



PUTUSAN

Nomor 634 K/Pdt.Sus-PHI/2013

DEMI Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa
MAHKAMAH AGUNG

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

SERIKAT PEKERJA PT. BANK RESONA PERDANIA (SP-BRP)

yang diwakili oleh Milton Edyson Sianipar dan Dony Andriyanto, selaku Ketua dan Sekretaris SP-BRP, beralamat di Jalan Jenderal Sudirman Kav. 40-41, Jakarta Pusat 10210, dalam hal ini memberi kuasa kepada Ahmad Tamam, SH, Advokat dari Kantor Hukum Tamam & Partners, beralamat di Wisma AKSA Lt. 3, Jalan Gunung Sahari IV Nomor 1A, Kemayoran, Jakarta Pusat 10610, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 2 Oktober 2013, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

m e l a w a n

PT. BANK RESONA PERDANIA, diwakili oleh Akihiro Miyamoto,

selaku Direktur, berkedudukan di Jalan Jenderal Sudirman Kav. 40-41, Jakarta Pusat 10210, dalam hal ini memberi kuasa kepada Exsaudi R. Simanullang, SH., Advokat dan Konsultan Hukum dari Law Office Exsaudi R. Simanullang & Partners, beralamat di Jalan Tambak II No. 5 Lt. 2 Komplek Polri, Jakarta Pusat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 1 November 2013, 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 muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 5 Juni 2013 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat di bawah register Nomor : 102/PHI.G/2013/PN.JKT.PST. telah mengemukakan hal-hal sebagai berikut:

Hal. 1 dari 24 hal.Put.Nomor 634 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

OBYEK PERKARA.

Mediator dari Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Pusat telah menerbitkan surat Anjuran Nomor 443/1.835.1 tertanggal 26 Maret 2013 ("Surat Anjuran" yang dalam perkara ini dijadikan sebagai "Bukti P-1") yang telah diterima oleh Penggugat dan Tergugat dalam perkara ini;

Bahwa diktum Anjuran dalam Surat Anjuran adalah sebagai berikut:

- a. Agar Serikat Pekerja PT. Bank Resona Perdania dapat memahami dan menerima isi surat pernyataan yang dibuat pekerja;
- b. Agar Serikat Pekerja dapat memahami, menerima dan melaksanakan perhitungan Saldo Cuti bagi karyawan yang mengundurkan diri, sesuai ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
- c. Agar pengusaha dan serikat pekerja memasukkan 2 masalah yang diperselisihkan yaitu masalah surat pernyataan dan saldo cuti bagi karyawan yang mengakhiri hubungan kerja belum genap/belum jatuh tempo masa kerja 12 bulan berturut-turut untuk dirundingkan dalam kerangka Perjanjian Kerja Bersama yang akan diperbaharui;
- d. Agar kedua belah pihak, yaitu Serikat Pekerja PT. Bank Resona Perdania dengan manajemen PT. Bank Resona Perdania memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari setelah menerima surat anjuran ini;
- e. Apabila pihak-pihak dapat menerima anjuran ini, maka Mediator akan membantu membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
- f. Apabila salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran ini, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan Mediator Hubungan Industrial Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Pusat;

Oleh karena Penggugat berpendapat bahwa anjuran yang diterbitkan Mediator Hubungan Industrial tersebut tidak mencerminkan nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat, maka Penggugat membawa perkara ini ke hadapan Majelis Hakim yang mulia agar memperoleh putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang yang seadil-adilnya yang mencerminkan nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat;

Dasar Hukum Dalam Pokok Perkara.

Hal. 2 dari 24 hal.Put.Nomor 634 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa dasar Penggugat mengajukan perkara ini ke hadapan Majelis Hakim yang mulia di Pengadilan Hubungan Industrial adalah karena pertimbangan hukum dan amar atau diktum anjuran dalam Surat Anjuran (Bukti P-1) yang tidak mencerminkan nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dan yang seharusnya berlaku di lingkungan Perusahaan;

Secara umum yang menjadi pedoman Penggugat adalah ketentuan Perjanjian Kerja Bersama dan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU 13/2003");

Perjanjian Kerja Bersama yang dijadikan dasar hukum dalam perkara ini adalah Perjanjian Kerja Bersama 2009-2011 Bank Resona Perdania berikut lampiran-lampiran dan perubahan-perubahan yang telah disepakati dan sampai saat ini masih diberlakukan Penggugat dan Tergugat (selanjutnya disebut "PKB") (Bukti P-3);

PENDAHULUAN

Fungsi dan Peranan Serikat Pekerja.

Bahwa Serikat Pekerja PT. Bank Resona Perdania (SP-BRP) yang dalam perkara ini bertindak sebagai Penggugat adalah Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh ("UU 21/2000");

Bahwa Penggugat sebagai Serikat Pekerja memiliki hak dan kewajiban yang di antaranya menurut UU 21/2000 adalah mewakili pekerja dalam menyelesaikan perselisihan industrial (Pasal 25 (1) huruf b UU 21/2000);

Bahwa Penggugat sebagai Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan juga memiliki hak dan kewajiban yang sama atau serupa dengan ketentuan Pasal 25 (1) huruf b UU 21/2000 sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ketentuan alinea huruf C Mukadimah dan ketentuan Pasal 4 ayat 1 (4.1). Pasal 4.1 PKB tersebut tercantum sebagai berikut:

Bahwa ketentuan alinea huruf C Mukadimah PKB mengatur sebagai berikut:
"Serikat Pekerja berhak sepenuhnya untuk mengusulkan dan berunding untuk mencapai kata sepakat dengan pihak Perusahaan dalam hal-hal yang menyangkut kerja untuk kepentingan dan kemajuan setiap anggota Serikat Pekerja.";

Bahwa ketentuan Pasal 4 ayat 1 (Pasal 4.1) PKB mengatur sebagai berikut:

4.1 Perusahaan mengakui bahwa serikat pekerja adalah satu-satunya badan resmi yang mewakili serta bertindak untuk dan atas nama seluruh anggotanya.

Bahwa SP-BRP berdasarkan hal tersebut memperoleh kewenangan dalam

Hal. 3 dari 24 hal.Put.Nomor 634 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perkara ini bertindak untuk dan atas nama SP-BRP untuk kepentingan seluruh anggota SP-BRP sebagaimana diatur dalam ketentuan PKB sebagaimana dimaksud di atas;

JENIS PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL.

PERSELISIHAN KEPENTINGAN.

Dalam perkara gugatan atau perselisihan hubungan industrial ini, Penggugat menyampaikan gugatan berkaitan dengan perselisihan kepentingan yang terjadi antara Serikat Pekerja PT. Bank Resona Perdania (SP-BRP) yang dalam perkara ini sebagai Penggugat dengan PT. Bank Resona Perdania atau Perusahaan yang dalam perkara ini sebagai Tergugat;

Perselisihan kepentingan ini terjadi karena Perusahaan (Tergugat) dalam melakukan perbuatannya berdasarkan kewenangannya mengelola hubungan kerja (hubungan industrial) dengan para pekerja telah dengan sengaja, terencana dan berulang-ulang terbukti telah melanggar, mengabaikan atau tidak mematuhi ketentuan yang berlaku dalam PKB (Perjanjian Kerja Bersama) yang berlaku di lingkungan perusahaan;

Pelanggaran oleh Tergugat tersebut Penggugat uraikan dalam gugatan ini sebagai 2 persoalan/sengketa;

1. Perihal Surat Pernyataan.

Bahwa penilaian Mediator Hubungan Industrial perihal Surat Pernyataan yang dipersiapkan Tergugat untuk ditandatangani pekerja (sehingga menjadi Pernyataan pekerja yang bersangkutan) adalah keliru, tidak tepat dan tidak benar karena bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU 13/2003") dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku di lingkungan Perusahaan;

Bahwa surat-surat pernyataan ("Surat Pernyataan") yang ditandatangani oleh para pekerja yang diterima oleh Penggugat adalah berupa photo-copy (salinan) karena yang aslinya diterima Tergugat. Selanjutnya Surat Pernyataan tersebut dalam perkara ini kami lampirkan sebagai Bukti P-2 (terdiri dari Bukti P-2a, P-2b, P-2c, P-2d, P-2e, P-2f, P-2g dan P-2h);

Bahwa dari format Surat Pernyataan tersebut tampak jelas bahwa draft Surat Pernyataan tersebut telah dipersiapkan dan disediakan Tergugat (Perusahaan), sehingga nama pekerja penandatanganan Surat Pernyataan tinggal disisipkan saja dengan tulisan tangan;

Hal. 4 dari 24 hal. Put. Nomor 634 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa berdasarkan hal tersebut, maka terbitnya Surat Pernyataan adalah keinginan atau kemauan dari Tergugat yang harus direalisasikan oleh para pekerja;

Bahwa Penggugat (SP-BRP) tidak pernah diajak diskusi oleh Tergugat perihal materi (muatan) dalam Surat Pernyataan tersebut sebelum ditandatangani oleh pekerja yang bersangkutan, sehingga oleh karena itu Penggugat tidak terlibat dalam Surat Pernyataan tersebut;

Bahwa materi dalam Surat Pernyataan yang satu dengan yang lain ada persamaan pada pokoknya, di antaranya adalah:

Kutipan dari Bukti P-2a, P-2b, P-2c:

Bilamana saya menikah sebelum masa 2 (dua) tahun terhitung dari tanggal pengangkatan saya sebagai karyawan tetap, saya bersedia untuk:

- a. Untuk Karyawati,
 - a.1. Plafon berobat jalan tidak mengalami perubahan (tetap) selama masa kerja 2 (dua) tahun tersebut, terhitung sejak tanggal pengangkatan saya sebagai karyawan tetap.
 - a.2. Jika dalam masa kerja 2 (dua) tahun tersebut saya hamil, maka cuti melahirkan saya dianggap sebagai cuti di luar tanggungan dan tidak mendapat upah serta tidak mendapat penggantian biaya persalinan;
- b. Untuk Karyawan.
 - b.1. Plafon berobat jalan tidak mengalami perubahan (tetap) selama masa kerja 2 (dua) tahun tersebut, terhitung sejak tanggal pengangkatan saya sebagai karyawan tetap.
 - b.2. Jika dalam masa kerja 2 (dua) tahun tersebut istri saya hamil dan melahirkan, saya tidak mendapat tunjangan keluarga dan klaim DKB;

Bahwa PKB yang berlaku di Perusahaan (yang dalam perkara ini dijadikan sebagai Bukti P-3) telah mengatur banyak hal tentang hak dan kewajiban berkenaan dengan hubungan industrial, termasuk di antaranya, namun tidak terbatas pada, mengenai Hak Cuti dan Pengobatan dan Perawatan, Tunjangan-tunjangan yang berlaku untuk seluruh pekerja;

Pasal 3.2 PKB mengatur bahwa Perjanjian Kerja Bersama ini berlaku bagi seluruh karyawan, dimanapun karyawan itu ditempatkan dan ditugaskan. Dalam Perjanjian Kerja Bersama ini yang dimaksud dengan karyawan berarti pula karyawati/karyawan wanita;

Bahwa dengan berlakunya ketentuan PKB untuk seluruh pekerja di lingkungan Perusahaan, maka pemberlakuan ketentuan PKB yang mengatur mengenai pemberian fasilitas dan tunjangan, termasuk Hak Cuti, Pengobatan dan

Hal. 5 dari 24 hal. Put. Nomor 634 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perawatan sudah seharusnya dapat dinikmati oleh seluruh pekerja tanpa terkecuali;

Penilaian Tergugat tentang Surat Pernyataan;

Bahwa Tergugat berpandangan tentang surat pernyataan yang dibuat oleh pekerja (karyawan) adalah ikatan khusus antara dirinya (Pengusaha) dengan pekerja, serta merupakan bagian dan perjanjian kerahasiaan antara pengusaha dengan karyawan yang bersangkutan (butir 7 halaman 5 Surat Anjuran);

Bahwa dengan pandangan Tergugat tersebut berarti Tergugat mengakui bahwa ada hubungan kontraktual atau perjanjian kerahasiaan ("Perjanjian") antara Tergugat dengan Pekerja yang bersangkutan;

Berkenaan dengan Perjanjian yang dibuat antara Tergugat dengan Pekerja yang bersangkutan, maka harus ditelaah secara jernih, apakah Perjanjian (perjanjian kerahasiaan) tersebut dapat diklasifikasikan sebagai perjanjian pada umumnya yang diatur dalam KUH Perdata (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata) yang berlaku ataukah sebagai perjanjian kerja atau serupa dengan perjanjian kerja yang tunduk pada ketentuan UU 13/2003;

Dengan memperhatikan muatan atau materi yang terkandung dalam Surat Pernyataan yang berisi tentang syarat dan ketentuan kerja dan para pihak yang terikat secara kontraktual, maka menurut Penggugat, Perjanjian (perjanjian kerahasiaan) tersebut dapat dianggap sebagai "Perjanjian Kerja" sebagaimana dimaksud dalam definisi Perjanjian Kerja dalam UU 13/2003;

Perjanjian Kerja dalam UU 13/2003 (Pasal 1 Angka 14) didefinisikan sebagai berikut: "Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.";

Bahwa dengan memperhatikan Perjanjian (perjanjian kerahasiaan) tersebut sebagai Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang 13/2003, maka perlu ditelaah dan dipertimbangkan lebih lanjut kedudukan atau posisi Perjanjian tersebut terhadap Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 127 UU 13/2003 mengatur mengenai posisi perjanjian kerja terhadap Perjanjian Kerja Bersama sebagai berikut:

Pasal 127

- (1) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Dalam hal ketentuan dalam Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama, maka ketentuan

Hal. 6 dari 24 hal.Put.Nomor 634 K/Pdt.Sus-PHI/2013

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dalam Perjanjian Kerja tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama.

Selanjutnya ketentuan PKB yang disepakati bersama antara Penggugat dengan Tergugat haruslah dilaksanakan sepenuhnya (seutuhnya). Pasal 126 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mengatur mengenai kewajiban melaksanakan ketentuan Perjanjian Kerja Bersama sebagai berikut:

Pasal 126 UU 13/2003 selengkapnya berbunyi:

Pasal 126

- (1) Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
- (2) Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh.
- (3) Pengusaha harus mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap pekerja/buruh atas biaya perusahaan.

Berdasarkan uraian-uraian sebagaimana tersebut di atas, maka diktum huruf a ("Agar Serikat Pekerja PT. Bank Resona Perdana dapat memahami dan menerima isi surat pernyataan yang dibuat pekerja.") dalam Surat Anjuran adalah tidak benar, tidak tepat dan tidak memiliki nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup di lingkungan Perusahaan;

Apabila pandangan Tergugat tentang Surat Pernyataan yang dianggapnya sebagai "perjanjian kerahasiaan" yang dapat dianggap sebagai "Perjanjian Kerja", yang jelas-jelas bertentangan dengan ketentuan PKB sebagaimana diuraikan di atas, lalu Mediator Hubungan Industrial menganjurkan agar Penggugat memahami dan menerima isi surat pernyataan yang dibuat pekerja yang bertentangan dengan hukum yang berlaku (yakni ketentuan PKB) tersebut, maka hal tersebut berarti Mediator Hubungan Industrial mendukung Tergugat untuk mengabaikan ketentuan PKB, dan memuliakan Surat Pernyataan, maka berarti Mediator Hubungan Industrial mendukung Tergugat untuk berbuat sewenang-wenang terhadap ketentuan PKB yang seharusnya dipatuhi Tergugat;

Berdasarkan hal tersebut, maka Surat Anjuran 443/1.835.1 tertanggal 26 Maret 2013 yang diterbitkan Mediator dari Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Pusat perihal Surat Pernyataan harus dinyatakan tidak berlaku karena bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku di lingkungan perusahaan Tergugat, yakni ketentuan PKB dan UU 13/2003;

Kondisi tentang Surat Pernyataan.

Hal. 7 dari 24 hal.Put.Nomor 634 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa berdasarkan fakta yang ditemukan dan diungkapkan kepada SP-BRP bahwa sebenarnya pengangkatan pekerja sebagai karyawan permanen (pekerja tetap) oleh Perusahaan (Tergugat) seringkali (hampir selalu) disertai dengan permintaan pembuatan Surat Pernyataan dari Pekerja yang diangkat agar Perusahaan tidak mengeluarkan uang tunjangan (fasilitas) sebesar yang ditentukan dalam PKB, khususnya berkenaan dengan plafon berobat, cuti melahirkan di luar tanggungan dan fasilitas lainnya yang seharusnya diterima pekerja berdasarkan ketentuan PKB;

2. Perihal Saldo Cuti.

Mediator Hubungan Industrial dalam Surat Anjuran menyatakan perihal Saldo Cuti sebagai berikut:

- a. Agar Serikat Pekerja dapat memahami, menerima dan melaksanakan perhitungan Saldo Cuti bagi karyawan yang mengundurkan diri, sesuai ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
- b. Agar pengusaha dan serikat pekerja memasukkan 2 masalah yang diperselisihkan yaitu masalah surat pernyataan dan saldo cuti bagi karyawan yang mengakhiri hubungan kerja belum genap/belum jatuh tempo masa kerja 12 bulan berturut-turut untuk dirundingkan dalam kerangka Perjanjian Kerja Bersama yang akan diperbaharui;

Ketentuan Cuti dalam UU 13/2003;

Bahwa UU 13/2003 mengatur mengenai ketentuan cuti, yakni Pasal 79 yang berbunyi sebagai berikut:

- (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh;
- (2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
 - d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus

Hal. 8 dari 24 hal.Put.Nomor 634 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun;

- (3) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- (4) Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu;
- (5) Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri;

Perihal cuti melahirkan UU 13/2003 mengaturnya dalam Pasal 82.

Pasal 82 UU 13/2003 mengatur sebagai berikut:

- (1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan;
- (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan;

UU 13/2003 dalam Pasal 84 juga mengatur tidak hilangnya hak pekerja selama masa istirahat atau cuti, yakni:

"Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh";

Ketentuan Cuti dalam PKB.

Bahwa implementasi dari ketentuan tentang cuti atau hak istirahat pekerja telah dituangkan dalam ketentuan PKB, yakni ketentuan Pasal 26.

Pasal 26 PKB selengkapnya berbunyi:

Pasal 26. Hak Cuti.

- 26.1 Cuti dimaksudkan untuk istirahat guna menyegarkan kembali jasmani dan rohani karyawan, sehingga karyawan yang bersangkutan selalu dalam kondisi prima pada saat kembali bekerja;
- 26.2 Setiap karyawan mempunyai hak cuti tahunan selama 12 hah kerja, yaitu setiap ia melewati masa kerja 12 bulan berturut-turut. Diluar cuti tahunan tersebut, diberikan tambahan cuti selama 12 hari kerja setiap ia melewati masa kerja 3 (tiga) tahun.

Hal. 9 dari 24 hal.Put.Nomor 634 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 26.3 Cuti istimewa adalah cuti yang tidak mengurangi perhitungan cuti tahunan;
- 26.4 Setiap karyawan juga diberikan cuti istimewa untuk keadaan tertentu seperti:
- a. Karyawan menikah : 3 hari kerja
 - b. Istri karyawan melahirkan : 2 hari kerja
 - c. Istri/suami karyawan meninggal dunia : 3 hari kerja
 - d. Anak karyawan meninggal dunia : 3 hari kerja
 - e. Ayah/Ibu/Mertua meninggal dunia : 3 hari kerja
 - f. Karyawati yang sedang haid/mengalami kelainan pada saat haid : 1-2 hari kerja
 - g. Perkawinan/Khitanan/Pembaptisan anak karyawan : 2 hari kerja
 - h. Karyawati yang sedang hamil dan dekat waktu melahirkan: minimum 3 minggu
 - i. Karyawati tersebut, sesudah melahirkan : maks. 10 minggu dan Maks. 13 minggu sejak mulai h.
 - j. Berhubungan dengan Pasal 17.8 dan 17.9 : 3 hari kerja
 - k. Rumah karyawan ditimpa bencana alam atau api : Menurut kebijakan perusahaan
- 26.5 Hak cuti tahunan tersebut dalam ayat 2 alinea pertama dapat dipindahkan ke satu tahun berikutnya, apabila ia berhalangan memakainya di tahun itu. Hak cuti tahunan tambahan tersebut dalam ayat 2 alinea kedua hanya dapat dipindahkan untuk dua tahun berikutnya. Hak cuti istimewa tersebut dalam ayat 3 akan hilang dengan sendirinya, apabila ia tidak memakai pada waktunya;
- 26.6 Karyawan wajib mengambil cuti tahunan secara berturut-turut minimal selama 5 (lima) hari kerja berdasarkan jadwal yang dibuat oleh Kepala Seksi/ Kepala Bagian;
- 26.7 Setiap melewati masa kerja 3 tahun, seperti dimaksud dalam pasal 26 ayat 2, karyawan harus menggunakan cuti selama 12 hari secara terus menerus. Pelaksanaan cuti ini tetap merupakan bagian dari jadwal cuti tahunan yang disusun Kepala Seksi/ Kepala Bagian;
- 26.8 Untuk dapat mempergunakan hak-hak cuti tersebut dalam ayat 2, 3, 5 & 6, sebelumnya karyawan harus mengajukan surat permohonan menurut ketentuan-ketentuan yang ada. Apabila dianggap perlu Perusahaan dapat meminta agar waktu untuk cuti yang dipilihnya supaya diubah;

Hal. 10 dari 24 hal.Put.Nomor 634 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

26.9 Karyawan akan diberikan hak cuti istimewa untuk menjalankan ibadah agama, tanpa memperhitungkan sisa hak cuti yang masih ada;

26.10 Apabila hak cuti karyawan melebihi 36 (tiga puluh enam) hari, maka sisa kelebihanannya akan dibayar tunai dengan dasar perhitungan seperti pasal 40.9;

Perhitungan Sisa Cuti.

Bahwa persoalan perhitungan sisa cuti pekerja telah cukup diatur dalam ketentuan PKB. Pasal 40.9 ketentuan PKB mengatur sebagai berikut:

Apabila karyawan mempunyai sisa hak cuti pada waktu berhenti kerja, maka kepadanya diberikan suatu ganti rugi dengan dasar perhitungan:

Setiap 1 (satu) hari sisa hak cuti dinilai sama dengan 1/22 dari 1 (satu) bulan upah;

Dengan ketentuan perhitungan sisa hak cuti (sisa cuti) dalam PKB tersebut, maka sudah jelas dan tidak perlu diragukan lagi penerapannya;

Dengan ketentuan cuti dan dasar perhitungan tersebut, maka seharusnya Mediator tidak berpikir dangkal dan mengabaikan hak cuti pekerja yang hendak berhenti ataupun pensiun karena hal tersebut adalah apresiasi yang sudah sepatutnya diberikan Perusahaan kepada pekerja yang telah mengabdikan selama bertahun-tahun;

Bahwa untuk perhitungan Sisa Cuti atau Saldo Cuti antara untuk pekerja yang mengundurkan diri ataupun yang berhenti karena usia pensiun versi Perusahaan (Tergugat) dengan versi Penggugat (SP-BRP) adalah sebagai berikut:

Masa Kerja	Saldo Cuti (menurut Perusahaan)	Saldo Cuti (menurut SP-BRP)
1 tahun	12 hari	12 hari
1 tahun 5 bulan	12 hari	17 hari (12+5)
1 tahun 8 bulan	12 hari	20 hari (12+8)
Dan seterusnya		Secara proporsional

Persoalan Saldo Cuti ini Penggugat ajukan karena Perusahaan tidak pernah memberikan ganti-rugi atas cuti yang tidak pernah dipergunakan oleh para pekerja dalam periode 12 bulan berturut-turut;

Berdasarkan kebiasaan praktek di banyak perusahaan, cuti tahunan yang tidak dipergunakan oleh para pekerja dalam 12 bulan berturut-turut harusnya diperhitungkan dengan ganti rugi untuk kepentingan pekerja;

Hal. 11 dari 24 hal.Put.Nomor 634 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Oleh karena itu Penggugat meminta kearifan dari Majelis Hakim untuk memutuskan hal yang terbaik berkenaan dengan saldo cuti pekerja yang berhenti karena mengundurkan diri ataupun karena usia pensiun;

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

1. Menyatakan bahwa Surat Anjuran Nomor 443/1.835.1 tertanggal 26 Maret 2013 yang diterbitkan Mediator dari Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Pusat tidak benar karena bertentangan dengan nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup di lingkungan Perusahaan, khususnya bertentangan dengan ketentuan Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku di perusahaan PT. Bank Resona Perdania;
2. Menyatakan bahwa Surat Pernyataan yang dibuat para pekerja dari perusahaan Tergugat yang diajukan (diperlihatkan dan diperiksa) dalam perkara ini dinyatakan tidak berlaku karena bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku di lingkungan perusahaan Tergugat;
3. Memerintahkan Tergugat untuk tidak membuat dan/atau tidak menyetujui atau tidak memberlakukan surat pernyataan apapun yang ditandatangani pekerja dari perusahaan Tergugat yang isinya bertentangan dengan ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku di lingkungan perusahaan Tergugat;
4. Memerintahkan Tergugat untuk melaksanakan dan memberlakukan sepenuhnya ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku di perusahaan Tergugat yang berlaku untuk seluruh pekerja, serikat pekerja dan Tergugat sendiri di lingkungan perusahaan Tergugat;
5. Memerintahkan Tergugat untuk memperhitungkan sisa (saldo) cuti bagi pekerja ketika mengundurkan diri atau pensiun dan tidak menghanguskan sisa (saldo) cuti tersebut;

Apabila Majelis Hakim mempunyai pertimbangan lain, maka Penggugat memohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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

1. *Gugatan error in persona* karena Penggugat bukan orang yang berhak dan tidak mempunyai kapasitas untuk menggugat;

Hal. 12 dari 24 hal. Put. Nomor 634 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa obyek gugatan Penggugat adalah tentang surat pernyataan yang telah dibuat dan ditandatangani oleh beberapa pekerja di PT. Bank Resona Perdania (ic. Perusahaan Tergugat) dan telah diserahkan kepada Tergugat sebagai salah satu persyaratan diterimanya para pekerja tersebut untuk bekerja di Perusahaan tergugat. Dalam hal ini Serikat Pekerja PT. Bank Resona Perdania (ic. Penggugat) yang mengaku bertindak untuk dan atas nama para pekerja yang membuat surat pernyataan sebagai Penggugat dalam perkara *a quo*, namun tidak dapat menunjukkan Surat Kuasa dari masing-masing pekerja yang bersangkutan, demi hukum tidak memiliki kapasitas sebagai Penggugat karena Serikat Pekerja PT. Bank Resona Perdania harus mendapatkan Surat Kuasa terlebih dahulu dari masing-masing pekerja yang telah membuat Surat Pernyataan tersebut, barulah Serikat Pekerja PT. Bank Resona Perdania berhak bertindak sebagai Penggugat dalam perkara *a quo*. Disamping itu, dalam hukum perdata dikenal asas "*no interest, no action*" (tidak ada kepentingan tidak ada aksi/gugatan), dalam hal ini tidak ada kepentingan Serikat Pekerja PT. Bank Resona Perdania yang terganggu dan mengakibatkan kerugian atas adanya Surat Pernyataan yang dibuat para pekerja tersebut. Sehingga Serikat Pekerja PT. Bank Resona Perdania tidak mempunyai hak dan kapasitas untuk menggugat dalam perkara *a quo*. Oleh karena itu, demi hukum gugatan Penggugat harus ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima;

2. Gugatan Kurang Pihak (*exceptio plurium litis consortium*).

Gugatan Penggugat obyeknya adalah tentang Surat Pernyataan yang telah dibuat dan ditandatangani oleh beberapa pekerja di PT. Bank Resona Perdania dan telah diserahkan kepada Tergugat sebagai salah satu persyaratan diterimanya para pekerja tersebut untuk bekerja di Perusahaan Tergugat. Namun menurut Penggugat, surat pernyataan yang telah ditandatangani dan telah diserahkan oleh pekerja PT. Bank Resona Perdania tersebut kepada Tergugat, bertentangan dengan hukum yang berlaku. Namun dalam gugatannya, para pekerja yang telah membuat dan menandatangani surat pernyataan tersebut tidak diikutkan sebagai Penggugat dalam perkara *a quo*. Agar masalah Surat pernyataan yang telah dibuat dan ditandatangani para pekerja PT. Bank Resona Perdania dalam perkara *a quo* menjadi terang dan tuntas, seharusnya para pekerja yang telah membuat Surat Pernyataan tersebut, harusnya ikut serta sebagai pihak dalam perkara ini. Oleh karena para pekerja yang telah

Hal. 13 dari 24 hal.Put.Nomor 634 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

membuat dan menandatangani Surat Pernyataan yang merupakan pihak yang berkepentingan langsung dengan surat Pernyataan yang disengketakan, tidak diikuti dalam perkara ini, telah menjadikan gugatan Penggugat kurang pihak. Serikat Pekerja PT. Bank Resona Perdania (ic. Penggugat), sebenarnya tidak memiliki kepentingan langsung dengan Surat Pernyataan yang disengketakan dalam perkara *a quo*. Sehingga gugatan Penggugat harus ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima, hal ini sesuai dengan Yurisprudensi Mahkamah Agung No. 621 K/Sip/1975;

3. Gugatan Penggugat telah Daluwarsa (*exceptio temporis*);

Bahwa Gugatan Penggugat sudah kadaluwarsa karena hal mengenai Surat Pernyataan yang diajukan Penggugat tersebut sebenarnya berhubungan dengan upah dan Surat Pernyataan yang digugat dalam perkara *a quo* hanya berlaku untuk jangka waktu 2 (dua) tahun dan kenyataan yang ada Surat Pernyataan yang dipermasalahkan dalam perkara *a quo* sudah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun. Hal ini sesuai dengan pasal 96 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Pasal 30 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah;

Pasal 96 UU Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan selengkapnya berbunyi: Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak;

Pasal 30 Peraturan Pemerintah Tentang perlindungan Upah selengkapnya berbunyi:

Tuntutan upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun;

Berdasarkan hal tersebut di atas, gugatan Penggugat harus ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima karena gugatan Penggugat telah Daluwarsa;

4. Gugatan Penggugat tidak jelas dan kabur (*obscur libel*):

Bahwa gugatan Penggugat tidak jelas dan kabur (*obscur libels*) karena antara posita (*fundamen petendy*) dan petitum gugatan tidak saling mendukung. Sebab diawal gugatan Penggugat dinyatakan dengan tegas bahwa gugatan Penggugat adalah perihal gugatan perkara hubungan industrial, sementara dalam petitum gugatan Penggugat halaman 9 gugatannya, Penggugat justru mengajukan permohonan dan bukan tuntutan. Sehingga gugatan Penggugat menjadi sangat kabur, apakah permohonan atau gugatan? Sebab dalam hukum acara perdata, apabila

Hal. 14 dari 24 hal.Put.Nomor 634 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diajukan gugatan, maka produk pengadilan atas gugatan tersebut adalah keputusan (vonis) dan apabila diajukan sebagai permohonan, maka produk pengadilan atas permohonan adalah Penetapan;

Disamping itu gugatan Penggugat sangat kabur karena tidak mencantumkan nama-nama pekerja PT. Bank Resona Perdania yang berkeberatan atas Surat Pernyataan yang telah dibuatnya/ditandatangani tersebut dan siapa saja para pekerja yang berkeinginan untuk membatalkan surat pernyataan tersebut. Berdasarkan hal tersebut diatas, gugatan Penggugat harus ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima karena gugatan Penggugat *Kabur (obscure libels)*;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberi putusan Nomor 102/PHI.G/2013/ PN.JKT.PST. tanggal 23 September 2013 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi.

- Mengabulkan eksepsi Tergugat untuk sebagian;
- Menyatakan Surat Kuasa Khusus yang diterbitkan oleh Penggugat tertanggal 05 April 2013 cacat hukum;

Dalam Pokok Perkara.

- Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet onvankelijk verklaard*);
- Membebankan biaya perkara kepada negara sebesar Rp.300.000,- (tiga ratus ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Penggugat pada tanggal 23 September 2013, terhadap putusan tersebut, Penggugat dengan perantaraan kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 2 Oktober 2013 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 3 Oktober 2013, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 112/Srt.KAS/PHI/ 2013/PN.JKT.PST. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan mana disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut pada tanggal 17 Oktober 2013;

Bahwa setelah itu, oleh Tergugat yang pada tanggal 23 Oktober 2013 telah disampaikan salinan memori kasasi dari Penggugat, diajukan jawaban

Hal. 15 dari 24 hal.Put.Nomor 634 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 7 November 2013;

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

Menimbang, bahwa alasan-alasan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Penggugat pada pokoknya sebagai berikut:

Dasar Hukum Memori Kasasi

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung ("UU 5/2004") pada Pasal I angka 23 menyatakan sebagai berikut: Di antara Pasal 45 dan Paragraf 2 tentang Peradilan Umum disisipkan 1 (satu) pasal baru, yakni Pasal 45A yang berbunyi sebagai berikut:

1. Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi mengadili perkara yang memenuhi syarat untuk diajukan kasasi, kecuali perkara yang oleh Undang-Undang ini dibatasi pengajuannya;
2. Perkara yang dikecualikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Putusan tentang praperadilan;
 - b. Perkara pidana yang diancam dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau diancam pidana denda;
 - c. Perkara Tata Usaha Negara yang obyek gugatannya berupa Keputusan Pejabat Daerah yang jangkauan keputusannya berlaku di wilayah daerah yang bersangkutan;
3. Permohonan kasasi terhadap perkara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) atau permohonan kasasi yang tidak memenuhi syarat-syarat formal, dinyatakan tidak dapat diterima dengan penetapan ketua pengadilan tingkat pertama dan berkas perkaranya tidak dikirimkan ke Mahkamah Agung;
4. Penetapan ketua pengadilan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak dapat diajukan upaya hukum;
5. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur lebih lanjut oleh Mahkamah Agung;

Berdasarkan Pasal 45A tersebut, maka perkara 102/PHI.G/2013/PN.JKT.PST yang diputus di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri

Hal. 16 dari 24 hal.Put.Nomor 634 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jakarta Pusat merupakan perkara yang termasuk dapat diajukan kasasi dan tidak termasuk ke dalam perkara yang tidak dapat diajukan kasasi;

Putusan Perkara *A quo*

Amar Putusan perkara 102/PHI.G/2013/PN.JKT.PST (perkara aquo) berdasarkan pembacaan putusan yang dicatat atau tercatat oleh Pemohon Kasasi pada tanggal 23 September 2013 adalah sebagai berikut:

MEMUTUSKAN:

Dalam Eksepsi

- Mengabulkan eksepsi yang disampaikan oleh Tergugat;
- Majelis Hakim tanpa memeriksa dan mempertimbangkan pokok perkara *a quo* dengan ini menyatakan tidak dapat menerima gugatan yang disampaikan Penggugat karena kapasitas kuasa Penggugat yang tidak dapat bertindak sebagai kuasa substitusi dari kesembilan orang anggota SP-BRP tersebut;

Penilaian Pemohon Kasasi atas putusan perkara *a quo*;

Bahwa Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("UU 2/2004") pada Pasal 100 telah mengamanatkan ataupun mewajibkan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial untuk mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan dalam memutuskan perkara.

Pasal 100 UU 2/2004 selengkapnya berbunyi:

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

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman ("UU 4/2004") pada Pasal 28 (1) juga mempertegas kewajiban Majelis Hakim *a quo* untuk menggali, mengikuti dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat;

Pasal 28 (1) UU 4/2004 selengkapnya berbunyi:

"Hakim wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat.";

Penjelasan Pasal 28 (1) UU 4/2004 memaparkan sebagai berikut:

Pasal 28 Ayat (1)

Ketentuan ini dimaksudkan agar putusan hakim sesuai dengan hukum dan rasa keadilan masyarakat;

Hal. 17 dari 24 hal.Put.Nomor 634 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa Majelis Hakim *a quo* tidak mempertimbangkan, tidak menggali, tidak mengikuti dan tidak memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat;

Bahwa Majelis Hakim *a quo* memandang perkara *a quo* dari perspektif yang sempit dan bahkan menurut Pemohon Kasasi cenderung tidak rasional, mengabaikan dan tidak memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan masyarakat;

Bahwa Perkara dalam Surat Anjuran yang Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) lampirkan sebagai Bukti P-I atau yang Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) lampirkan sebagai Bukti T-5 ada 2 perkara, yakni perihal Surat Pernyataan dan perihal Saldo Cuti;

Bahwa perkara dalam Surat Anjuran (Bukti P-I atau T-5) tersebut Penggugat (saat ini Pemohon Kasasi) ajukan sebagai Perselisihan Kepentingan;

Bahwa Perselisihan Kepentingan berdasarkan definisi dalam UU 2/2004 pada Pasal 1 Angka 3 adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

Pasal 1 Angka 3 UU 2/2004 selengkapnya berbunyi:

"Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama."

Perkara *a quo* adalah persoalan perbedaan pendapat tentang Surat Pernyataan dan Saldo Cuti.

Perkara *a quo* adalah persoalan tidak adanya kesesuaian pendapat (perbedaan pendapat) antara Serikat Pekerja PT. Bank Resona Perdania (Penggugat atau Pemohon Kasasi) dengan PT. Bank Resona Perdania (Tergugat atau Termohon Kasasi) tentang Surat Pernyataan dan tentang Saldo Cuti;

Perbedaan Pendapat Pertama tentang Surat Pernyataan.

Bahwa Pemohon Kasasi berbeda pendapat tentang "Surat Pernyataan yang dibuat oleh karyawan" yang bekerja di Perusahaan yang dikelola oleh Termohon Kasasi (dahulu Tergugat);

Bahwa perbedaan pendapat antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi tentang hal tersebut ("Surat Pernyataan") cukup jelas;

Hal. 18 dari 24 hal.Put.Nomor 634 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Surat Pernyataan berdasarkan persepsi atau penilaian Termohon Kasasi, yang Pemohon Kasasi kutip dari Surat Anjuran (Bukti P-I atau Bukti T-5) adalah bahwa "Surat Pernyataan Itu adalah perjanjian kerahasiaan antara pengusaha dengan karyawan yang bersangkutan." (butir 7 halaman 5 Surat Anjuran); Sementara itu persepsi atau penilaian Pemohon Kasasi atas Surat Pernyataan diklasifikasikan sebagai Perjanjian Kerja yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU 13/2003") dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dalam perkara aquo dibuktikan dalam perkara *a quo* sebagai Bukti P-4 dan Bukti P-3;

Perbedaan Pendapat Kedua tentang Saldo Cuti.

Bahwa Pemohon Kasasi berbeda pendapat dengan Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) tentang Saldo Cuti;

Bahwa perbedaan pendapat antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi tentang hal tersebut ("Saldo Cuti") cukup jelas;

Saldo Cuti berdasarkan persepsi atau penilaian Termohon Kasasi, yang Pemohon Kasasi kutip dari Surat Anjuran (Bukti P-I atau Bukti T-5) adalah bahwa perhitungan saldo cuti proporsional bagi karyawan yang mengundurkan diri tidak diatur dalam PKB dan UU 13/2003;

Persepsi atau penilaian Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) tentang Saldo Cuti dalam Jawaban (pada halaman 6) adalah bahwa hak cuti tahunan seseorang pekerja dalam suatu perusahaan akan timbul setiap periode 12 (dua belas) bulan sejak pekerja tersebut diterima perusahaan dan apabila seorang pekerja yang masa kerjanya kurang dari 12 (dua belas) bulan, maka hak cuti tahunannya otomatis belum timbul (belum ada);

Sementara itu persepsi atau penilaian Pemohon Kasasi tentang Saldo Cuti adalah bahwa perhitungan sisa cuti pekerja telah cukup diatur dalam ketentuan PKB, yakni ketentuan Pasal 40.9 PKB;

Dengan berdasarkan Pasal 40.9 PKB Pemohon Kasasi meminta agar terhadap pekerja yang berhenti bekerja karena mengundurkan diri ataupun karena usia pensiun diperhitungkan sisa cuti (saldo cuti) yang belum diambil;

Berdasarkan hal-hal sebagaimana tersebut di atas, maka pertimbangan hukum dan putusan Majelis Hakim aquo terhadap perkara perbedaan pendapat antara Penggugat (saat ini Pemohon Kasasi) dengan Tergugat (saat ini Termohon Kasasi) dalam kedua persoalan tersebut (yang dalam perkara *a quo* diajukan sebagai Perselisihan Kepentingan) yang menerima eksepsi Tergugat adalah bertentangan dengan Pasal 100 UU 2/2004 dan Pasal 28 (1) UU 4/2004;

Hal. 19 dari 24 hal.Put.Nomor 634 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Eksepsi Tergugat yang diterima dan dikabulkan oleh Majelis Hakim *a quo* jelas mengabaikan kewajiban hakim untuk bertindak sesuai dengan ketentuan Pasal 100 UU 2/2004, yakni kewajiban untuk mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan dan kewajiban hakim untuk bertindak sesuai dengan Pasal 28 (1) UU 4/2004, yakni menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat;

Putusan Majelis Hakim *a quo* yang menerima eksepsi Tergugat (saat ini Termohon Kasasi) jelas tidak fair (tidak adil) karena mengeliminir atau menghapus hak Penggugat (saat ini Pemohon Kasasi) untuk meminta putusan yang adil atas perbedaan pendapat antara Penggugat dengan Tergugat tentang Surat Pernyataan;

Putusan Majelis Hakim *a quo* yang menerima eksepsi Tergugat (saat ini Termohon Kasasi) juga jelas tidak fair (tidak adil) karena mengeliminir atau menghapus hak Penggugat (Pemohon Kasasi) untuk meminta putusan yang adil atas perbedaan pendapat antara Penggugat dengan Tergugat tentang Saldo Cuti;

Pembatasan cara pandang dan pertimbangan hukum Majelis Hakim *a quo* untuk tidak memeriksa pokok perkara menurut Pemohon Kasasi adalah cara pandang dan pertimbangan hukum yang keliru dan tidak mencerminkan keadilan. Apalagi dalam pokok perkara, khususnya tentang Surat Pernyataan, Tergugat (saat ini Termohon Kasasi) telah menerbitkan Bukti T-8 yang berlaku setelah terbitnya Surat Anjuran (Bukti P-I atau Bukti T-5), jelas-jelas telah melakukan perubahan isi dalam Surat Pernyataan;

Dalam Bukti T-8 tersebut terdapat pengakuan dari Tergugat sendiri bahwa butir 7 Surat Pernyataan pada saat diperkarakan di tingkat Mediasi sudah tidak sesuai karena bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003;

Apabila Majelis Hakim *a quo* bersedia menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat sebagaimana dimaksud Pasal 28 (1) UU 4/2004 atau Majelis Hakim *a quo* bersedia untuk mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 100 UU 2/2004, tentu Majelis Hakim *a quo* mampu membedakan apakah perkara *a quo* ini perselisihan hak ataukah perselisihan kepentingan;

Persoalan kewenangan Penggugat (Pemohon Kasasi) untuk mengajukan gugatan seharusnya dipertimbangkan Majelis Hakim *a quo* tentang kepentingan

Hal. 20 dari 24 hal.Put.Nomor 634 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat (Pemohon Kasasi) meminta atau menagih komitmen Tergugat (Termohon Kasasi) agar ketentuan PKB dilaksanakan dengan sebaik-baiknya; Terjadinya atau timbulnya Surat Pernyataan yang dikehendaki oleh Tergugat (Termohon Kasasi) adalah agai bukti nyata bahwa Tergugat (Termohon Kasasi) berkeinginan agar si penandatanganan Surat Pernyataan tidak dapat memberlakukan ketentuan PKB karena si penandatanganan Surat Pernyataan akan terikat dengan pernyataannya sendiri;

Posisi Penggugat (Pemohon Kasasi) dalam perkara *aquo* seharusnya menjadi pertimbangan dan perhatian Majelis Hakim *a quo*, dimana Penggugat bertindak untuk dan atas nama organisasi serikat pekerja yang diakui pendiriannya oleh pemerintah dan diapresiasi kehadirannya oleh Tergugat (Termohon Kasasi) sehingga Tergugat (Termohon Kasasi) memposisikan Penggugat (Pemohon Kasasi) sebagai mitra atau partner dalam berusaha, partner dalam tanggung jawab dan partner dalam kesejahteraan. Hal ini tercantum dalam paragraf Mukadimah pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku di Perusahaan; Posisi Penggugat sebagai organisasi serikat pekerja telah diakui oleh Tergugat dalam Mukadimah pada PKB memiliki hak sepenuhnya dalam bekerja untuk kepentingan dan kemajuan setiap anggota serikat pekerja;

Dalam perkara *a quo* tentang perselisihan kepentingan, seharusnya Majelis Hakim *aquo* juga menghargai kepentingan Penggugat (Pemohon Kasasi) agar Tergugat (Termohon Kasasi) mematuhi sepenuhnya ketentuan PKB;

Oleh karena Penggugat (Pemohon Kasasi) mengajukan persoalan dalam perkara ini sebagai persoalan perselisihan kepentingan, maka Majelis Hakim *aquo* juga seharusnya mempertimbangkan perkara ini sebagai suatu perkara perselisihan kepentingan, dan bukan sebagai suatu perkara perselisihan hak; Kalau untuk perkara perselisihan hak, mungkin Majelis Hakim *a quo* tepat untuk mempersoalkan tidak disertakannya para anggota serikat pekerja penandatanganan Surat Pernyataan dalam perkara tersebut. Namun yang harus dipahami dan perlu dipertimbangkan oleh Majelis Hakim *a quo* bahwa perkara *aquo* adalah perkara perselisihan kepentingan dan bukan perselisihan hak, dan perkara yang diajukan adalah persoalan perbedaan pendapat (tidak adanya kesesuaian pendapat) tentang Surat Pernyataan dan Saldo Cuti;

Yang dipersoalkan Penggugat (Pemohon Kasasi) dalam masalah Surat Pernyataan adalah bagaimanakah Surat Pernyataan dan Saldo Cuti tersebut dipandang dari sisi peraturan UU 13/2003 dan dari ketentuan PKB. Apakah Surat Pernyataan dan Saldo Cuti tersebut sesuai ataukah tidak sesuai dengan

Hal. 21 dari 24 hal.Put.Nomor 634 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ketentuan UU 13/2003 dan atau sesuai ataukah tidak sesuai dengan ketentuan PKB;'

Oleh karena Penggugat (Pemohon Kasasi) sangat berkepentingan dengan pelaksanaan ketentuan PKB yang seutuhnya oleh Tergugat (Termohon Kasasi), sehingga pelaksanaan ketentuan PKB tersebut dapat dilaksanakan dan dinikmati oleh seluruh karyawan Perusahaan;

Rasa Keadilan Dalam Masyarakat.

Rasa keadilan dalam masyarakat dalam konteks perkara *a quo* seharusnya digali dan ditemukan oleh Majelis Hakim *a quo* untuk perkara *a quo*. Tolok ukur sederhana tentang rasa keadilan dalam perkara *a quo* adalah apakah Surat Pernyataan dan Saldo Cuti tersebut sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku di lingkungan Perusahaan. Di lingkungan Perusahaan berlaku berbagai macam ketentuan mulai dari yang formal berupa peraturan perundang-undangan seperti UU 13/2003, Undang-Undang tentang Perbankan, Peraturan Bank Indonesia dan ketentuan yang tercipta berdasarkan kesepakatan dengan Serikat Pekerja yang tertuang atau tercantum dengan nama Perjanjian Kerja Bersama (PKB);

Dalam konteks perkara *a quo*, ketentuan yang relevan untuk dijadikan dasar pertimbangan tentang rasa keadilan atas Surat Pernyataan dan Saldo Cuti adalah ketentuan PKB dan UU 13/2003;

Oleh karena Majelis Hakim *a quo* telah bertindak tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 100 UU 2/2004 dan Pasal 28 (1) UU 4/2004 sebagaimana tersebut di atas atau dengan kata lain Majelis Hakim *a quo* telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku, maka sudah sepantasnya dan sewajarnya apabila Majelis Hakim yang mulia di Mahkamah Agung yang memeriksa dan memutus perkara ini untuk mempergunakan haknya untuk membatalkan putusan Majelis Hakim *a quo*. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 30 ayat (1) yang terdapat dalam Pasal I Angka 19 UU 5/2004;

Ketentuan Pasal 1 Angka 19 UU 5/2004 mengatur sebagai berikut:

19. Ketentuan Pasal 30 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 30

(1) Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi membatalkan putusan atau penetapan pengadilan-pengadilan dari semua lingkungan pengadilan karena:

- a. Tidak berwenang atau melampaui batas wewenang;
- b. Salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;

Hal. 22 dari 24 hal.Put.Nomor 634 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

c. Lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa terhadap alasan-alasan kasasi tersebut Mahkamah Agung berpendapat sebagai berikut:

Bahwa alasan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena *Judex Facti*/Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah tepat dan benar dalam putusannya;

Bahwa setelah meneliti dengan saksama memori kasasi tanggal 16 Oktober 2013 dan kontra memori kasasi tanggal 6 November 2013 dihubungkan dengan pertimbangan putusan *Judex Facti*, dalam hal ini putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, ternyata *Judex Facti* tidak salah dalam menerapkan hukum dan telah memberi pertimbangan yang cukup, karena meneliti surat kuasa yang diberikan oleh Serikat Pekerja PT. Bank Resona Perdania kepada Penasehat Hukum/Advokat adalah cacat hukum, karena Serikat Pekerja ternyata belum mendapat kuasa dari para pekerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: **Serikat Pekerja PT. Bank Resona Perdania (SP-BPR)** tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara;

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

Hal. 23 dari 24 hal.Put.Nomor 634 K/Pdt.Sus-PHI/2013



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

M E N G A D I L I :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **Serikat Pekerja PT. Bank Resona Perdania (SP-BPR)** tersebut;

Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Jum'at tanggal 28 Februari 2014 oleh H. Djafni DjamaI, S.H.,M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Buyung Marizal, S.H.,M.H., dan Bernard, 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 dibantu oleh Tjandra Dewajani, S.H., Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak;

Anggota-anggota,

ttd./Buyung Marizal, S.H.,M.H.,

ttd./Bernard, S.H.,M.H.,

K e t u a,

ttd./ H. Djafni DjamaI, S.H.,M.H.,

Panitera Pengganti,

ttd./ Tjandra Dewajani, S.H.,

Untuk salinan
Mahkamah Agung RI
an. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, SH.,MH.

Nip. 19591207 1985 12 2 002

Hal. 24 dari 24 hal.Put.Nomor 634 K/Pdt.Sus-PHI/2013