kasasi/Tergugat (sesuai isi surat bukti P-4) dan setelah itu Termohon Kasasi/Tergugat mengusir Penggugat keluar dari hotel serta dan menyegel ruangan kerja Pemohon Kasasi/Penggugat sesuai keterangan saksi I Wayan Sukerta. Bahwa jika dikaitkan dengan ketentuan bunyi Pasal 169 ayat (1) Huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan:

“Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan”;

Bahwa membaca pasal tersebut, tindakan suruhan atau bujukan Termohon Kasasi/Tergugat melalui surat email (bukti P-4) sangat jelas merupakan bentuk suruhan dan bujukan Termohon Kasasi/Tergugat kepada Pemohon Kasasi/Penggugat untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan sekaligus membuktikan merupakan tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan sewenang-wenang, yang tentunya hal ini sangat bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 151 dan Pasal 169 ayat (1) Huruf b, juncto Anjuran Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung Nomor 567/2512/Disosnaker;

5. Bahwa bukti P-4 adalah surat email yang isinya telah masuk dalam unsur pemutusan hubungan kerja karena dalam surat tersebut telah ditentukan tanggal efektif berhenti yaitu tanggal 1 Juli 2010 dan maksud untuk mengakhiri hak dan kewajiban hubungan kerja kedua belah pihak yaitu

Hal. 19 dari 34 Hal. Put. Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2015



segera menyerahkan terimakan data pekerjaan kepada Termohon Kasasi, isi surat bukti P-4 tersebut sesuai dengan pengertian Pemutusan Hubungan Kerja pada Ketentuan Umum Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, angka 25 yang berbunyi:

“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”

Oleh karena itu dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja yang bertentangan dengan undang-Undang adalah sudah merupakan kewajiban Termohon Kasasi/Tergugat untuk membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (1) yang berbunyi:

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”;

6. Bahwa sangat mengherankan pada perkara yang sama sebelumnya dan oleh salah satu Majelis yang sama pada Nomor Perkara: 17/G/2010/PHI.PN.Dps, pada pertimbangan putusannya bahkan tidak jelas mempertimbangkan atau menyebutkan adanya bukti P-4 Pemohon Kasasi/Penggugat padahal jelas-jelas pada perkara tersebut telah dicantumkan dalam dalil-dalil bukti Pemohon Kasasi/Penggugat, sedangkan dalam pertimbangan putusan Nomor Perkara 01/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Dps ini bahwa bukti P-4 tidak disebutkan secara tegas sebagai bukti surat, maksud pertimbangan Majelis ini sangatlah perlu dipertanyakan kenapa pada perkara yang sama terdapat pertimbangan bukti yang berbeda;
7. Bahwa *Judex Facti* dalam putusannya pada halaman 33 adalah jelas-jelas sangat menyesatkan dengan pertimbangan hukum yang bertentangan menurut ketentuan undang-undang yang berlaku, yang menyatakan;

“Namun demikian menurut Tergugat bahwa Tergugat telah memanggil Penggugat secara patut sebanyak 2 (dua) kali untuk masuk kerja (bukti T-7 dan T-9) namun Penggugat tetap tidak hadir sehingga Tergugat menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berakhir karena Penggugat mangkir selama lebih dari 5 (lima) hari berturut-turut walaupun sudah dipanggil secara patut sebanyak 2 (dua) kali maka Penggugat dikwalifikasikan telah



mengundurkan diri sesuai ketentuan Pasal 168 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (bukti T-13) sehingga tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dimaksud”;

Bahwa pertimbangan *Judex Facti* dalam perkara *a quo* adalah sangat keliru karena bagaimana mungkin Majelis dapat memberikan pertimbangan Pemohon Kasasi/Penggugat dipanggil secara patut sebanyak 2 kali karena telah dijelaskan secara lengkap dalam dalil-dalil Pemohon Kasasi/Penggugat bahwa disamping hubungan kerja Pemohon Kasasi/Penggugat dengan Termohon Kasasi/Tergugat telah berakhir efektif pertanggal 1 Juli 2010 sesuai surat PHK melalui email Termohon Kasasi/Tergugat pada tanggal 1 Juli 2010 dan juga Pemohon Kasasi/Penggugat hanya menerima dan menandatangani satu surat tertanggal 11 Juli 2010 yang didalamnya berisi lebih dari satu surat dan dalam sidang acara kesaksian ini berlangsung adalah telah melawan hukum tata cara beracara persidangan yang benar sesuai Undang-Undang Hukum Acara Perdata, yang mana saksi-saksi pembawa surat adalah pekerja langsung (penerima upah) Termohon Kasasi/Tergugat yang tidak disumpah dan saksi yang mengaku membawa surat tanggal 7 Juli 2010 adalah Jatmiko Hidayat Jauhari yang merupakan adik kandung dari Termohon Kasasi/Tergugat. Pemohon Kasasi/Penggugat sudah mengusulkan penolakan dan keberatan atas saksi-saksi Termohon Kasasi/Tergugat karena semua saksi-saksi pekerja yang menerima upah dari Termohon Kasasi/Tergugat dan masih ada hubungan saudara kandung, hal ini jelas-jelas bertentangan dalam Hukum Acara Perdata dan telah jelas diatur mengenai pengaturan tentang hal-hal kesaksian dalam Pasal 139 HIR sampai dengan pasal 152 HIR dan dari Pasal 168 sampai dengan 172 HIR/Pasal 165 R.Bg. sampai dengan Pasal 179 RBG, serta Pasal 1895 dan Pasal 1902 sampai dengan Pasal 1912 BW dan putusan *Judex Facti* menerima saksi-saksi untuk didengar keterangannya adalah jelas-jelas putusan yang melanggar hukum serta undang-undang yang berlaku atau tidak menurut hukum (*onwetting*) atau bertentangan dengan hukum (*wederrechtelijk, strijd met rech*) dan sekaligus bahwa ini adalah menjadi bukti sidang yang sangat menyesatkan, maka berdasarkan ketentuan Pasal 30 ayat (1)

Hal. 21 dari 34 Hal. Put. Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Huruf b Undang-Undang Mahkamah Agung, putusan tersebut adalah tidak sah sehingga mutlak harus dibatalkan;

8. Bahwa *Judex Facti* dalam putusannya menyatakan Pemohon Kasasi/Penggugat mangkir selama lebih dari 5 (lima) hari berturut-turut dan dikwalifikasikan telah mengundurkan diri sesuai ketentuan Pasal 168 ayat (1) adalah sangat dipaksakan dan tidak benar karena pada dasarnya unsur-unsur mangkir tidak terpenuhi sesuai ketentuan Pasal 168 ayat (1) karena adanya tindakan melawan hukum, antara lain karena hubungan kerja telah diputus melalui surat email tanggal 1 Juli 2010 terlebih dahulu oleh Termohon Kasasi/Tergugat (bukti P-4), sekaligus bukti P-4 adalah bentuk pelanggaran Termohon Kasasi sesuai ketentuan Pasal 169 ayat (1) Huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sehingga jika dipaksakan hadir akan terjadi pelanggaran terhadap Undang-Undang kepada kedua belah pihak, Termohon Kasasi/Tergugat memaksakan diri untuk merubah posisi Pemohon Kasasi/Penggugat dari Director of Operation menjadi Operation Manager secara melawan hukum tanpa persetujuan Pemohon Kasasi/Penggugat sehingga tindakan ini bertentangan dengan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perkara pemutusan hubungan kerja ini telah dilimpahkan sejak tanggal 5 Juli 2010 (bukti P-10) yang artinya perkara ini telah ditangani oleh Pemerintah dan Pemohon Kasasi/Penggugat hanya menandatangani/menerima satu surat saja (bukti T-10) atau tidak didukung dengan surat menyurat yang baik sesuai pertimbangan Mediator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung (bukti P-6) dan panggilan yang diberikan tanggal 11 Juli 2010 adalah setelah perkara ini ditangani oleh Pemerintah dan telah diproses melalui panggilan sidang mediasi tanggal 13 Juli 2010 (bukti P-10), secara hukum kasus ini adalah telah ditangani dan menjadi kewenangan Pemerintah untuk penyelesaiannya agar tidak terjadinya unsur pelanggaran Undang-Undang secara berkelanjutan dan secara hukum Termohon Kasasi/Tergugat harus menyelesaikan permasalahan ini di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung mengikuti ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004;
9. Bahwa putusan *Judex Facti* dan pertimbangan hukumnya tersebut adalah sangat bertentangan dengan ketentuan Pasal 151 dan Pasal 54 Ayat (1) Huruf c dan e, Pasal 55, Pasal 169 ayat (1) Huruf b

Hal. 22 dari 34 Hal. Put. Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juncto Anjuran Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung Nomor 567/2512/Disosnaker, jadi jelas-jelas harus ditolak;

10. Bahwa *Judex Facti* dalam putusannya pada halaman 34 alenia ke 4 berlanjut ke halaman 35 adalah jelas-jelas telah salah menerapkan aturan yang berlaku, yang menyatakan:

“... keputusan Tergugat menurunkan jabatan Penggugat dari Director of Operation menjadi Operation Manager dengan alasan Penggugat telah kurang profesional dalam melaksanakan tugasnya (bukti T-5), menurut Majelis Hakim adalah keputusan dan perintah Tergugat kepada Penggugat untuk melaksanakan tugas dengan jabatan yang baru, dihubungkan dengan unsur-unsur hubungan kerja sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah merupakan unsur perintah yaitu kewenangan Tergugat sebagai pengusaha untuk memberikan perintah kepada Penggugat sebagai pekerja/buruhnya”

Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut adalah sangat menyesatkan dan telah salah dalam penerapan hukumnya karena tegas diatur dalam Pasal 54 ayat (1) huruf c dan e [Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan](#), bahwa perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat (antara lain) jabatan atau jenis pekerjaan dan besarnya upah dan cara pembayarannya. Artinya sejak semula dibuatnya perjanjian kerja, telah sepakati bahwa buruh akan dipekerjakan di suatu jabatan yang ditentukan atau pada suatu jenis pekerjaan tertentu bahkan telah ditentukan besarnya upah. Dengan demikian, apabila salah satu pihak (khususnya pengusaha) mengubah salah satu/beberapa isi perjanjian kerja (termasuk mengubah jabatan buruh atau jenis pekerjaannya serta mengurangi upah), maka tentu dapat dikategorikan telah menyalahi substansi perjanjian kerja secara sepihak yang lazim disebut wanprestasi dan berdasarkan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13/2003 jo. Pasal 1338 supra 2 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata/Burgerlijke Wetboek, perubahan substansi perjanjian kerja bisa saja diubah (*diamandemen* atau *addendum*) dengan ketentuan harus atas dasar persetujuan dan kesepakatan di antara para pihak. Pertimbangan Putusan Majelis dengan adanya penurunan jabatan Pemohon Kasasi/Penggugat dari

Hal. 23 dari 34 Hal. Put. Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Director of Operation menjadi Operation Manager (tanpa pertimbangan Pemohon Kasasi/Penggugat pernah berbuat salah atau menerima SP1, SP2 dan SP3) dan hal tersebut dianggap keputusan dan perintah Tergugat kepada Penggugat untuk melaksanakan tugas dengan jabatan yang baru dihubungkan dengan unsur-unsur hubungan kerja sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 ayat (15) adalah bukanlah unsur perintah karena adanya penurunan atau perubahan jabatan dan penurunan besarnya upah tanpa persetujuan Pemohon Kasasi/Penggugat dan pertimbangan Majelis ini justru sangatlah bertentangan dengan ketentuan Pasal 54 ayat (1) Huruf c dan e dan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

“Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak”.

Pertimbangan *Judex Facti* seperti itu selain bertentangan dengan Undang-Undang juga pertimbangan yang menyesatkan sehingga pertimbangan tersebut bertentangan dengan Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia (SE-MA-RI) Nomor 03 Tahun 1974, Tentang putusan yang harus cukup diberi pertimbangan/alasan, yaitu berbunyi:

“Dengan tidak/kurang memberikan pertimbangan/alasan, bahkan apabila alasan-alasan itu kurang jelas, sukar dapat dimengerti ataupun bertentangan satu sama lain, maka hal demikian dapat dipandang sebagai suatu kelalaian dalam acara (*vormverzuim*) yang dapat mengakibatkan batalnya putusan pengadilan yang bersangkutan dalam pemeriksaan ditingkat kasasi”

Maka pertimbangan Putusan *Judex Facti* seperti itu adalah jelas jelas melawan hukum yang menabrak Undang-Undang lainnya sehingga sudah sepatutnya dibatalkan;

11. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 35 yang berbunyi:

“kalau Penggugat merasa keberatan yang dipermasalahkan semestinya penurunan jabatan atau demosi dimaksud, bukanlah menuntut pembayaran uang pesangon, penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak”;

Bahwa pertimbangan *Judex Facti* tersebut adalah pertimbangan yang terbukti tidak mempelajari permasalahan secara cermat dan kurang mampu menguasai Undang-Undang Ketenagakerjaan secara

Hal. 24 dari 34 Hal. Put. Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2015



lengkap. Bahwa dari awal tindakan Pemohon Kasasi/Penggugat untuk menyelesaikan permasalahan ini, pada dasarnya telah melimpahkan sepenuhnya kepada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja dengan melaporkan Termohon Kasasi/Tergugat adalah atas dasar Tindakan Termohon Kasasi telah melanggar ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 169 ayat (1) Huruf b (bukti P-4) yang keputusan tersebut dikeluarkan Termohon Kasasi/Tergugat atas dasar menurunkan dan merubah jabatan Pemohon Kasasi/Penggugat sehingga bertentangan dengan Pasal 54 ayat (1) Huruf c dan e yang berbunyi:

"Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat:

c. Jabatan atau jenis pekerjaan;

e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;

Bahwa atas dasar pertimbangan hukum tersebut sehingga diputuskanlah oleh Mediator bahwa masalah Pemohon Kasasi/Penggugat dan Termohon Kasasi/Tergugat adalah termasuk Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja namun sebaliknya pertimbangan *Judex Facti* tersebut perlu dipertanyakan karena dalam menangani perkara ini sepatutnya Majelis mengikuti ketentuan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi:

"Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan";

Bahwa bukannya sebaliknya Putusan *Judex Facti* mempertanyakan kepada Pemohon Kasasi/Penggugat, hal ini membuktikan bahwa kualitas Majelis dalam penguasaan undang-undang sangat perlu dipertanyakan;

12. Bahwa *Judex Facti* dalam putusannya pada halaman 35 alenia ke 1 adalah sangat menyesatkan, yang berbunyi:

"Menimbang, bahwa atas dalil Penggugat yang menyatakan Tergugat telah meminta Penggugat menyerahkan surat pengunduran diri dari pekerjaan Penggugat di perusahaan Tergugat (bukti P-4), tidaklah dapat dianggap telah terjadi pengakhiran hubungan kerja antara



Penggugat dan Tergugat karena Penggugat tidak ada menyerahkan surat pengunduran diri dimaksud kepada Tergugat”;

Bahwa pertimbangan Majelis tersebut nyata-nyata merupakan putusan untuk mendukung dilakukannya pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 169 ayat (1) Huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan karena tindakan Termohon Kasasi/Tergugat menyuruh Pemohon Kasasi/Penggugat untuk mengundurkan diri adalah tindakan suruhan atau perbuatan yang bertentangan dan melanggar undang-undang, yang tentu saja tidak dilakukan oleh Pemohon Kasasi/Penggugat dan justru sebaliknya Pemohon Kasasi/Penggugat harus mengadakan tindakan Termohon Kasasi/Tergugat kepada Pemerintah dalam hal ini Dissosnaker untuk menghindari agar tidak terjadinya pelanggaran Undang-Undang. Pertimbangan hukum *Judex Facti* seperti itu adalah sangat menyesatkan;

13. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* pada halaman 35 alenia ke 2 adalah membingungkan dan mengada-ada, yang menyebutkan:

Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak Kepada Penggugat (bukti P-6), namun walaupun demikian sesuai dengan Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan: “selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”. Namun demikian Penggugat tidak masuk kerja walaupun telah dipanggil oleh Tergugat secara patut tetapi Penggugat menolak memenuhi panggilan dimaksud dengan alasan permasalahannya telah dilimpahkan ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung oleh Penggugat (bukti T-14);

Bahwa bunyi Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 angka 15 yang berbunyi:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”

Bahwa pada dasarnya Pemohon Kasasi/Penggugat tetap ingin melaksanakan kewajiban sepanjang tidak adanya pelanggaran

Hal. 26 dari 34 Hal. Put. Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Undang-Undang. Pasal 1 angka 15 dan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dapat dipakai pertimbangan sepanjang tidak adanya penyimpangan Undang-Undang lainnya yang berlaku, namun berkenaan dengan tindakan Termohon Kasasi/Tergugat telah melanggar ketentuan perjanjian kerja (merubah perjanjian kerja dengan merubah jabatan Pemohon Kasasi/Penggugat) atau telah melakukan *wanprestasi* dan bertentangan dengan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 54 ayat (1) Huruf c dan e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juncto Anjuran Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung Nomor 567/2512/Disosnaker dengan tanpa alasan dan prosedur yang benar (bukti T-5) maka secara hukum hubungan kerja tidak dapat dilanjutkan karena adanya pelanggaran undang-undang dan secara psikologis jika hubungan kerja dilanjutkan dikhawatirkan akan dapat merugikan kedua belah pihak karena Termohon Kasasi/Tergugat telah menyimpang dari ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan demikian sudah sewajarnya Pemohon Kasasi sepatutnya menindak lanjuti dengan melaporkan tindakan pelanggaran Termohon kepada Dinas Sosial Tenaga Kerja Kabupaten Badung agar kembali kepada aturan yang berlaku sehingga hubungan kerja dapat dilanjutkan dengan tanpa adanya pelanggaran atau penyimpangan Undang-Undang dan pemanggilan yang dilakukan oleh Termohon Kasasi/Tergugat adalah tidak patut sesuai ketentuan Anjuran Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung Nomor 567/2512/Disosnaker halaman 6 angka 3 yang berbunyi:

“Alasan pengusaha yang menyatakan pekerja mangkir terlampau dipaksakan dan terkesan adanya rekayasa, karena mengabaikan situasi yang berkembang saat itu dan tidak didukung oleh administrasi surat menyurat yang baik”

14. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* dalam putusannya pada halaman 35 alenia ke 7 yang berlanjut ke halaman 36 adalah sangat menyesatkan dan mengada-ada, yang menyatakan:

“Menimbang, bahwa Tergugat dengan suratnya tertanggal 7 Juli 2010 telah memanggil Penggugat untuk melaksanakan tugas di perusahaan Tergugat yang walaupun dalam surat dimaksudkan juga merupakan penegasan keputusan demosi, namun dicantumkan pula perintah kepada Penggugat untuk hadir melaksanakan tugas, namun

Hal. 27 dari 34 Hal. Put. Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Penggugat tidak hadir memenuhi panggilan dimaksud sehingga dapatlah dinilai sebagai panggilan untuk melaksanakan tugas sebagai pekerja/buruh Tergugat (bukti T-7 dan T-8)”

Bahwa bagaimana Majelis mempertimbangkan bukti T-7 dan T-8 bukti-bukti surat tersebut telah Pemohon Kasasi bantah bahwa semua itu hanya rekayasa Termohon Kasasi/Tergugat yang tidak pernah Pemohon Kasasi/Penggugat terima, hal tersebut dapat dibuktikan dengan dimintakan pembuktian sebaliknya pada saat sidang acara pembuktian berlangsung agar Termohon Kasasi/Tergugat bisa mendatangkan dihadapan sidang kebenaran pembuat surat dan tanda tangannya. Sedangkan saksi yang menguatkan bukti T-8 adalah telah ditolak untuk memberikan kesaksian karena saksi tidak tersumpah dan masih ada hubungan saudara yaitu saudara adik kandung dari Termohon Kasasi/Tergugat yang jelas-jelas seharusnya tidak dapat didengar kesaksiannya karena sangat bertentangan dengan Pasal 145 HIR yang merupakan keluarga sedarah dan keluarga semenda dari salah satu pihak menurut keturunan yang lurus;

Bahwa menyimak pertimbangan hukum tersebut jelas dan nyata *Judex Facti* telah salah menerapkan hukumnya dalam persidangan *a quo*;

15. Bahwa putusan *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya halaman 36 alenia 1 adalah sangat menyesatkan, yang berbunyi;

“Menimbang, bahwa Tergugat dengan suratnya tertanggal 11 Juli 2010 memanggil kembali Penggugat untuk kedua kalinya agar Penggugat hadir melaksanakan tugas sebagai pekerja/buruh perusahaan Tergugat (bukti T-9 dan bukti T-10), namun Penggugat dengan suratnya tertanggal 11 Juli 2010 menyatakan tidak mau hadir melaksanakan tugas dimaksud (bukti T-14)”

Bahwa surat yang diberikan oleh Pemohon Kasasi/Penggugat (bukti T-14) bukannya pernyataan tidak mau hadir melainkan surat ajakan untuk penyelesaian permasalahan yang benar secara hukum dan *Judex Facti* sepatutnya mempertimbangkan secara hukum tindakan Pemohon Kasasi/Penggugat jika memenuhi panggilan tersebut, itu berarti Pemohon Kasasi/Penggugat ikut melanggar ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Angka 15 dan Pasal 54 Ayat (1) Huruf c dan e karena Termohon Kasasi/Tergugat telah menyimpang dari perjanjian kerja yang telah ditetapkan sebelumnya

Hal. 28 dari 34 Hal. Put. Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2015



yaitu merubah jabatan serta upah Pemohon Kasasi/Penggugat tanpa persetujuan Pemohon Kasasi/Penggugat dan tentunya hal tersebut adalah melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka sudah sepantasnya Pemohon Kasasi/Penggugat membalas surat Termohon Kasasi/Tergugat untuk menyelesaikan permasalahan ini dengan benar dibawah pegawasn Pemerintah untuk menghindari terjadinya pelanggaran hukum;

16. Bahwa Putusan *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya pada halaman 36 alenia ke 2 adalah jelas-jelas melanggar ketentuan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang berbunyi:

“Menimbang, bahwa Tergugat dengan suratnya Nomor 1/VII/OBO-SK/2010 tertanggal 12 Juli 2010 atas alasan Penggugat tidak hadir melaksanakan tugasnya di perusahaan Tergugat selama lebih dari 5 (lima) hari berturut-turut dari tanggal 2 Juli 2010 sampai dengan 12 Juli 2010 walaupun telah dipanggil secara patut sebanyak 2 (dua) kali, Tergugat memutuskan untuk memutus hubungan kerja Penggugat terhitung sejak tanggal 12 Juli 2010 karena dikwalifikasi mangkir sesuai ketentuan Pasal 168 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (bukti T-13)”

Bahwa pertimbangan putusan *Judex Facti* adalah benar-benar menyesatkan dan merusak tata cara penyelesaian hubungan industrial yang ditetapkan oleh undang-undang karena pada tanggal 12 Juli 2010 adalah sedang berlangsungnya sidang mediasi di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung, hal tersebut dapat dibuktikan dengan baru dikeluarkannya anjuran pada tanggal 6 September 2010 (bukti P-6) sedangkan *Judex Facti* membenarkan dalam mempertimbangkan atas putusannya PHK yang dilakukan oleh Termohon Kasasi/Tergugat sesuai surat Termohon Kasasi/Tergugat (Bukti T.13) pertimbangan pembenaran tersebut adalah bentuk pelecehan undang-undang disamping melanggar ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, juga jelas-jelas menabrak ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 151 ayat (3) yang berbunyi:

Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah

Hal. 29 dari 34 Hal. Put. Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2015



memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Dan Pasal 155 ayat (1) yang berbunyi; "Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum";

Oleh Putusan *Judex Facti* tersebut nyata-nyata telah melanggar hukum dan pelanggaran demi pelanggaran telah diputuskan maka sesuai ketentuan Pasal 30 Ayat (1) Huruf b Undang-Undang Mahkamah Agung yang berbunyi:

"Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi membatalkan putusan atau penetapan-penetapan pengadilan-pengadilan dari semua lingkungan peradilan karena (b) salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku";

17. Bahwa Putusan *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya pada halaman 36 alenia ke 3 adalah terlampaui dipaksakan dan perlu dipertanyakan sampai dikeluarnya putusan ini, yang berbunyi:

"Menimbang, bahwa dari uraian tersebut diatas menurut Majelis Hakim adalah terpenuhi unsur-unsur Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, oleh karenanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat adalah Pemutusan Hubungan kerja (PHK) karena Penggugat mengundurkan diri terhitung sejak tanggal 12 Juli 2010"

18. Bahwa *judex Facti* menghubungkan dengan ketentuan Pasal 168 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah tindakan Pemahaman untuk memudahkan Majelis mengambil keputusan dan perlu dipertanyakan adanya keinginan untuk memenuhi rasa keadilan salah satu pihak, karena secara hukum sesuai Pasal 168 ayat (1) pada dasarnya Termohon Kasasi/Tergugat memiliki hak untuk melakukan atau tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja ini, hal ini dapat ditafsirkan dari bunyi Pasal 168 ayat (1) adanya kata-kata "dapat diputus hubungan kerjanya" sebelum kata-kata "dikualifikasikan mengundurkan diri". Jadi kata "dapat" secara terminologi menimbulkan konsekuensi hukum dapat juga tidak diputus hubungan kerjanya. Jika pilihan Termohon Kasasi/Tergugat adalah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pemohon Kasasi/Penggugat maka sepatutnya Pemutusan Hubungan Kerja tersebut harus

Hal. 30 dari 34 Hal. Put. Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2015



dilakukan sesuai dengan tata cara sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Di mana Pemutusan Hubungan Kerja harus dilakukan melalui proses penetapan oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dengan alasan Termohon Kasasi/Tergugat memohonan penetapan Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan dengan alasan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pemohon Kasasi/Penggugat karena kemangkiran yang dikualifikasikan mengundurkan diri. Namun tindakan Termohon Kasasi/Tergugat dalam hal ini jelas-jelas melanggar hukum dengan mengeluarkan surat keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (Bukti T-13) pada saat proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sedang berlangsung dan keputusan tersebut didukung oleh Majelis dalam pertimbangannya. Hal ini membuktikan bahwa keputusan *Judex Facti* ini tersebut sekaligus keputusan *Judex Facti* adalah merupakan keputusan sewenang-wenang dan *Judex Facti* telah nyata-nyata menabrak ketentuan peraturan yang berlaku sehingga putusan seperti ini adalah bertentangan dengan hukum sehingga mutlak dibatalkan;

19. Bahwa Putusan *Judex Facti* dalam mempertimbangkan suatu putusan tidak cukup pertimbangan hukumnya (*onvoldoende gemotiveerd*) selalu menyebutkan beralasan hukum akan tetapi tidak jelas undang-undang yang dipakai sebagai suatu acuan pertimbangan untuk memperoleh kepastian hukum, semua pertimbangan hanya berdasarkan penafsiran sendiri belaka dan tidak berpatokan pada ketentuan undang-undang yang berlaku jadi sangat beralasan putusan tersebut harus dibatalkan;
20. Bahwa Putusan *Judex Facti* dalam memberikan pertimbangan untuk memutus perkara ini tidak melihat dan mempertimbangkan Anjuran Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Badung tertanggal 6 September 2010 Nomor 567/2512/Disosnaker, (Bukti P-6) yang mana Anjuran ini dikeluarkan secara resmi oleh Mediator dan Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dan ahli di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003



tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tentu dalam memberikan anjuran selalu berpedoman pada pertimbangan bukti-bukti dan saksi-saksi sesuai dengan ketentuan Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku. Bahwa keputusan Majelis sebaliknya sama sekali tidak memberikan pertimbangan untuk memakai dasar dari Anjuran Mediator dalam memutus perkara dan tentunya hal ini sangat perlu dipertanyakan;

21. Bahwa putusan *Judex Facti* tidak menunjukkan perwujudan asas *audi et alteram partem* yang tidak menunjukkan suatu keadaan atau memberikan kedudukan sama kepada para pihak yang merupakan hak yang dijamin dan dilindungi oleh Undang-Undang Dasar 1945. Dan dalam proses pemutusan hubungan kerja dari awal Termohon Kasasi/Tergugat sama sekali tidak mengikuti ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

22. Bahwa Putusan *Judex Facti* Pengadilan hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar dalam perkara ini telah mengabaikan prinsip-prinsip perlindungan kerja yang diatur oleh negara dalam Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentunya akan memberikan preseden buruk bagi hubungan industrial kedepannya, untuk itu Majelis perlu lebih mendalaminya supaya tidak terjadinya salahnya penerapan hukum dan memberikan pertimbangan hukum yang keliru karena akan memberikan preseden buruk bagi hubungan industrial yang ada di Bali;

23. Bertitik tolak dari argumentasi tersebut di atas, maka sudah seharusnya putusan tersebut harus dibatalkan;

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi dan kontra memori kasasi dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa berdasar pembuktian *Judex Facti* telah didapatkan pembuktian bahwa Pemohon Kasasi telah tidak masuk kerja secara berturut-turut



lebih dari 5 (lima) hari dari pekerjaannya, dan telah pula dipanggil dengan patut untuk masuk kerja sesuai dengan bukti surat panggilan, namun tidak masuk kerja sehingga dapat dikualifikasi sebagai pengunduran diri dari pekerjaannya sesuai ketentuan Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

- Bahwa dengan demikian maka Pemohon Kasasi tidak berhak untuk menerima uang pesangon, uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan yang mengaturnya;
- Bahwa dengan demikian *Judex Facti* telah tepat dan alasan permohonan kasasi yang diajukan Pemohon Kasasi tidak beralasan, sehingga permohonan kasasi ini harus ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: **I KADEK AGUS MULYAWAN, S.H.**, tersebut harus ditolak;

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

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: **I KADEK AGUS MULYAWAN, S.H** tersebut;

Membebaskan biaya perkara kepada Pemohon Kasasi sebesar Rp.500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari **Jum'at tanggal 28 Agustus 2015** oleh **H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H., M.Hum.**, Hakim Agung yang ditetapkan

Hal. 33 dari 34 Hal. Put. Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H.**, dan **H. Buyung Marizal, S.H., M.H.**, 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 **Eko Budi Supriyanto, S.H., M.H.**, Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-anggota,

K e t u a,

ttd.

ttd.

Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H., M.Hum.,

ttd.

H. Buyung Marizal, S.H., M.H.,

Panitera Pengganti,

Biaya-biaya;

ttd. Eko Budi Supriyanto, S.H., M.H.,

| | |
|-----------------|----------------------|
| 1. Materai | Rp. 6.000,00 |
| 2. Redaksi | Rp. 5.000,00 |
| 3. Administrasi | <u>Rp.489.000,00</u> |
| Jumlah | Rp.500.000,00 |

Untuk Salinan
MAHKAMAH AGUNG RI
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, SH.MH.
NIP : 1959 1207 1985 12 2 002

Hal. 34 dari 34 Hal. Put. Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2015