

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 2	Izin Penulisan Skripsi dan Penunjukan Dosen Pembimbing
Lampiran 3	Surat Keputusan Penggantian Judul Skripsi
Lampiran 3	Berita Acara Bimbingan Skripsi
Lampiran 4	Surat Keterangan Turnitin
Lampiran 5	Surat Keterangan Layak Terbit
Lampiran 6	Surat Pernyataan Keabsahan dan Keaslian Penulisan Skripsi
Lampiran 7	Bukti Wawancara Bapak Dr. Fauzan, S.H., M.H.
Lampiran 8	Bukti Wawancara Bapak Rasyid Kusnandar, S.H.
Lampiran 9	Bukti Wawancara Ibu Dr. Andari Yurikosari S.H., M.H.
Lampiran 10	Bukti Wawancara Bapak Sehat Damanik, S.H., M.H.
Lampiran 11	Bukti Wawancara Bapak Yadi Mulyadi, S.H., M.H.
Lampiran 12	Putusan Mahkamah Agung Nomor 1467 K/Pddt.Sus- PHI/2017

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : Jessica Condro

N.I.M. : 205170059

Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 8 November 1999

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Buddha

Kebangsaan : Indonesia

Alamat : Daan Mogot Arcadia Blok D9 No 15, Tangerang

E-mail : cojessico@gmail.com

Riwayat Pendidikan : SD Yadika 1, Jakarta (2004-2010)

SMP Mutiara Bangsa 2, Tangerang (2010-2013)

SMA Mutiara Bangsa 2, Tangerang (2013-2016)

Jakarta, 4 Februari 2021

Jessica Condro

Nomor : 67A -Kaprodi/FH-UNTAR/I/2021
Lampiran : Proposal Skripsi yang disetujui
Perihal : **Izin Penulisan Skripsi dan Penunjukan Dosen Pembimbing.**

Memperhatikan proposal yang diajukan (terlampir), maka ijin penulisan karya ilmiah (Skripsi) diberikan kepada :

Nama. : Jessica Condro
N.I.M. : 205170059
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Mutasi Oleh Pemberi Kerja (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 1467K/Pdt.Sus-PHI/2017)
Judul Skripsi Perubahan : Analisis Perlindungan Hukum Atas Penolakan Mutasi oleh Tenaga Kerja yang berakibat Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha (Studi Putusan Mahkamah Agung No.1467K/Pdt.Sus.PHI/2017)

Berkenaan dengan pemberian izin penulis karya ilmiah (Skripsi), ditunjuk pula Dosen Pembimbing yaitu : **Sugandi Ishak, SH.,MH.**

Dengan diberikan izin penulisan skripsi dan penunjukan dosen pembimbing ini, maka mahasiswa harus menyelesaikan karya ilmiah (Skripsi) sesuai pedoman penulisan karya ilmiah (Skripsi) yang berlaku di Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara. Selain itu, sesuai dengan Surat Dirjen Dikti No. 152/E/T/2012 tentang Wajib Publikasi Ilmiah Bagi S1/S2/S3, maka mahasiswa berkewajiban **membuat satu karya ilmiah yang akan dimuat di Jurnal**. Karya ilmiah ini dapat berasal dari intisari karya ilmiah (Skripsi). Karya ilmiah wajib diserahkan kepada Bagian Akademik Fakultas Hukum pada saat mahasiswa mendaftarkan diri untuk menempuh ujian skripsi.

Jakarta, 2 Januari 2021

Ketua Program,



Dr. Ahmad Redi, SH.,MH.

Tembusan kepada Yth.:

1. Dosen Pembimbing Skripsi

Catatan:

1. *Judul skripsi ini bersifat tentative. Kepada setiap dosen pembimbing dan tim majelis penguji skripsi diberikan wewenang untuk mengubah dan/atau memperbaikinya. Setiap perubahan dan/atau perbaikan judul harus disampaikan kepada Kaprodi S.I*
2. *Ujian skripsi dilaksanakan setiap akhir bulan, kecuali bulan Februari, Agustus dan Desember*
3. *Skripsi yang ingin diuji pada akhir bulan, harus sudah diserahkan selambat-lambatnya tanggal 10 dari bulan yang bersangkutan.*

Nomor : 67 -Kaprod/FH-UNTAR/X/2020
Lampiran : Proposal Skripsi yang disetujui
Perihal : **Izin Penulisan Skripsi dan Penunjukan Dosen Pembimbing.**

Memperhatikan proposal yang diajukan (terlampir), maka ijin penulisan karya ilmiah (Skripsi) diberikan kepada :

Nama : Jessica Condro
N.I.M. : 205170059
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Mutasi Oleh Pemberi Kerja (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 1467K/Pdt.Sus-PHI/2017
Judul Skripsi Perubahan :

Berkenaan dengan pemberian izin penulis karya ilmiah (Skripsi), ditunjuk pula Dosen Pembimbing yaitu : **Sugandi Ishak, SH.,MH.**

Dengan diberikan izin penulisan skripsi dan penunjukan dosen pembimbing ini, maka mahasiswa harus menyelesaikan karya ilmiah (Skripsi) sesuai pedoman penulisan karya ilmiah (Skripsi) yang berlaku di Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara. Selain itu, sesuai dengan Surat Dirjen Dikti No. 152/E/T/2012 tentang Wajib Publikasi Ilmiah Bagi S1/S2/S3, maka mahasiswa berkewajiban **membuat satu karya ilmiah yang akan dimuat di Jurnal**. Karya ilmiah ini dapat berasal dari intisari karya ilmiah (Skripsi). Karya ilmiah wajib diserahkan kepada Bagian Akademik Fakultas Hukum pada saat mahasiswa mendaftarkan diri untuk menempuh ujian skripsi.

Jakarta, 5 Oktober 2020
Ketua Program,



Dr. Ahmad Redi, S.H., M.H.

Tembusan kepada Yth.:

1. Dosen Pembimbing Skripsi

Catatan:

1. *Judul skripsi ini bersifat tentative. Kepada setiap dosen pembimbing dan tim majelis penguji skripsi diberikan wewenang untuk mengubah dan/atau memperbaikinya. Setiap perubahan dan/atau perbaikan judul harus disampaikan kepada Kaprod S.I*
2. *Ujian skripsi dilaksanakan setiap akhir bulan, kecuali bulan Februari, Agustus dan Desember*
3. *Skripsi yang ingin diuji pada akhir bulan, harus sudah diserahkan selambat-lambatnya tanggal 10 dari bulan yang bersangkutan.*

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

FR-FH-IH-5-07.Rev.0

*Masa bimbingan skripsi minimal 3 bulan dengan minimal 12 kali kegiatan bimbingan

Email address *

jessica.205170059@stu.untar.ac.id

Nama Mahasiswa *

Jessica Condro

Nomor Induk Mahasiswa *

205170059

Program Peminatan *

Penasihat Hukum Perusahaan

Judul Skripsi *

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Mutasi Oleh Pemberi Kerja (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 1467K/Pdt.Sus-PHI/2017)

Pembimbing Skripsi (Pertama) *

Sugandi Ishak, SH.,MH.

Pembimbing Skripsi (Kedua/Pembantu)

-

Bimbingan ke- *

Diisi dengan angka bimbingan ke berapa

1

Waktu Bimbingan Skripsi *

MM DD YYYY

10 / 07 / 2020

Materi Bimbingan *

diminta untuk membuat Bab 1 terlebih dahulu oleh Pak Sugandi

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

FR-FH-IH-5-07.Rev.0

*Masa bimbingan skripsi minimal 3 bulan dengan minimal 12 kali kegiatan bimbingan

Email address *

jessica.205170059@stu.untar.ac.id

Nama Mahasiswa *

Jessica Condro

Nomor Induk Mahasiswa *

205170059

Program Peminatan *

Penasehat Hukum Perusahaan

Judul Skripsi *

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ATAS
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT MUTASI OLEH
PEMBERI KERJA (STUDI PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG
NOMOR: 1467 K/PDT.SUS-PHI/2017)

Pembimbing Skripsi (Pertama) *

Sugandi Ishak, SH.,MH..

Pembimbing Skripsi (Kedua/Pembantu)

-

Bimbingan ke- *

Diisi dengan angka bimbingan ke berapa

2

Waktu Bimbingan Skripsi *

MM DD YYYY

10 / 18 / 2020

Materi Bimbingan *

Revisi dan memperbaiki BAB 1 Skripsi

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

FR-FH-IH-5-07.Rev.0

*Masa bimbingan skripsi minimal 3 bulan dengan minimal 12 kali kegiatan bimbingan

Email address *

jessica.205170059@stu.untar.ac.id

Nama Mahasiswa *

Jessica Condro

Nomor Induk Mahasiswa *

205170059

Program Peminatan *

Penasehat Hukum Perusahaan

Judul Skripsi *

ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PENOLAKAN MUTASI OLEH TENAGA KERJA YANG BERAKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PENGUSAHA (STUDI PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR: 1467 K/PDT.SUS-PHI/2017)

Pembimbing Skripsi (Pertama) *

Sugandi Ishak, SH.,MH.

Pembimbing Skripsi (Kedua/Pembantu)

-

Bimbingan ke- *

Diisi dengan angka bimbingan ke berapa

3

Waktu Bimbingan Skripsi *

MM DD YYYY

10 / 22 / 2020

Materi Bimbingan *

- Revisi Bab 1: terdiri dari penghapusan "tinjauan umum" di dalam kerangka konseptual dan revisi sistematika penulisan
- Diminta untuk lanjut ke Bab II

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

FR-FH-IH-5-07.Rev.0

*Masa bimbingan skripsi minimal 3 bulan dengan minimal 12 kali kegiatan bimbingan

Email address *

jessica.205170059@stu.untar.ac.id

Nama Mahasiswa *

Jessica Condro

Nomor Induk Mahasiswa *

205170059

Program Peminatan *

Penasehat Hukum Perusahaan

Judul Skripsi *

ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PENOLAKAN MUTASI OLEH TENAGA KERJA YANG BERAKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PENGUSAHA (STUDI PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR: 1467 K/PDT.SUS-PHI/2017)

Pembimbing Skripsi (Pertama) *

Sugandi Ishak, SH.,MH.

Pembimbing Skripsi (Kedua/Pembantu)

-

Bimbingan ke- *

Diisi dengan angka bimbingan ke berapa

4

Waktu Bimbingan Skripsi *

MM DD YYYY

11 / 09 / 2020

Materi Bimbingan *

Revisi Bab 2: menambahkan bagian A. Kepastian Hukum, bandingkan pasal 156 UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja, tambahkan mekanisme penyelesaian hubungan industrial seperti tripartit dan penyelesaian hubungan industrial

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI FR-FH-IH-5-07.Rev.0 *Masa bimbingan skripsi minimal 3 bulan dengan minimal 12 kali kegiatan bimbingan
Email address * jessica.205170059@stu.untar.ac.id
Nama Mahasiswa * Jessica Condro
Nomor Induk Mahasiswa * 205170059
Program Peminatan * Penasehat Hukum Perusahaan
Judul Skripsi * ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PENOLAKAN MUTASI OLEH TENAGA KERJA YANG BERAKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PENGUSAHA (STUDI PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR: 1467 K/PDT.SUS-PHI/2017)
Pembimbing Skripsi (Pertama) * Sugandi Ishak, SH.,MH.
Pembimbing Skripsi (Kedua/Pembantu) -
Bimbingan ke- * Diisi dengan angka bimbingan ke berapa 5
Waktu Bimbingan Skripsi * MM DD YYYY 11 / 16 / 2020
Materi Bimbingan * - Footnote di perbaiki sesuai pedoman - Pembahasan tentang mutasi ditarik ke atas (jangan di paling bawah)

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

FR-FH-IH-5-07.Rev.0

*Masa bimbingan skripsi minimal 3 bulan dengan minimal 12 kali kegiatan bimbingan

Email address *

jessica.205170059@stu.untar.ac.id

Nama Mahasiswa *

Jessica Condro

Nomor Induk Mahasiswa *

205170059

Program Peminatan *

Penasehat Hukum Perusahaan

Judul Skripsi *

ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PENOLAKAN MUTASI OLEH TENAGA KERJA YANG BERAKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PENGUSAHA (STUDI PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR: 1467 K/PDT.SUS-PHI/2017)

Pembimbing Skripsi (Pertama) *

Sugandi Ishak, SH.,MH.

Pembimbing Skripsi (Kedua/Pembantu)

-

Bimbingan ke- *

Diisi dengan angka bimbingan ke berapa

6

Waktu Bimbingan Skripsi *

MM DD YYYY

11 / 19 / 2020

Materi Bimbingan *

Skripsi dapat dilanjutkan ke Bab 3

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

FR-FH-IH-5-07.Rev.0

*Masa bimbingan skripsi minimal 3 bulan dengan minimal 12 kali kegiatan bimbingan

Email address *

jessica.205170059@stu.untar.ac.id

Nama Mahasiswa *

Jessica Condro

Nomor Induk Mahasiswa *

205170059

Program Peminatan *

Penasehat Hukum Perusahaan

Judul Skripsi *

ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PENOLAKAN MUTASI OLEH TENAGA KERJA YANG BERAKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PENGUSAHA (STUDI PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR: 1467 K/PDT.SUS-PHI/2017)

Pembimbing Skripsi (Pertama) *

Sugandi Ishak, SH.,MH.

Pembimbing Skripsi (Kedua/Pembantu)

-

Bimbingan ke- *

Diisi dengan angka bimbingan ke berapa

7

Waktu Bimbingan Skripsi *

MM DD YYYY

12 / 21 / 2020

Materi Bimbingan *

- Revisi Bab III di bagian kronologi kasus
- Dapat dilanjutkan ke Bab IV

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI FR-FH-IH-5-07.Rev.0 *Masa bimbingan skripsi minimal 3 bulan dengan minimal 12 kali kegiatan bimbingan
Email address * jessica.205170059@stu.untar.ac.id
Nama Mahasiswa * Jessica Condro
Nomor Induk Mahasiswa * 205170059
Program Peminatan * Penasehat Hukum Perusahaan
Judul Skripsi * ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PENOLAKAN MUTASI OLEH TENAGA KERJA YANG BERAKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PENGUSAHA (STUDI PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR: 1467 K/PDT.SUS-PHI/2017)
Pembimbing Skripsi (Pertama) * Sugandi Ishak, SH.,MH.
Pembimbing Skripsi (Kedua/Pembantu) -
Bimbingan ke- * Diisi dengan angka bimbingan ke berapa 8
Waktu Bimbingan Skripsi * MM DD YYYY 12 / 25 / 2020
Materi Bimbingan * - Perbaiki Bab IV: tambahkan anjuran disnaker dan perkara di PHI - Dapat melanjutkan ke Bab V

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

FR-FH-IH-5-07.Rev.0

*Masa bimbingan skripsi minimal 3 bulan dengan minimal 12 kali kegiatan bimbingan

Email address *

jessica.205170059@stu.untar.ac.id

Nama Mahasiswa *

Jessica Condro

Nomor Induk Mahasiswa *

205170059

Program Peminatan *

Penasehat Hukum Perusahaan

Judul Skripsi *

ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PENOLAKAN MUTASI OLEH TENAGA KERJA YANG BERAKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PENGUSAHA (STUDI PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR: 1467 K/PDT.SUS-PHI/2017)

Pembimbing Skripsi (Pertama) *

Sugandi Ishak, SH.,MH.

Pembimbing Skripsi (Kedua/Pembantu)

-

Bimbingan ke- *

Diisi dengan angka bimbingan ke berapa

9

Waktu Bimbingan Skripsi *

MM DD YYYY

12 / 29 / 2020

Materi Bimbingan *

- Perbaiki Bab V
- Tambahkan Saran di Bab V

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

FR-FH-IH-5-07.Rev.0

*Masa bimbingan skripsi minimal 3 bulan dengan minimal 12 kali kegiatan bimbingan

Email address *

jessica.205170059@stu.untar.ac.id

Nama Mahasiswa *

Jessica Condro

Nomor Induk Mahasiswa *

205170059

Program Peminatan *

Penasehat Hukum Perusahaan

Judul Skripsi *

ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PENOLAKAN MUTASI OLEH TENAGA KERJA YANG BERAKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PENGUSAHA (STUDI PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR: 1467 K/PDT.SUS-PHI/2017)

Pembimbing Skripsi (Pertama) *

Sugandi Ishak, SH.,MH.

Pembimbing Skripsi (Kedua/Pembantu)

-

Bimbingan ke- *

Diisi dengan angka bimbingan ke berapa

10

Waktu Bimbingan Skripsi *

MM DD YYYY

01 / 02 / 2021

Materi Bimbingan *

- Perbaiki Bab V
- Revisi di bagian kesimpulan, tambahkan perlindungan hukum diambil dari Putusan Pengadilan dan Mahkamah Agung serta mencantumkan isinya.

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

FR-FH-IH-5-07.Rev.0

*Masa bimbingan skripsi minimal 3 bulan dengan minimal 12 kali kegiatan bimbingan

Email address *

jessica.205170059@stu.untar.ac.id

Nama Mahasiswa *

Jessica Condro

Nomor Induk Mahasiswa *

205170059

Program Peminatan *

Penasehat Hukum Perusahaan

Judul Skripsi *

ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PENOLAKAN MUTASI OLEH TENAGA KERJA YANG BERAKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PENGUSAHA (STUDI PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR: 1467 K/PDT.SUS-PHI/2017)

Pembimbing Skripsi (Pertama) *

Sugandi Ishak, SH.,MH.

Pembimbing Skripsi (Kedua/Pembantu)

-

Bimbingan ke- *

Diisi dengan angka bimbingan ke berapa

11

Waktu Bimbingan Skripsi *

MM DD YYYY

01 / 05 / 2021

Materi Bimbingan *

Tambahkan Kata Pengantar, Abstrak dan Daftar Pustaka pada bagian awal dan akhir skripsi

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

FR-FH-IH-5-07.Rev.0

*Masa bimbingan skripsi minimal 3 bulan dengan minimal 12 kali kegiatan bimbingan

Email address *

jessica.205170059@stu.untar.ac.id

Nama Mahasiswa *

Jessica Condro

Nomor Induk Mahasiswa *

205170059

Program Peminatan *

Penasehat Hukum Perusahaan

Judul Skripsi *

ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PENOLAKAN MUTASI OLEH TENAGA KERJA YANG BERAKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PENGUSAHA (STUDI PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR: 1467 K/PDT.SUS-PHI/2017)

Pembimbing Skripsi (Pertama) *

Sugandi Ishak, SH.,MH.

Pembimbing Skripsi (Kedua/Pembantu)

-

Bimbingan ke- *

Diisi dengan angka bimbingan ke berapa

12

Waktu Bimbingan Skripsi *

MM DD YYYY

01 / 07 / 2021

Materi Bimbingan *

- Revisi kata pengantar, abstrak dan dafpus
- TTD Persetujuan Skripsi siap diuji

SURAT KETERANGAN LAYAK TERBIT

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini menyatakan bahwa artikel berjudul:

ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PENOLAKAN MUTASI OLEH TENAGA KERJA YANG BERAKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PENGUSAHA (STUDI PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR:1467 K/PDT.SUS-PHI/2017)

yang ditulis oleh :

Nama : **Jessica Condro**

NIM : **205170059**

Dosen Pembimbing (*Corresponding Author*): **Sugandi Iskak, S.H., M.H.**


Merupakan artikel yang layak untuk dimuat dalam Jurnal Hukum Adigama.

Surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 06 Januari 2021

a.n Dekan

Ketua Program Studi S1,



Dr. Ahmad Redi, S.H., M.H.

SURAT KETERANGAN TURNITIN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi dengan judul:

Analisis Perlindungan Hukum atas Penolakan Mutasi oleh Tenaga Kerja yang Berakibat Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor: 1467 K/Pdt.Sus-PHI/2017)

yang ditulis oleh :

Nama : **Jessica Condro**

NIM : **205170059**

Dosen Pembimbing (*Corresponding Author*): **Sugandi Ishak, S.H., M.H.**

telah melalui Uji Turnitin dengan presentase 35% (tiga puluh lima persen) dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk pengajuan Sidang Skripsi.

Surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 06 Januari 2021

a.n Dekan

Ketua Program Studi S1,



Dr. Ahmad Redi, S.H., M.H.

**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN DAN KEASLIAN
PENULISAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Jessica Condro
 NIM : 205170059
 Program Peminatan : Penasihat Hukum Perusahaan
 Alamat : Daan Mogot Arcadia Blok D9 Nomor 15
Tangerang Buitjeper, 15122
 Telp/HP : 0895363580636

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :
ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PENDLAKAN MUTASI YANG
BERAKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PENGUSAHA
(STUDI PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 1467 K/PDT.SUS-PII
12017)

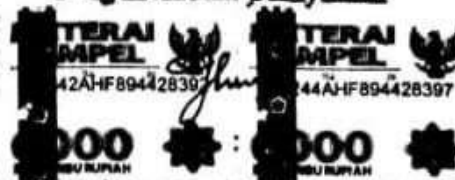
adalah benar dibuat oleh saya sendiri dengan bimbingan dosen Pembimbing yang ditetapkan secara sah oleh Pimpinan Fakultas Hukum dan bersifat asli (bukan plagiat/tiruan/ saduran dari skripsi, tesis, atau disertasi yang disusun oleh orang lain, seluruh maupun sebagian).

Apabila ternyata yang saya buat ini terbukti bukan asli (plagiat/tiruan/ saduran dari skripsi, tesis, atau disertasi yang disusun oleh orang lain, seluruh maupun sebagian), maka proses penyusunan, ujian maupun kelulusan ujian skripsi saya bersedia dinyatakan batal demi hukum.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dalam keadaan sehat jasmani dan rohani, dan tidak ada paksaan dari pihak manapun, serta dapat dijadikan alat bukti apabila diperlukan.

Jakarta, 6 Februari 2021

Yang membuat pernyataan



Jessica Condro

Tanda tangan dan nama jelas



Nomor : 4469-DIR.PBL/UNTAR/SPM/XI/2020
Perihal : Permohonan Survei atau Riset

Kepada Yth.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang

Jalan Perintis Kemerdekaan II No.1, Cikokol, Babakan, Tangerang, RT.007/RW.003, Babakan, Kec. Tangerang, Kota Tangerang, Banten 15111

Dengan hormat kami sampaikan, bahwa mahasiswa berikut:

Nama : JESSICA CONDRO
NIM : 205170059
Fakultas : Hukum
Perolehan SKS : 134
IPK : 3.86

Bermaksud mengajukan permohonan survei dalam rangka melaksanakan Tugas Akhir/Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana Strata Satu. Adapun waktu kegiatan yang diajukan adalah 2020/11/23 s.d 2020/12/04 atau dapat menyesuaikan dengan waktu yang disediakan oleh Bapak/Ibu di Instansi/Perusahaannya.

Kami mohon bantuan Bapak/Ibu kiranya dapat memberikan kesempatan bagi mahasiswa tersebut untuk melaksanakan survei di Instansi/Perusahaan Bapak/Ibu.

Demikian yang dapat kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Jakarta, 22 November 2020

a.n. Rektor

Direktur Pembelajaran

Dr. Eko Harry Susanto, M.Si.

Print Security: fcb37bff2088680a25a56030afa2f1c7

Disclaimer: Surat ini dicetak dari Sistem Layanan Informasi Terpadu Universitas Tarumanagara dan dinyatakan sah secara hukum.



SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : RASYID KUSNANDAR, SH

Jabatan/Profesi : KASI PERSYARATAN KERJA / MEDIATOR HI

Dengan ini menerangkan bahwa benar mahasiswa dengan:

Nama : Jessica Condro

NIM : 205170059

Telah melakukan wawancara terhadap Saya, terkait penulisan skripsi dengan judul **"ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PENOLAKAN MUTASI OLEH TENAGA KERJA YANG BERAKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PENGUSAHA (STUDI PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR: 1467 K/PDT.SUS-PHI/2017)"**. pada tanggal.....26.....
Bulan November 2020 Pukul.....yang beralamat
di Dinas Ketenagakerjaan Tangerang.....

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tangerang, 26 November 2020



(Rasyid) Kusnandar, SH



Nomor : 5296-DIR.PBL/UNTAR/SPM/XII/2020
Perihal : Permohonan Survei atau Riset

Kepada Yth.

Dr. Fauzan SH., MH. (Hakim Ad Hoc PHI)

Di Tempat

Dengan hormat kami sampaikan, bahwa mahasiswa berikut:

Nama : JESSICA CONDRO
NIM : 205170059
Fakultas : Hukum
Perolehan SKS : 142
IPK : 3.86

Bermaksud mengajukan permohonan survei dalam rangka melaksanakan Tugas Akhir/Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana Strata Satu. Adapun waktu kegiatan yang diajukan adalah 2020/12/13 s.d 2020/12/16 atau dapat menyesuaikan dengan waktu yang disediakan oleh Bapak/Ibu di Instansi/Perusahaannya.

Kami mohon bantuan Bapak/Ibu kiranya dapat memberikan kesempatan bagi mahasiswa tersebut untuk melaksanakan survei di Instansi/Perusahaan Bapak/Ibu.

Demikian yang dapat kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Jakarta, 13 Desember 2020

a.n. Rektor

Direktur Pembelajaran

Dr. Eko Harry Susanto, M.Si.

Print Security: 898b0700fef0ba2e9a0084c2be5168c1

Disclaimer: Surat ini dicetak dari Sistem Layanan Informasi Terpadu Universitas Tarumanagara dan dinyatakan sah secara hukum.



SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Fauzan, SH, MH, ~~Ad~~ (C)
Jabatan/Profesi : Hakim ^{Jad-Hae} PHI pada MA-RI

Dengan ini menerangkan bahwa benar mahasiswa dengan:

Nama : Jessica Condru
NIM : 205170059

Telah melakukan wawancara terhadap Saya, terkait penulisan skripsi dengan judul
**"ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PENOLAKAN MUTASI
OLEH TENAGA KERJA YANG BERAKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA OLEH PENGUSAHA (STUDI PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG
NOMOR: 1467 K/PDT.SUS-PHI/2007)"**. pada tanggal.....¹⁵.....
Bulan...Desember 2020...Pukul...10.00 s/d 11.00.....yang bertempat
di...Mahkamah Agung RI, Jakarta Pusat.....

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 15 Desember 2020.....


(.....Fauzan.....)



Nomor : 4445-DIR.PBL/UNTAR/SPM/XI/2020
Perihal : Permohonan Survei atau Riset

Kepada Yth.

Jessica Condro

Di Tempat

Dengan hormat kami sampaikan, bahwa mahasiswa berikut:

Nama : JESSICA CONDRO
NIM : 205170059
Fakultas : Hukum
Perolehan SKS : 134
IPK : 3.86

Bermaksud mengajukan permohonan survei dalam rangka melaksanakan Tugas Akhir/Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana Strata Satu. Adapun waktu kegiatan yang diajukan adalah 2020/11/22 s.d 2020/11/30 atau dapat menyesuaikan dengan waktu yang disediakan oleh Bapak/Ibu di Instansi/Perusahaannya.

Kami mohon bantuan Bapak/Ibu kiranya dapat memberikan kesempatan bagi mahasiswa tersebut untuk melaksanakan survei di Instansi/Perusahaan Bapak/Ibu.

Demikian yang dapat kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Jakarta, 21 November 2020

a.n. Rektor

Direktur Pembelajaran

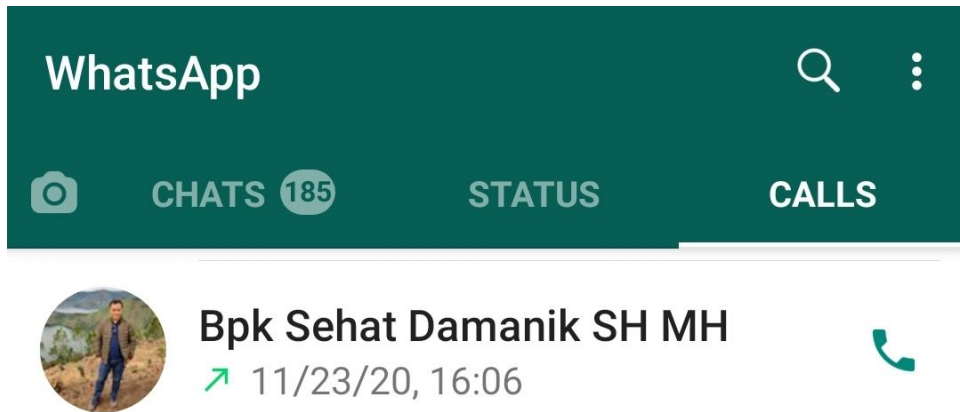
Dr. Eko Harry Susanto, M.Si.

Print Security: 40da375413b15820063c864101eb7fb3

Disclaimer: Surat ini dicetak dari Sistem Layanan Informasi Terpadu Universitas Tarumanagara dan dinyatakan sah secara hukum.



Bukti Wawancara dengan Bapak Sehat Damanik, S.H., M.H.





Nomor : 4839-DIR.PBL/UNTAR/SPM/XII/2020
Perihal : Permohonan Survei atau Riset

Kepada Yth.
Yadi Mulyadi, SH., MH.
Di Tempat

Dengan hormat kami sampaikan, bahwa mahasiswa berikut:

Nama : JESSICA CONDRO
NIM : 205170059
Fakultas : Hukum
Perolehan SKS : 134
IPK : 3.86

Bermaksud mengajukan permohonan survei dalam rangka melaksanakan Tugas Akhir/Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana Strata Satu. Adapun waktu kegiatan yang diajukan adalah 2020/12/01 s.d 2020/12/05 atau dapat menyesuaikan dengan waktu yang disediakan oleh Bapak/Ibu di Instansi/Perusahaannya.

Kami mohon bantuan Bapak/Ibu kiranya dapat memberikan kesempatan bagi mahasiswa tersebut untuk melaksanakan survei di Instansi/Perusahaan Bapak/Ibu.

Demikian yang dapat kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Jakarta, 01 Desember 2020
a.n. Rektor
Direktur Pembelajaran

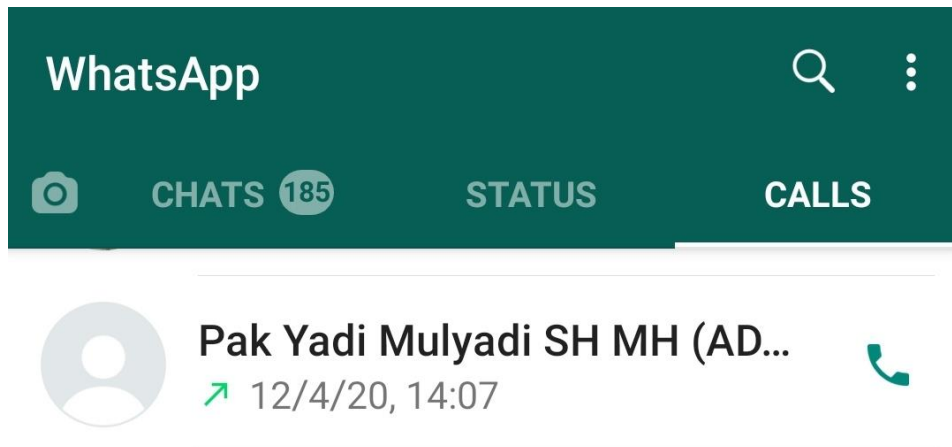
Dr. Eko Harry Susanto, M.Si.

Print Security: f9d26ae2ced3d65b637ca1a7b32c7771

Disclaimer: Surat ini dicetak dari Sistem Layanan Informasi Terpadu Universitas Tarumanagara dan dinyatakan sah secara hukum.



Bukti Wawancara dengan Bapak Yadi Mulyadi, S.H., M.H.





Nomor : 4468-DIR.PBL/UNTAR/SPM/XI/2020
Perihal : Permohonan Survei atau Riset

Kepada Yth.

Dr. Andari Yurikosari SH., MH.

Di Tempat

Dengan hormat kami sampaikan, bahwa mahasiswa berikut:

Nama : JESSICA CONDRO
NIM : 205170059
Fakultas : Hukum
Perolehan SKS : 134
IPK : 3.86

Bermaksud mengajukan permohonan survei dalam rangka melaksanakan Tugas Akhir/Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana Strata Satu. Adapun waktu kegiatan yang diajukan adalah 2020/11/23 s.d 2020/12/04 atau dapat menyesuaikan dengan waktu yang disediakan oleh Bapak/Ibu di Instansi/Perusahaannya.

Kami mohon bantuan Bapak/Ibu kiranya dapat memberikan kesempatan bagi mahasiswa tersebut untuk melaksanakan survei di Instansi/Perusahaan Bapak/Ibu.

Demikian yang dapat kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Jakarta, 22 November 2020

a.n. Rektor

Direktur Pembelajaran

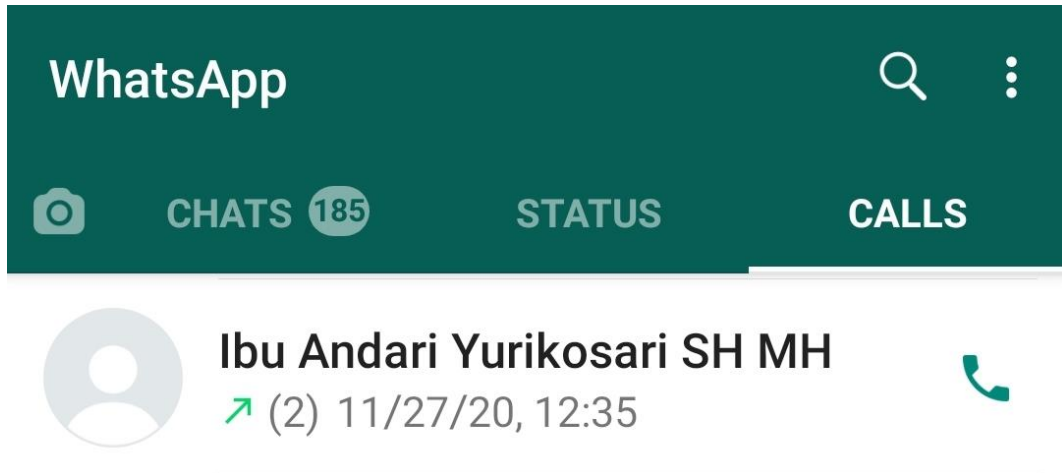
Dr. Eko Harry Susanto, M.Si.

Print Security: 6be54c4be97534272e424a4a68a3858a

Disclaimer: Surat ini dicetak dari Sistem Layanan Informasi Terpadu Universitas Tarumanagara dan dinyatakan sah secara hukum.



Bukti Wawancara dengan Ibu Dr. Andari Yurikosari S.H., M.H.





PUTUSAN

Nomor 1467 K/Pdt.Sus-PHI/2017

**DEMI Keadilan Berdasarkan Ketuhanan yang Maha Esa
MAHKAMAH AGUNG**

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

FIRMANSYAH, Warganegara Indonesia, bertempat tinggal di Batu Merah RT 003/RW 001, Kelurahan Batu Merah, Kecamatan Batu Ampar, Kota Batam, dalam hal ini memberi kuasa kepada Yadi Mulyadi, S.H., M.H. dan kawan, Para Advokat dari Kantor Hukum NYK & Partners, berkantor di Ruko Panbil Blok C-3 Lantai 3, Mukakuning, Kota Batam, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 12 Maret 2016;

Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

L a w a n

CV. GATSU (Laboratorium Klinik Gatot Subroto) diwakili oleh Damai (Direktur), berkedudukan di Jalan Engku Putri (Komplek Trikarsa Ekualita) Blok B Nomor 22 Batam Center, Kota Batam, dalam hal ini member kuasa kepada Shenti Manurung, S.H., Advokat dan Konsultan Hukum & Bisnis pada Kantor Hukum YPS & Partners, berkantor di Jalan Puri Industrial Park 2000, Blok E Nomor 2 Kota Batam, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 9 Mei 2016;

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 Tanjung Pinang pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat mempunyai hubungan kerja dengan Tergugat dengan jabatan sebagai Perawat Sampling, sejak 17 Mei 2010 sampai dengan 30 Mei 2015, masa kerja 5 tahun 1 bulan dan menerima upah Rp2.715.000,00 (dua juta tujuh ratus lima belas ribu rupiah)/bulan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa Tergugat dalam melaksanakan hubungan kerja dengan Penggugat tidak didasari oleh perjanjian kerja secara tertulis maupun surat pengangkatan sebagai karyawan tetap. Hal ini menunjukkan Tergugat telah nyata-nyata melanggar Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta aturan di bawahnya dan patut di hukum;
3. Bahwa untuk memperoleh kepastian hukum dalam hal status bekerja, pada tanggal 4 Mei 2015 Penggugat menanyakan kepada salah seorang pimpinan CV. GATSU (Gunawan Wibowo), akan tetapi Tergugat tidak bisa menjelaskan tentang status Penggugat;
4. Bahwa oleh karena Tergugat tidak bisa menjelaskan tentang status Penggugat, maka perkara *a quo* kemudian dilimpahkan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Batam untuk dilakukan mediasi, dalam mediasi pertama pada tanggal 18 Mei 2015 Tergugat di minta oleh pegawai mediator supaya Penggugat diangkat menjadi karyawan permanen dengan menerbitkan surat pengangkatan sebagai karyawan tetap, akan tetapi hingga surat panggilan ke 3 (tiga) dari Pegawai Mediator, Tergugat tetap tidak melaksanakannya dan bahkan tidak pernah hadir lagi untuk memenuhi panggilan untuk melakukan mediasi lanjutan;
5. Bahwa pada tanggal 19 Mei 2015, Penggugat dipanggil oleh Tergugat, namun sangat disesalkan bukannya surat pengangkatan sebagai karyawan tetap yang di berikan oleh Tergugat, melainkan pemberitahuan bahwa perusahaan Tergugat mengalami pergantian manajemen dan Penggugat diberikan 2 (dua) pilihan, di antaranya:
 - 5.1. Penggugat diminta untuk mengundurkan diri dengan tidak adanya penjelasan tentang ganti rugi;
 - 5.2 Apabila Penggugat tidak bersedia mengundurkan diri, maka akan dimutasi ke CV GATSU Cabang Setia Budi Medan;Mendengar hal tersebut, Penggugat kaget setengah mati, karena timbul pemikiran di mana tempat tinggal?, bagaimana hidup di Medan?, bagaimana anak sekolah?, bagaimana kelangsungan keluarga? dan banyak lagi hal-hal yang harus dipikirkan oleh Penggugat, dikarenakan pada waktu itu Tergugat tidak bersedia untuk membahas hal tersebut sehingga akhirnya Penggugat meminta waktu khusus untuk melakukan perundingan lanjutan;
6. Bahwa dengan tanpa adanya perundingan lanjutan antara Penggugat dan Tergugat padahal sebelumnya Penggugat telah meminta waktu untuk melakukan perundingan, pada tanggal 20 Mei 2015 Tergugat

Hal. 2 dari 20 hal.Put.Nomor 1467 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



mengeluarkan surat mutasi karyawan secara sepihak yang isinya menyatakan efektif tanggal 1 Juni 2015 harus sudah bekerja di CV GATSU Cabang Setia Budi Medan dan harus melapor pada tanggal 28 Juni 2015, dan apabila tidak dilaksanakan oleh Penggugat, maka Penggugat dianggap telah mengundurkan diri. Diduga perbuatan Tergugat ini ingin menang sendiri dan menunjukkan itikad yang tidak baik dalam menyelesaikan masalah;

7. Bahwa dengan Tergugat mengeluarkan surat mutasi karyawan tersebut Penggugat sangat bingung, karenanya pada tanggal 21 Mei 2015 Penggugat menyampaikan surat keberatan atas mutasi dan pada tanggal 22 Mei 2015 mengajukan surat perundingan I, 25 Mei 2015 mengajukan surat perundingan II dan 29 Mei 2015 mengajukan surat perundingan III guna membahas masalah mutasi, namun tidak ada tanggapan baik dari Tergugat;
8. Bahwa pada tanggal 30 Mei 2015 Tergugat dan Kuasa Hukumnya memanggil Penggugat dan menyampaikan terhitung sejak tanggal 1 Juni 2015 Penggugat dilarang untuk bekerja di lokasi CV. GATSU (Laboratorium Klinik Gatot Subroto) Cabang Batam karena pihak Manajemen CV. GATSU (Laboratorium Klinik Gatot Subroto) Cabang Batam tidak menginginkan kehadiran Penggugat. Apabila Penggugat tetap hadir untuk bekerja di lokasi CV. GATSU (Laboratorium Klinik Gatot Subroto) Cabang Batam Tergugat akan menuntut secara pidana. Kejadian ini sangat lucu bak tidak ada hukum di negeri tercinta ini;
9. Bahwa walaupun Penggugat dilarang untuk bekerja di lokasi CV. GATSU (Laboratorium Klinik Gatot Subroto) Cabang Batam, Penggugat selalu berusaha untuk mengajak berunding untuk menyelesaikan permasalahan tersebut secara musyawarah untuk mufakat, namun Tergugat tetap pada pendiriannya tidak bersedia untuk berunding dengan alasan karena Penggugat telah dimutasi ke CV. GATSU (Laboratorium Klinik Gatot Subroto) Cabang Setia Budi Medan padahal permasalahan mutasi belum dirundingkan dan belum ada kesepakatan;
10. Bahwa oleh karena Tergugat tetap pada pendiriannya tidak bersedia untuk berunding, maka Penggugat memohon kepada pegawai mediator untuk dilakukan mediasi lanjutan dan pegawai mediator telah memanggil secara patut sebanyak 3 (tiga) kali, namun Tergugat tidak menghadirinya sebagaimana uraian pada angka 4 (empat), akhirnya pegawai mediator



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengeluarkan Surat Anjuran Nomor B. 1424 /TK-4/PHI/VII/2015, tanggal 14 bulan Juli tahun 2015, untuk kasus *a quo* yang isinya:

Menganjurkan:

1. Agar pengusaha CV Gatsu (Laboratorium Klinik Gatot Subroto) membayar kepada pekerja:

- Pesangon: $6 \times \text{Rp}2.715.000,00 \times 2 = \text{Rp}32.580.000,00$;

- Uang Penghargaan Masa Kerja: $2 \times \text{Rp}2.715.000,00 = \text{Rp}5.430.000,00$;

- Uang Pengganti 3P: $15\% \times \text{Rp}38.010.000,00 = \text{Rp}5.701.500,00$;

J u m l a h, = $\text{Rp}43.715.500,00$;

2. Agar masing-masing pihak memberikan tanggapan secara tertulis terhadap Anjuran di atas selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima surat ini;

11. Bahwa dengan di keluarkannya anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kota Batam sebagaimana tercantum pada posita angka 10(sepuluh) poin 2(dua) di atas, pada tanggal 22 Juli 2015 Penggugat telah memberi tanggapan menerima atas Anjuran tersebut, namun sangat di sesalkan Tergugat menolak dan tetap pada pendiriannya tidak bersedia mempekerjakan Penggugat di CV. GATSU (Laboratorium Klinik Gatot Subroto) Cabang Batam dan tidak bersedia membayarkan hak-hak Penggugat dengan alasan yang tidak jelas. Hal ini menunjukkan bahwa Tergugat telah nyata tidak mengikuti arahan dari pejabat pemerintahan Kota Batam atas pelanggaran aturan ketenagakerjaan yang telah dilakukannya;

PELANGGARAN TERHADAP PKWT

12. Bahwa berdasarkan uraian pada posita angka 1 (satu) dan 2 (dua), dapat terlihat dengan jelas, Penggugat telah di pekerjakan oleh Tergugat dengan status tidak jelas dengan tanpa adanya perjanjian kerja secara tertulis. Dalam hal ini secara terang dan tidak terbantahkan adanya pelanggaran kontrak yang dilakukan oleh Tergugat, yaitu dengan tidak menjalankan sistem perjanjian kerja yang benar sesuai dengan ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Maka dapat di simpulkan bahwa dalam pelaksanaan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat adalah merupakan pelanggaran terhadap kontrak kerja. Hal mana telah di nyatakan dalam Pasal 50 *juncto*. Pasal 56 ayat (1) *juncto* Pasal 57 ayat (1), yang berbunyi:

Pasal 50

Hal. 4 dari 20 hal.Put.Nomor 1467 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Pasal 56 ayat (1)

1) Perjanjian kerja di buat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.

Pasal 57 ayat (1)

1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

13. Bahwa akibat hukum yang timbul apabila hubungan kerja yang tidak di dasari oleh perjanjian kerja adalah pekerja/buruh bersangkutan secara otomatis wajib menjadi karyawan tetap. Hal mana ditegaskan dalam Pasal 57 ayat (2), yang berbunyi:

Pasal 57 ayat (1)

2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Untuk itu, Penggugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* agar menyatakan sah Tergugat telah melanggar hukum Ketenagakerjaan dan dinyatakan Penggugat menjadi karyawan tetap di perusahaan Tergugat;

14. Bahwa berdasarkan fakta hukum, pada saat adanya permintaan dari Penggugat untuk di angkat menjadi karyawan tetap berdasarkan hukum Ketenagakerjaan dan arahan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Batam sebagaimana uraian pada angka 3 (tiga), 4(empat), 10 (sepuluh) dan 11 (sebelas), ternyata telah di tolak oleh Tergugat dan terhadap hak-haknya yang wajib di terima oleh Penggugat pun hingga perkara *a quo* di ajukan tidak berikan oleh Tergugat. Kondisi tersebut, patut diduga bahwa Tergugat tidak mempunyai itikad baik untuk menyelesaikan permasalahan dan telah sengaja menelantarkan Penggugat dan keluarganya;

15. Bahwa terhadap larangan untuk bekerja dengan dasar alasan hukum yang tidak jelas dan terhadap hak-hak yang wajib diterima oleh Penggugat hingga perkara *a quo* di ajukan tidak berikan oleh Tergugat, ini merupakan pelanggaran terhadap hukum ketenagakerjaan yang berlaku sebab atas dasar Posita yang diuraikan Penggugat dari angka 1 sampai dengan angka 14 di atas, mengacu pada prinsip hukum ketenagakerjaan yang berlaku dan mengacu kepada hubungan industrial yang baik, seharusnya Tergugat mempunyai tanggung jawab untuk mempekerjakan Penggugat dengan status sebagai karyawan tetap di perusahaan Tergugat.



Sedangkan larangan untuk bekerja karena persepsi Tergugat, Penggugat telah dimutasi ke CV GATSU Cabang Setia Budi Medan padahal permasalahan mutasi belum di rundingkan dan belum ada kesepakatan, hal ini tidak mempunyai dasar hukum dan bertentangan dengan ketentuan ketenagakerjaan dan sebaliknya Tergugat harus bertanggung jawab terhadap pelanggaran kontrak yang dilakukannya dengan mempekerjakan Penggugat dengan suatu peralihan dalam bentuk hubungan kerja yang bersifat tetap pada perusahaan Tergugat, sebagaimana di uraikan pada *posita* angka 13 (tiga belas), yakni mengacu pada Pasal 57 ayat (2), maka oleh karena itu Penggugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* bahwa larangan untuk bekerja dengan dasar alasan hukum yang tidak jelas dan terhadap hak-hak yang wajib di terima oleh Penggugat yang hingga perkara *a quo* diajukan tidak berikan oleh Tergugat adalah melanggar Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan, dengan demikian cukup beralasan untuk menyatakan larangan untuk bekerja secara sepihak yang di lakukan oleh Tergugat tanpa diberikannya uang pesangon, uang penghargaan dan uang pergantian hak beserta hak-hak lainnya kepada Penggugat adalah pelanggaran hukum ketenagakerjaan yang seharusnya demi hukum Tergugat mempunyai kewajiban untuk mempekerjakan kembali Penggugat dengan status karyawan tetap tanpa syarat pada posisi dan jabatan semula atau menghukum Tergugat untuk membayar seluruh hak-hak yang wajib diterima oleh Penggugat;

16. Bahwa apabila Tergugat tetap pada pendiriannya untuk tidak mempekerjakan terhadap Penggugat, maka untuk itu memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* untuk memutus uang pesangon Penggugat sebagaimana uraian di bawah ini dengan dasar Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

Masa Kerja	Upah	Pasal 156 Ayat (2)		Pasal 156 Ayat (3)		Pasal 156 Ayat (4)		Total Uang Pesangon
5.1	2.715.000	12	32.580.000	2	5.430.000	15%	5.701.500	43.715.500

Terhitung Total: (empat puluh tiga juta tujuh ratus lima belas ribu lima ratus rupiah) ;

UPAH DAN HAK HAK LAINNYA.



17. Bahwa sebagai akibat dari adanya perselisihan yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat, dan oleh karena berdasarkan hukum hubungan kerja antara Penggugat sudah beralih dengan Tergugat, maka berdasarkan aturan yang berlaku, sebelum adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap tentang upah Penggugat selama proses perselisihan tetap wajib di bayarkan oleh Tergugat sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*), hal mana ketentuan tersebut sudah diatur didalam Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13/2003 *juncto* putusan mahkamah konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 september 2011, sebagaimana uraian di bawah:

Pasal 155 ayat (2)

“Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja /buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.”

M e n g a d i l i :

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon;
2. Frasa “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;
3. Frasa “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;
4. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;

Bahwa berdasarkan uraian di atas cukup terang dan sangat jelas bahwa upah selama proses sebelum penyelesaian perselisihan hubungan industrial ditetapkan atau berkekuatan hukum tetap wajib untuk dilaksanakan oleh Tergugat sebagaimana dipertegas dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi R.I Nomor 37/PUU-IX/2011 tentang Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) Undang Undang Nomor 13/2003 yang intinya agar



memberikan perlindungan pekerja/buruh dari kemungkinan atau potensi arogansi pengusaha. Penegasan dari Mahkamah Konstitusi menjadi penting karena praktiknya perselisihan hubungan industrial tidak dapat selesai dalam waktu 6 bulan. Dengan demikian frasa 'belum ditetapkan oleh Lembaga yang berkekuatan hukum tetap ditafsirkan sampai berkekuatan hukum tetap merupakan satu *statement* yang wajar, yang sah, dan sudah merupakan praktik sehari-hari didalam proses peradilan;

18. Bahwa untuk upah Penggugat, sejak bulan Juni 2015 sudah tidak dibayarkan lagi, untuk itu mohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat untuk memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar upah Penggugat dari bulan Juni 2015 sampai dengan Desember 2015 sebesar: $7 \times \text{Rp}2.7.15.000,00 = \text{Rp}19.005.000,00$ (sembilan juta lima ribu rupiah) dan atau besaran nilainya di perhitungkan sampai dengan adanya keputusan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);
19. Bahwa Penggugat mempunyai sangkaan yang beralasan, Tergugat akan lalai untuk memenuhi isi keputusan hukum yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) dalam perkara *a quo* dan karenanya mohonlah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat dengan hitungan sebesar: $\text{Rp}2.7.15.000,00$ di kali jumlah bulan sejak Penggugat tidak di pekerjakan dan Tergugat tetap berkeinginan untuk tidak mempekerjakan Penggugat yaitu, mulai bulan Juni 2015 sampai dengan adanya keputusan hukum yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);
20. Bahwa oleh karena Tergugat merupakan pihak yang bersalah dalam perkara ini, wajar apabila kepadanya dibebani untuk menanggung seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini);

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

DALAM TUNTUTAN

1. Mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat menjadi hubungan kerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau menjadi karyawan tetap karena melanggar Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;



- Menyatakan larangan untuk bekerja terhadap Penggugat dengan dasar alasan hukum yang tidak jelas dan terhadap hak-hak yang wajib di terima oleh Penggugat hingga perkara *a quo* di ajukan tidak berikan oleh Tergugat adalah pelanggaran karena bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Menyatakan menurut hukum antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
- Memerintahkan Tergugat membayar uang pesangon secara tunai kepada Penggugat yaitu sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan rincian sebagai berikut:

Masa Kerja	Upah	Pasal 156 Ayat (2)		Pasal 156 Ayat (3)		Pasal 156 Ayat (4)		Total Uang Pesangon
5.1	2.715.000	12	32.580.000	2	5.430.000	15%	5.701.500	43.715.500

Terhitung Total: Empat puluh tiga juta tujuh ratus lima belas ribu lima ratus rupiah;

- Memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar upah selama proses sejak bulan Juni 2015 sampai dengan Desember 2015 sebesar: $7 \times \text{Rp}2.715.000,00 = \text{Rp}19.005.000,00$ - (sembilan juta lima ribu rupiah) dan atau besaran nilainya di perhitungkan sampai dengan adanya keputusan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);
- Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat dengan hitungan sebesar $\text{Rp}2.715.000,00$ di kali jumlah bulan sejak Penggugat tidak di pekerjakan yaitu, mulai bulan Juni 2015 sampai dengan adanya keputusan hukum yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);
- Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara.

Atau :

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

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang telah memberi putusan Nomor 94/Pdt.Sus-PHI/2015/PN. Tpg. tanggal 2 Maret 2016 yang amarnya sebagai berikut:

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;



2. Menyatakan bahwa Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus dengan dikualifikasikan menurut hukum, Penggugat mengundurkan diri;
3. Memerintahkan kepada Tergugat (CV. Gatsu Laboratorium Klinik Gatot Subroto) untuk memberikan Uang Pisah kepada Penggugat (Firmansyah) sebesar Rp5.701.500,00 (lima juta tujuh ratus satu ribu lima ratus rupiah) ;
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;
Membebankan biaya perkara ini kepada Negara;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Hukum Penggugat dan Tergugat pada tanggal 2 Maret 2016, terhadap putusan tersebut, Penggugat dengan perantaraan kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 12 Maret 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 17 Maret 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 23/Kas/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Tpg. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang, permohonan mana diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang tersebut pada tanggal 23 Maret 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 4 Mei 2016, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang pada tanggal 13 Mei 2016;

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 formal dapat diterima;

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

Bahwa Pemohon Kasasi menolak dan tidak sependapat atas dasar dalil-dalil dan pertimbangan dari keputusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam memutus perkara Nomor: 94/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Tpg tanggal 02 Maret 2016 bahwasanya *Judex Facti* memutus perkara tersebut antara lain:

- a. *Judex Facti* salah didalam menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

b. *Judex Facti* lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan.

Sesuai dengan Pasal 30 ayat (1) huruf b dan c Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 sebagaimana telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Mahkamah Agung.

Dalam Pokok Perkara:

Bahwa terhadap pertimbangan hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada halaman 18 dan 19 paragraf ke-satu tentang Kronologis dan fakta hukum yang terjadi antara lain:

Kutipan:

“Menimbang, bahwa yang menjadi pokok sengketa dalam gugatan Penggugat: Penggugat dianggap mengundurkan diri oleh Tergugat setelah dimutasi ke perusahaan cabang secara sepihak tanpa adanya alasan yang jelas dan tanpa pembeitahuan sebelumnya dari Tergugat;

Bahwa pada awalnya Penggugat menjalin hubungan kerja dengan Tergugat dengan Jabatan sebagai Perawat Sampling, sejak tanggal 17 Mei 2010 sampai dengan 30 Mei 2015 (5 tahun 1 bulan) dan menerima Upah Rp2.715.000,00(dua juta tujuh ratus lima belas ribu rupiah)/ bulan:

Bahwa oleh karena Tergugat dalam melaksanakan hubungan kerja dengan Penggugat tidak didasari atas perjanjian kerja secara tertulis maupun surat pengangkatan sebagai karyawan tetap, maka untuk memperoleh kepastian hukum Penggugat pada tanggal 4 Mei 2015 menanyakan kepada salah seorang pimpinan CV. GATSU (Gunawan Wibowo), akan tetapi Tergugat pada tanggal 19 Mei 2015, memanggil Penggugat dan memberitahukan bahwa perusahaan Tergugat mengalami pergantian manajemen dan Penggugat diberikan 2 (dua) pilihan, diantaranya: Penggugat diminta untuk mengundurkan diri atau dimutasikan ke CV. GATSU Cabang Setia Budi Medan;

Bahwa tanpa adanya perundingan terlebih dahulu tiba-tiba pada tanggal 20 Mei 2015 Tergugat memberikan surat Mutasi kepada Penggugat yang pada pokoknya menyatakan bahwa sejak tanggal 1 Juni 2015 Penggugat harus sudah bekerja di CV. GATSU Cabang Setia Budi Medan dan harus melapor pada tanggal 28 Juni 2015, dan apabila tidak dilaksanakan oleh Penggugat maka Penggugat di anggap mengundurkan diri dari Perusahaan Tergugat;

Bahwa oleh karena surat mutasi tersebut diberikan kepada Penggugat secara sepihak, maka pada tanggal 21 Mei 2015 Penggugat menyampaikan surat keberatan atas mutasi yang telah dilakukan oleh Tergugat tersebut,

Hal. 11 dari 20 hal.Put.Nomor 1467 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat pada tanggal 22, 25 dan tanggal 29 Mei 2015 mengajukan surat kepada Tergugat untuk melakukan perundingan guna membahas masalah Mutasi, akan tetapi tidak ada tanggapan dari Tergugat;

Bahwa oleh karena Tergugat tetap pada Pendiriannya dan tidak bersedia untuk berunding, maka Penggugat memohon kepada Pegawai Mediator untuk dilakukan Mediasi, akan tetapi Tergugat tidak pernah hadir walaupun Tergugat telah di panggil secara patut sebanyak 3 (tiga) kali, akhirnya Pegawai Mediator mengeluarkan Surat Anjuran Nomor B. 1424/TK-4/PHI/VII/2015 tanggal 14 Juli 2015 yang isinya:

Menganjurkan:

1. Agar pengusaha CV Gatsu (Laboratorium Klinik Gatot Subroto) membayar kepada pekerja:

- Pesangon: 6 x Rp. 2,715,000,- x 2	= Rp32.580.000,00;
- Uang Penghargaan Masa Kerja: 2 x Rp. 2,715,000,-	= Rp5.430.000,00;
- Uang Pengganti 3P: 15% x Rp. 38,010,000,-	= <u>Rp5.701.500,00;</u>
Jumlah	Rp43.715.500,00;
2. Agar masing-masing pihak memberikan tanggapan secara tertulis terhadap Anjuran di atas selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima surat ini;

Bahwa berdasarkan kronologis dan fakta hukum yang terjadi dan yang menjadi pokok perselisihan hubungan industrial antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi adalah adanya *like and dislike* (suka dan tidak suka) serta arogansi Tergugat yang tidak mematuhi aturan yang berlaku, maka oleh karena itu Pemohon Kasasi keberatan atas Pertimbangan-Pertimbangan *Judex Facti* dalam memutus perkara *a quo* dengan alasan telah salah dalam menerapkan prinsip-prinsip hukum yang berlaku dan telah lalai dalam memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan;

Maka untuk itu Pemohon Kasasi keberatan atas dalil-dalil dan Pertimbangan hukum keputusan Pengadilan Hubungan Industrial perkara 94/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.TPg tanggal 2 Maret 2016 yang antara lain:

1. Bahwa terhadap pertimbangan hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada halaman 21 dan halaman 22 paragraf ke-tiga, adapun alasan ketidaksependapatan Pemohon kasasi dalam pertimbangan *Judex Facti* tersebut antara lain;

Kutipan paragraf 3:

Hal. 12 dari 20 hal.Put.Nomor 1467 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

“menimbang, bahwa permasalahan kemudian timbul dalam kurun waktu hubungan kerja keduanya, yaitu berawal dari di panggilnya Penggugat oleh Tergugat dengan pertimbangan bahwa adanya peralihan kepemilikan serta adanya perombakan management dan struktur organisasi perusahaan CV. Gatsu, maka Penggugat dimutasikan ke Cabang CV. Gatsu Sukses Sejahtera yang berada di Kota Medan oleh Tergugat (*vide* bukti P-3 dan T-1), bahwa mutasi yang dilakukan oleh Tergugat tersebut dianggap oleh Penggugat tidak berdasarkan hukum dan karena tidak adanya pemberitahuan terlebih dahulu dengan Penggugat atas hal demikian Penggugat tidak dapat menerimanya dan merasa sangat keberatan, selanjutnya Penggugat mengirim surat kepada Tergugat untuk melakukan perundingan, akan tetapi di jawab oleh Tergugat sebagaimana bukti P-6 dan bukti T-2 yang pada pokoknya mengatakan :

- Pemandahan tugas atau mutasi kerja adalah hak dari perusahaan kepada setiap karyawannya tak terkecuali Penggugat, dan karena Penggugat dianggap mampu mengembangkan tugas yang lebih baik demi kemajuan perusahaan kedepan;
- Bagi karyawan yang di pindah tugaskan atau mutasi akan mendapatkan tambahan tunjangan sebesar Rp500.000,00;
- Pemandahan tugas terhadap Penggugat, baru akan dilaksanakan pada tanggal 15 Juni 2015, hal ini dengan alasan memberikan kesempatan kepada Penggugat untuk melakukan persiapan terlebih dahulu;

Bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan yuridis formil hukum perburuhan hal ini sangat jelas tidak cermat dalam menelaah Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI yang berbunyi :

Pasal 3

Hal. 13 dari 20 hal.Put.Nomor 1467 K/Pdt.Sus-PHI/2017



- (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat;
- (2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan;
- (3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud pada ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal;

Dimana berdasarkan uraian diatas sangat terang dan sangat jelas bahwa Pemohon Kasasi dalam melaksanakan hubungan kerja dengan Tergugat tanpa adanya Perjanjian Kerja, baik itu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) hal ini telah diakui oleh Termohon Kasasi dalam jawabannya bahwa benar Pemohon Kasasi telah bekerja dengan Termohon Kasasi sejak tanggal 17 Mei 2010, dan Pemohon Kasasi dalam hal ini meminta kejelasan kedudukan hukum dalam hal bekerja dengan Termohon Kasasi agar jelas, dan hal ini telah sesuai dengan Pasal 50 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi: "Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh" maka atas dasar tersebut Pemohon Kasasi menanyakan status hubungan kerja kepada Termohon Kasasi, akan tetapi hal ini malah Termohon Kasasi memberitahukan melalui atasannya kepada Pemohon Kasasi dengan 2 (dua) tawaran yaitu :

1. Penggugat diminta mengundurkan diri dengan tidak adanya Pesangon;
2. Dan apabila tidak bersedia mengundurkan diri maka akan dilakukan mutasi ke CV. GATSU Cabang Setia Budi Medan .

Maka hal ini sangat jelas dan terang bahwa *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan hukum dimana berdasarkan fakta hukum Pemohon Kasasi pada awalnya hanya menanyakan status hubungan kerja dengan Termohon Kasasi, akan tetapi jawabannya malah di suruh untuk mengundurkan diri tanpa pesangon dan apabila tidak, akan dimutasi ke Perusahaan Termohon Kasasi cabang Medan, ini yang menjadi titik permasalahan yang terjadi antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi, dan bahkan dengan akal-akalan bahwasannya Termohon Kasasi memberitahukan kepada Pemohon Kasasi dengan adanya perombakan management dan struktur organisasi



perusahaan CV. GATSU akan tetapi Fakta hukumnya Termohon Kasasi tidak dapat membuktikan hal tersebut dalam persidangan yang Mulia ini.

Bahwa berdasarkan fakta hukum dan bukti surat Pemohon Kasasi (*vide bukti P-5 dan P-7*) telah nyata bahwa benar Pemohon Kasasi telah meminta untuk berunding kepada Termohon Kasasi atas status hubungan kerja dengan Termohon Kasasi pada tanggal 22 Mei 2015 dan tanggal 26 Mei 2015 sebagai akibat adanya surat yang dikeluarkan oleh Termohon Kasasi sebagaimana bukti surat Termohon Kasasi (*vide bukti T-1 dan P-3*) akan tetapi tidak ada tanggapan dari Termohon Kasasi;

Bahwa berdasarkan fakta hukum telah terungkap sebagaimana fakta hukum benar Termohon Kasasi tidak mematuhi aturan yang berlaku di Negara tercinta ini, sebagaimana diketahui benar Termohon Kasasi telah menolak ajakan berunding dari Pemohon Kasasi, dan bahkan menolak untuk melakukan Mediasi di Disnaker Kota Batam, padahal Disnaker Kota Batam telah mengirimkan surat sebanyak 3(tiga) kali ke perusahaan Termohon Kasasi untuk dilakukan Mediasi (*vide bukti surat P-8, P-9 dan P-10*), maka hal ini Pemohon Kasasi telah sesuai dengan yuridis formil pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang PPHI, yang berbunyi:

Pasal 4

- (1) Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan;

Maka oleh karena itu sangat jelas dan terang bahwa *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan hukum dalam perkara *a quo* sehingga mengakibatkan batalnya Putusan perkara 94/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.TPg tanggal 2 Maret 2016, dan untuk itu mohon kiranya *Judex Juris* yang memeriksa perkara *a quo* untuk menerima dalil-dalil gugatan Pemohon Kasasi, sebagaimana petitum dalam gugatan perkara *a quo*;

2. Bahwa terhadap pertimbangan hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada halaman 22 dan 23 paragraf ke-satu, ke-dua, ke-tiga dan ke-empat adapun alasan ketidak sependapatan Pemohon kasasi dalam pertimbangan *Judex Facti* tersebut antara lain;

Kutipan paragraf 1:

“menimbang, bahwa dari fakta atas di mutasikannya Penggugat dari tempat cabang Batam ke Cabang Medan, menurut Tergugat adalah sebagai



promosi jabatan karena Penggugat dinilai mampu dan mempunyai loyalitas yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan yang ada di kota Medan, akan tetapi hal demikian disikapi oleh Penggugat dengan mengajukan gugatan *a quo* dan tidak melaksanakannya kewajibannya selaku pekerja, yaitu tidak masuk kerja, dan semestinya Penggugat memenuhi panggilan dari Tergugat tersebut terlebih dahulu apa yang diinginkan oleh Tergugat terhadap Penggugat.”

Kutipan paragraf 2:

“menimbang, bahwa dari fakta persidangan dapat diketahui bahwasanya Penggugat tanpa dapat membuktikan alasan yang menjadi dasar bagi Penggugat atas panggilan Tergugat tersebut, dengan tidak masuk memenuhi panggilan dari Tergugat, maka menurut Majelis Hakim tindakan dan sikap Penggugat yang tidak masuk kerja di perusahaan cabang Medan selaku pekerja tidaklah dapat dibenarkan. Hal demikian dapat dinilai sebagai mangkir kerja, penilaian ini semakin lebih jelas terlihat yaitu dengan dilayangkannya surat panggilan kerja I disusul dengan surat panggilan kerja II dan panggilan III oleh Tergugat (*vide* bukti T-4, T-5, T-6, T-9, T-10 dan bukti T-11).”

Kutipan paragraf 3:

“menimbang, bahwa dari hal-hal sebagaimana dipertimbangkan diatas peraturan tentang pelaksanaan mutasi Karyawan baik dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja, Majelis tidak menemukannya dalam bukti maupun keterangan saksi dalam perkara *a quo*, oleh karenanya, menurut Majelis Hakim tuntutan pokok dalam dalil gugatan dinilai Penggugat tidak mampu membuktikan akan dalil sangkalan dari Tergugat. Sehingga dengan demikian *petitum* gugatan Penggugat dalam tuntutan pokok haruslah dikesampingkan dan dinyatakan ditolak.”

Kutipan paragraf 4:

“menimbang, bahwa meskipun Penggugat dinilai tidak mampu membuktikan dalil gugatannya, Majelis dengan mendasarkan pada ketentuan pasal 97 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 akan memutus dalam tuntutan subsidairnya, mengingat dari hal yang di pertimbangkan diatas maka perlu dinyatakan bahwa hubungan kerja antara Para Pihak putus dengan dikualifikasikannya menurut hukum Penggugat sebagai mengundurkan diri.”
Bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan prinsip-prinsip hukum perburuhan dan fakta hukum yang terjadi dari perselisihan hubungan industrial antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi dimana telah



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terungkap berdasarkan surat yang diberikan oleh Termohon Kasasi kepada Pemohon Kasasi yaitu surat Nomor 009/GS-BTM/V-2015 pada tanggal 20 Mei 2015 adalah tentang Mutasi Karyawan (*vide* bukti P-3 dan T-1), bukan surat promosi karyawan, dengan alasan Pemohon Kasasi Loyal dan mampu bekerja, terlebih lagi hal ini tidak ada pernyataan secara tertulis bahwa benar Pemohon Kasasi dipromosikan baik jabatan maupun upah/gaji. Dan sebagaimana fakta hukum dengan adanya permohonan berunding dari Pemohon Kasasi tentang hal kedudukan hukum Pemohon Kasasi telah ditolak oleh Termohon Kasasi dan malah diberitahukan akan dilakukan mutasi ke Cabang di Medan;

Bahwa atas dasar penolakan tersebut maka Pemohon Kasasi melakukan pengaduan melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Batam agar ada kepastian hukum untuk masa depan Pemohon Kasasi, akan tetapi Termohon Kasasi telah menolak dengan tidak hadirannya di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Batam padahal telah dipanggil secara patut sebanyak 3(tiga) kali dan sebagaimana fakta Pemohon Kasasi telah terlebih dahulu mengajukan perselisihan hubungan industrial ini kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dan setelah itu dengan adanya akal-akalan Termohon Kasasi memanggil Pemohon Kasasi untuk bekerja di Kantor Cabang di Medan, padahal faktanya belum tercapai kesepakatan adanya mutasi pada perusahaan tersebut, terlebih lagi dalam keputusan mutasi tersebut hanya sepihak tanpa adanya perundingan terlebih dahulu dengan Pemohon Kasasi, karena berdasarkan hal tersebut kedudukan Pemohon Kasasi belum jelas malah dilakukan mutasi, hal ini tidak pernah tertuang dalam Kesepakatan Kerja maupun Peraturan Perusahaan bahwa mutasi itu diatur dalam aturan perusahaan Termohon Kasasi dan yang menjadi pertanyaan dengan adanya mutasi tersebut berapa upah/gaji yang diterima oleh Pemohon Kasasi dan ditempatkan dimana Pemohon Kasasi di Medan itu, jabatannya apa? ini yang menjadi titik permasalahan Pemohon Kasasi untuk melakukan perundingan dengan Termohon Kasasi, akan tetapi ditolaknya;

Bahwa telah terungkap bahwa dengan adanya pengaduan dari Pemohon Kasasi kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Batam tentang Perselisihan Hubungan Industrial, justru Termohon Kasasi melakukan panggilan kerja di Kantor Cabang Kota Medan kepada Pemohon Kasasi, dan hal ini berdasarkan bukti dari Termohon Kasasi atas panggilan kerja I tertanggal 16 Juni 2015, panggilan kerja II tanggal 18 Juni 2015 dan panggilan kerja III tertanggal 20 Juni 2015 (*vide* bukti surat T-4, T-5 dan T-6), sedangkan

Hal. 17 dari 20 hal.Put.Nomor 1467 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



berdasarkan bukti surat dari Pemohon Kasasi benar Dinas Tenaga Kerja Kota Batam telah memanggil yaitu Panggilan Mediasi I secara patut tanggal 03 Juni 2015, dan panggilan Mediasi II tanggal 16 Juni 2015 sedangkan panggilan Mediasi III tanggal 23 Juni 2015 (*vide* bukti surat P-8, P-9 dan P-10), maka hal ini telah terungkap sebagaimana fakta hukum dan bukti-bukti yang dihadirkan dalam persidangan Yang Mulia ini, benar Pemohon Kasasi telah terlebih dahulu memperlakukan kedudukan hukum Pemohon Kasasi sebelum diadakannya mutasi oleh Termohon Kasasi oleh karena itu batal demi hukum surat Panggilan kerja Termohon Kasasi I, II dan III dengan alasan Termohon Kasasi telah berbuat curang dalam hal melaksanakan hubungan kerja dengan Pemohon Kasasi;

Bahwa *Judex Facti* tidak melakukan penggalian hukum terhadap perkara *a quo* dimana telah dengan jelas bahwa Pemohon Kasasi telah mengajukan perselisihan hubungan industrial ini telah sesuai dengan aturan yang berlaku dan terbukti pada saat berjalannya Perselisihan Hubungan Industrial antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi, dan pada tanggal 16 Juni 2015 Termohon Kasasi telah melakukan panggilan kerja terhadap Pemohon Kasasi demi menutup kesalahannya agar terlihat Termohon Kasasi tidak dianggap bersalah dalam perkara *a quo*, padahal perkara *a quo* telah berjalan sebagaimana aturan yang berlaku, dan Pemohon Kasasi tidak mungkin lagi untuk bekerja dengan Termohon Kasasi dengan alasan telah terjadi gesekan (*disharmonisasi*) terhadap perkara *a quo*, terbukti dengan keluarnya surat Mutasi (*vide* bukti P-3 dan T-1) Pemohon Kasasi disuruh untuk mengundurkan diri tanpa adanya Uang Pesangon atau hak-hak lainnya yang seharusnya diterima, dengan alasan bahwa Pemohon Kasasi telah bekerja dengan Termohon Kasasi selama 5 (lima) tahun 1(satu) bulan. Yang apabila benar Termohon Kasasi mau melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, lantaran adanya perombakan *Management* maka seharusnya diberikan terlebih dahulu hak-hak Pemohon Kasasi sebagaimana disebutkan dalam Pasal 156 ayat (2), (3) dan ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Maka untuk itu telah sangat terang bahwa *Judex Facti* telah salah didalam menerapkan prinsip-prinsip hukum dan perundang-undangan yang berlaku, sehingga mengakibatkan batalnya putusan perkara 94/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.TPg tanggal 2 Maret 2016;

Bahwa berdasarkan permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi mohon agar kiranya Majelis Hakim Agung pada Mahkamah Agung



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

agar menerima permohonan kasasi Pemohon Kasasi seluruhnya sebagaimana telah diuraikan dalam gugatan Pemohon Kasasi dan apabila di tolak dengan alasan *Judex Juris* tidak sependapat dengan putusan Pengadilan Hubungan Industrial perkara 94/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.TPg tanggal 2 Maret 2016 serta membatalkannya dengan MENGADILI SENDIRI maka Pemohon Kasasi mohon berdasarkan Keadilan dan Ketuhanan Yang Maha Esa, jelas terlihat Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial telah melanggar aturan-aturan hukum positif dan berkeadilan yang sedang berlaku atau setidaknya telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengakibatkan batalnya putusan yang bersangkutan (Putusan Pengadilan Hubungan Industrial);

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 23 Maret 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 13 Mei 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa *Judex Facti* telah benar menerapkan Ketentuan Pasal 168 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena Tergugat telah mangkir 5 (lima) hari atau lebih dan telah dipanggil 2 (dua) kali secara patut dan tertulis sebagaimana telah dipertimbangkan oleh *Judex Facti* sehingga Penggugat dikualifikasi mengundurkan diri;

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

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

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985

Hal. 19 dari 20 hal.Put.Nomor 1467 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 :

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **FIRMANSYAH** tersebut;
2. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada hari Rabu tanggal 20 Desember 2017 oleh Dr. Ibrahim, S.H., M.H., LL.M., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H. dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Hakim-Hakim Anggota tersebut dan Dr. Sriti Hesti Astiti, S.H., M.H., Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,

Ttd./

Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H. Dr. Drs. Muhammad Yunus Wahab, S.H., M.H.

Ttd./

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

K e t u a,

Ttd./

Panitera Pengganti,

Ttd./

Dr. Sriti Hesti Astiti, S.H., M.H.

Untuk Salinan
Mahkamah Agung RI
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, S.H., M.H.
NIP. 19591207 1985 122002

Hal. 20 dari 20 hal.Put.Nomor 1467 K/Pdt.Sus-PHI/2017