

**PENYALAHGUNAAN KEADAAN (*UNDUE INFLUENCE*)  
SEBAGAI ALASAN DALAM PEMBATALAN SURAT  
PENGUNDURAN DIRI PEKERJA PERSPEKTIF MAQASHID  
SYARIAH**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**Ahmad Rafi'**

**NIM 18220103**



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2023**

**PENYALAHGUNAAN KEADAAN (*UNDUE INFLUENCE*)  
SEBAGAI ALASAN DALAM PEMBATALAN SURAT  
PENGUNDURAN DIRI PEKERJA PERSPEKTIF MAQASHID  
SYARIAH**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**Ahmad Rafi'**

**NIM 18220103**



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2023**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan penuh tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan,  
Penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENYALAHGUNAAN KEADAAN (*UNDUE INFLUENCE*) SEBAGAI  
ALASAN DALAM PEMBATALAN SURAT PENGUNDURAN DIRI  
PEKERJA PERSPEKTIF MAQASHID SYARIAH**

Benar-benar merupakan karya ilmiah yang disusun sendiri, bukan duplikat atau memindah data milik orang lain, kecuali yang disebutkan refrensinya secara benar. Jika di kemudian hari ditemukan terbukti bahwa skripsi ini ada kesamaan, penjiplakan, duplikasi, baik isi, logika, maupun datanya, secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar sarjana yang diperoleh karenanya secara otomatis batal demi hukum.

Malang, 6 November 2023

Penulis



Ahmad Rafi  
18220103

## HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Ahmad Rafi' NIM: 18220103  
Program Studi hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri  
Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

**PENYALAHGUNAAN KEADAAN (*UNDUE INFLUENCE*) SEBAGAI  
ALASAN DALAM PEMBATALAN SURAT PENGUNDURAN DIRI  
PEKERJA PERSPEKTIF MAQASHID SYARIAH**

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat  
ilmiah untuk diajukan dan diuji pada Majelis Dewan Penguji.

Malang, 6 November 2023

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Hukum Ekonomi  
Syariah

Dosen Pembimbing



Dr. Fakhruddin, M.H.I.  
NIP. 1974081920000310042



Iffaty Nasyah, M.H.  
NIP. 197606082009012007

## HALAMAN PENGESAHAN

Dewan penguji saudara Ahmad Rafi' NIM: 18220103 Mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

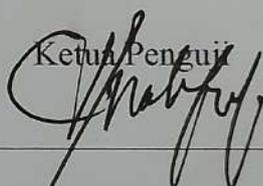
### **PENYALAHGUNAAN KEADAAN (*UNDUE INFLUENCE*) SEBAGAI ALASAN DALAM PEMBATALAN SURAT PENGUNDURAN DIRI PEKERJA PERSPEKTIF MAQASHID SYARIAH**

Telah dinyatakan lulus dalam sidang ujian skripsi yang dilaksanakan pada tanggal 15 Desember 2023 dengan nilai: 85

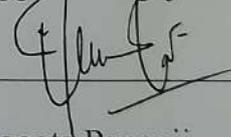
Dewan Penguji:

1. Kurniasih Bahagiati, M.H.  
NIP. 198710192019032011
2. Mahbub Ainur Rofiq, M.H.  
NIP. 19881130201802011159
3. Iffaty Nasyiah, M.H.  
NIP. 197606082009012007

  
( \_\_\_\_\_ )

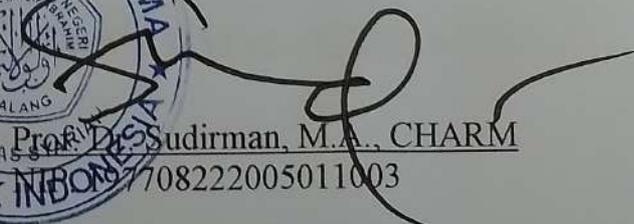
  
( \_\_\_\_\_ )

Anggota Penguji

  
( \_\_\_\_\_ )  
Anggota Penguji

Malang, 19 Desember 2023



  
Prof. Dr. Sudirman, M.A., CHARM  
708222005011003

## MOTTO

"إِمَّا رَاعِ عَشْرَ رَعِيَّتِهِ فَهُوَ فِي النَّارِ (رواه أحمد)"

“Siapapun Pemimpin yang menipu rakyatnya, maka tempatnya di neraka (H.R. Ahmad)”

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirabbil'alamin, yang telah memberikan rahmat dan pertolongan penulisan skripsi yang berjudul “*Penyalahgunaan Keadaan (Undue Influence) Sebagai Alasan Dalam Pembatalan Surat Pengunduran Diri Pekerja Perspektif Maqashid Syariah*” dapat penulis selesaikan dengan baik. Shalawat dan salam penulis haturkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW yang telah memberikan uswatun hasanah kepada kita dalam menjalani kehidupan secara syar’i. Dengan mengikuti beliau, semoga penulis tergolong orang-orang yang beriman dan mendapatkan syafaatnya di akhir kiamat. آمين

Dengan segala pengajaran, bimbingan/pengarahan, serta bantuan layanan yang telah diberikan, maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tiada tara kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M. A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Sudirman, M. A., selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Fakhruddin, M. HI., selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

4. Dr. Burhanuddin Susanto, S. HI., M. Hum., selaku dosen wali penulis selama menempuh kuliah di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Terima kasih penulis haturkan kepada beliau yang telah memberikan bimbingan, saran, serta motivasi selama menempuh perkuliahan.
5. Iffaty Nasyiah, M. H., selaku dosen pembimbing penulis yang telah mencurahkan waktu untuk memberikan pengarahan dan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Segenap dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan pelajaran kepada kami semua. Dengan niat ikhlas, semoga amal mereka semua menjadi bagian dari ibadah untuk mendapatkan ridha Allah SWT.
7. Staf Karyawan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, penulis ucapkan terima kasih atas partisipasinya dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Seluruh keluarga penulis *bil khusus* Bapak Khabib Soleh dan Ibu Nurjanah yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan saluran semangat, motivasi, do'a dan seluruh upayanya kepada penulis dalam penyelesaian penulisan skripsi.
9. Nazila Fardilaturrohmah, S.H. yang telah membantu dan melancarkan penulisan skripsi yang penulis kerjakan.
10. Teman-teman Studi Hukum Ekonomi Syariah 2018 dan Ma'had 'Aly 2019 (Zabarjad) *bil khusus* Syaif Al-Haq, S.H., Jamalullail, S.H., Fatcur Rizal, S.H.

yang turut memberikan dorongan positif kepada penulis dalam terselesaikannya skripsi ini.

Dengan terselesaikannya laporan skripsi ini, harapannya ilmu yang telah kami peroleh selama kuliah dapat memberikan manfaat amal kehidupan di dunia dan akhirat. Sebagai manusia yang tak pernah luput dari kekhilafan, penulis sangat mengharapkan pintu maaf serta kritikan dan saran dari semua pihak demi upaya perbaikann di waktu yang akan datang.

Malang, 6 November 2023

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Ahmad Rafi', with a circled number '2' to its right.

Ahmad Rafi'

NIM. 18220103

## **PEDOMAN TRANSLITERASI**

### **A. UMUM**

Pedoman transliterasi adalah pedoman pemindah alihan bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia atau latin, dan bukan terjemahan dari bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. Adapun yang dapat dimasukkan dalam kategori ini yaitu nama Arab dari bangsa Arab, sedangkan nama Arab dari bangsa selain Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya atau sesuai dengan yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Selain itu, penulisan judul buku dalam *footnote* ataupun daftar pustaka juga menggunakan ketentuan dalam transliterasi ini.

Terdapat banyak pilihan dan ketentuan transliterasi yang dapat digunakan dalam penulisan karya ilmiah, baik yang telah berstandard internasional, nasional ataupun ketentuan khusus yang digunakan oleh penerbit tertentu. Dalam hal ini Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 Januari 1988, No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana tertera dalam buku pedoman Transliterasi Bahasa Arab (*A Guide to Arabic Transliteration*) INIS Fellow 1992.

## B. KONSONAN

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

Arab	Indonesia	Arab	Indonesia
أ	ʾ	ط	ṭ
ب	b	ظ	ẓ
ت	t	ع	ʿ
ث	th	غ	gh
ج	j	ف	f
ح	ḥ	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	dh	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
س	s	هـ	h
ش	sh	ء	ʾ

ص	s	ي	y
ض	ḍ		

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vocalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika hamzah (ء) terletak ditengah atau akhir, maka ditulis dengan tanda (').

### C. VOCAL

Vocal bahasa Arab, seperti vocal bahasa Indonesia, terdiri atas vocal tunggal atau monoftong dan vocal rangkap atau diftong.

Vocal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
آ	Fathah	A	A
إ	Kasrah	I	I
أ	Ḍammah	U	U

Vocal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
آي	Fathah dan ya	Ai	A dan I
أو	Fathah dan wau	Iu	A dan U

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوَّلَ : *hauḷa*

#### D. MADDAH

*Maddah* atau vocal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
تَا ى	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
يِ	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
وُ	Ḍammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *ramā*

قَتَلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

#### E. TA MARBŪṬAH

Transliterasi untuk *ta marbūṭah* ada dua yaitu: *ta marbūṭah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah [t].

Sedangkan *ta marbūṭah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau kata yang berakhir dengan *ta marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua itu terpisah, maka *ta marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h). Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah al-atfāl*

الْمَدِينَةُ الْقَضَائِيَّةُ : *al-madīnah al-fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-ḥikmah*

#### F. SYADDAH (*TASYDĪD*)

*Syaddah* atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*. Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

الْحَقُّ : *al-ḥaqq*

الْحَجُّ : *al-ḥajj*

نُعَمَّ : *nu''ima*

عُدُّوْ : *'aduwwu*

Jika huruf ع ber-*tasydīd* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf berharakat kasrah (◌ِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (Ī). Contoh:

عَلِيٍّ : *'Alī* (bukan *'Aliyy* atau *'Aly*)

عَرَبِيّ : 'Arabī (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

## G. KATA SANDANG

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (alif lam ma'arifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa , al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf qamariah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar(-). Contohnya:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (bukan *az-zalزالah*)

الفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

## H. HAMZAH

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif. Contohnya:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْءُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أَمْرٌ : *umirtu*

## I. PENULISAN KATA ARAB YANG LAZIM DIGUNAKAN DALAM BAHASA INDONESIA

Kata, istilah dan kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. kata istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata Alquran (dari *al-Qur'ān*), sunnah, hadis, khusus dan umum. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

*Fī zilāl al-Qur'ān*

*Al-Sunnah qabl al-tadwīn*

*Al-'Ibārāt Fī 'umūm al-Lafz lā bi khuṣūṣ al-sabab*

## J. LAFZ AL-JALĀLAH (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

دِينُ اللهِ : *dīnullāh*

Adapun *ta marbūṭah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *hum fī raḥmatillāh*

## K. HURUF KAPITAL

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat bulan) dan huruf pertama permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

*Wa mā Muḥammadun illā rasūl*

*Inna awwala baitin wuḍi'a lallaḏī bi Bakkata mubārakan*

*Syahru Ramaḏān al-laḏī unzila fīh al-Qur'ān*

Naṣīr al-Dīn al-Ṭūs

Abū Naṣr al-Farābī

Al-Gazālī

Al-munqiz min al-Ḍalāl

## ABSTRAK

Ahmad Rafi', 18220103, 2023. *Penyalahgunaan Keadaan (Undue Influence) Sebagai Alasan Pembatalan Surat Pengunduran Diri Pekerja Perspektif Maqashid Syariah*. Skripsi, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Iffaty Nasyi'ah, M.H.

---

**Kata Kunci: Penyalahgunaan Keadaan; Pembatalan Surat; Maqashid Syariah**

Penyalahgunaan keadaan dari pengusaha terhadap pekerja timbul karena adanya ketidaksetaraan yang menyebabkan posisi pengusaha lebih tinggi dibanding pekerja. Penyalahgunaan keadaan dari pengusaha dapat dikategorikan sebagai salah satu bentuk cacat kehendak. Ajaran penyalahgunaan keadaan merupakan hal baru dalam hukum perdata di Indonesia. Penyalahgunaan keadaan sampai saat ini belum diatur secara jelas di dalam KUHPperdata maupun peraturan perundang-undangan lainnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penyalahgunaan keadaan (*undue influence*) dalam aturan hukum positif di Indonesia dan penyalahgunaan keadaan (*undue inflenece*) dalam sudut pandang Maqashid Syari'ah.

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis yuridis normatif pendekatan *case approach* atau pendekatan kasus. Bahan hukum primer dan sekunder. Metode pengambilan data yang digunakan yaitu dokumentasi dengan bersumber pada buku-buku, dokumen-dokumen yang masih memiliki kesesuaian dengan topik penelitian. Pengolahan bahan hukum pada penelitian ini dengan metode *Editing, Classifying, Verifying, Analyzing, dan Concluding*.

Hasil penelitian ini adalah walaupun ajaran penyalahgunaan keadaan tidak diatur dalam KUHPperdata namun telah dikenal cukup luas dalam khasanah hukum di Indonesia, dan mengacu pada Buku II KUHPperdata apabila perjanjian terdapat adanya cacat kehendak karena kekhilafan (*dwaling*), paksaan (*dwang*) dan penipuan (*bedrog*) dapat dijadikan alasan untuk membatalkan perjanjian. Ketenagakerjaan dalam maqashid syariah terdapat kebutuhan dharuriyat. Apabila tingkat kebutuhan ini tidak terpenuhi, akan terancam keselamatan umat manusia, kebutuhan primer ini meliputi agama, jiwa, akal, keturunan dan harta.

## ABSTRACT

Ahmad Rafi', 18220103, *Abuse of Circumstances (Undue Influence) as a Reason for Cancellation of Employee Resignation Letters Maqashid Syariah Perspective*. Thesis, Department of Sharia Economic Law, Sharia Faculty, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang. Advisor: Iffaty Nasyi'ah, M.H.

---

**Keywords: Abuse of Circumstances; Cancellation of Letter; Maqashid Syariah**

Abuse of conditions by entrepreneurs against workers arises because of inequality which causes the position of entrepreneurs to be higher than workers. Misuse of circumstances by entrepreneurs can be categorized as a form of defective will. The doctrine of abuse of circumstances is new in civil law in Indonesia. Abuse of circumstances has not yet been clearly regulated in the Civil Code or other statutory regulations.

This research aims to determine the abuse of circumstances (*undue influence*) in positive legal rules in Indonesia and the abuse of circumstances (*undue influence*) from the perspective of Maqashid Syari'ah.

This research is included in the normative juridical type of case approach. Primary and secondary legal materials. The data collection method used is documentation sourced from books and documents that are still in accordance with the research topic. Processing of legal materials in this research uses the Editing, Classifying, Verifying, Analyzing and Concluding methods.

The results of this research are that although the doctrine of abuse of circumstances is not regulated in the Civil Code, it is quite widely known in the legal literature in Indonesia, and refers to Book II of the Civil Code if the agreement contains a defect of will due to mistake (*dwaling*), coercion (*dwang*) and fraud (*bedrog*). can be used as a reason to cancel the agreement. Employment in maqashid sharia requires dharuriyat. If this level of needs is not met, the safety of humanity will be threatened. These primary needs include religion, soul, reason, offspring and property.

## المستخلص

أحمد رافع، ١٨٢٢٠١٠٣، استغلال الظروف (التأثير غير المبرر) كسبب لإلغاء خطاب استقالة الموظف من منظور مقاصد أطروحة الجامعة. قسم قانون الإقتصاد الشرعي، كلية الشريعة، جامعة الحكومية الإسلامية مولانا مالك إبراهيم مالنج. مشرفة: إفة ناشعة الماجستير.

### الكلمة الرئيسية: إساءة استغلال الظروف; إلغاء الرسالة; مقاصد الشريعة

ينشأ سوء استخدام الشروط من قبل رواد الأعمال ضد العمال بسبب عدم المساواة مما يجعل وضع رواد الأعمال أعلى من وضع العمال. يمكن تصنيف إساءة استخدام الظروف من قبل رواد الأعمال على أنها شكل من أشكال الإرادة المعيبة. مبدأ استغلال الظروف جديد في القانون المدني في إندونيسيا. ولم يتم حتى الآن تنظيم إساءة استخدام الظروف بشكل واضح في القانون المدني أو اللوائح القانونية الأخرى.

يهدف هذا البحث إلى تحديد استغلال الظروف (التأثير غير المبرر) في القواعد القانونية الوضعية في إندونيسيا واستغلال الظروف (التأثير غير المبرر) من وجهة نظر المقاصد الشرعية. ويندرج هذا البحث في النوع القانوني المعياري لنهج القضية. المواد القانونية الأولية والثانوية. طريقة جمع البيانات المستخدمة هي وثائق مصدرها الكتب والوثائق التي لا تزال متوافقة مع موضوع البحث. تستخدم معالجة المواد القانونية في هذا البحث أساليب التحرير والتصنيف والتحقق والتحليل والاستنتاج.

نتائج هذا البحث هي أنه على الرغم من عدم تنظيم مبدأ استغلال الظروف في القانون المدني، إلا أنه معروف على نطاق واسع في الأدبيات القانونية في إندونيسيا، ويشير إلى الكتاب الثاني من القانون المدني إذا كان الاتفاق يحتوي على عيب في الاتفاقية. يمكن استخدام الإرادة بسبب الخطأ (*dwaling*) والإكراه (*dwang*) والاحتيايل (*bedrog*) كسبب لإلغاء الاتفاقية. العمل في المقاصد الشرعية يحتاج إلى

ضروريات. وإذا لم يتم تلبية هذا المستوى من الاحتياجات، فإن سلامة البشرية ستكون مهددة، وهذه الاحتياجات الأساسية تشمل الدين والنفس والعقل والنسل والمال.

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xviii</b>
<b>ABSTRACK .....</b>	<b>xix</b>
<b>المستخلص .....</b>	<b>xx</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xxii</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Metode Penelitian.....	9
1. Jenis Penelitian .....	10
2. Pendekatan penelitian .....	10
3. Bahan Hukum .....	11
4. Metode Pengumpulan Bahan Data .....	12

5. Metode Pengelolaan Bahan Data.....	12
F. Penelitian Terdahulu.....	15
G. Sistematika Pembahasan .....	23
<b>BAB II .....</b>	<b>24</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>24</b>
A. Penyalahgunaan Keadaan ( <i>Undue influence</i> ).....	24
B. Teori Perjanjian .....	27
C. Maqashid Syariah .....	29
<b>BAB III.....</b>	<b>36</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>36</b>
A. Hukum Positif Dalam Penyalahgunaan Keadaan di Indonesia .....	36
B. Penyalahgunaan Keadaan Menurut Maqashid Syariah .....	49
<b>BAB IV .....</b>	<b>60</b>
<b>PENUTUP .....</b>	<b>60</b>
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran .....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>63</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>70</b>
<b>BUKTI KONSULTASI .....</b>	<b>113</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>114</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Hukum ketenagakerjaan memiliki keterkaitan yang erat dengan perjanjian kerja dan hubungan kerja. Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwasannya hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja ini dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>1</sup>

Perjanjian kerja memiliki peran penting sebagai perlindungan hukum bagi pekerja yang menerima dan melakukan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja. Terdapat hal-hal yang dapat menjadi alasan untuk membatalkan perjanjian terkait dengan cacatnya kesepakatan bebas sebagaimana Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yaitu adanya kekhilafan, paksaan, dan penipuan.<sup>2</sup> Pada perkembangan selanjutnya, terdapat satu alasan lagi yang

---

<sup>1</sup> Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>2</sup> Pasal 1321 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

dapat dijadikan alasan untuk membatalkan perjanjian, yaitu, penyalahgunaan keadaan.<sup>3</sup>

Ajaran penyalahgunaan keadaan merupakan hal baru dalam hukum perdata di Indonesia. Penyalahgunaan keadaan sampai saat ini belum diatur secara jelas di dalam KUHPerdata maupun peraturan perundang-undangan lainnya.<sup>4</sup> Meskipun demikian, penyalahgunaan keadaan sudah diterapkan dalam praktek peradilan di Indonesia untuk menyatakan bahwa suatu pembatalan perjanjian didasarkan atas alasan tidak adanya keadilan dan kepatutan dalam perjanjian sehingga menyebabkan pihak yang satu memikul beban yang lebih besar akibat posisi tawar yang tidak seimbang dengan pihak lain.<sup>5</sup> Doktrin penyalahgunaan keadaan dikembangkan oleh hakim di pengadilan Indonesia dalam perkara-perkara yang mana kedudukan kedua belah pihak yang bersengketa tidak setara salah satunya pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 3641.K/Pdt/2001 yang menyatakan bahwasannya:

“Penandatanganan perjanjian yang tertuang dalam Akta No. 41 dan 42 oleh orang yang sedang ditahan polisi tersebut, adalah merupakan tindakan “penyalahgunaan keadaan”, karena salah satu pihak dalam perjanjian tersebut berada dalam keadaan tidak bebas untuk menyatakan kehendaknya. Akibat hukumnya, semua perjanjian yang tertuang dalam Akta No. 41 dan No. 42 tersebut beserta perjanjian lainnya, menjadi batal menurut hukum atau dinyatakan batal oleh hakim atas tuntutan/gugatan pihak lain.”

---

<sup>3</sup> Nabiyla Risfa Izzati, “Penerapan Doktrin Penyalahgunaan Keadaan (Undue Influence) Sebagai Alasan Pembatalan Perjanjian Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial”, *Loc. Cit.*

<sup>4</sup> Dwi Fidhayanti, “Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Larangan Dalam Perjanjian Syariah”, *Jurisdictie: Jurnal Hukum dan Syariah*, Volume 9 Nomor 2, 2018, DOI 10.18860/J.v9i2.5076

<sup>5</sup> Utiyafina Mardhati Hazhin, Heru Saputra Lumban Gaol, “Penyalahgunaan Keadaan dalam Perjanjian Asuransi melalui Telemarketing”, *Jurnal Kertha Patrika*, Volume 41 No 2, 2019, DOI 10.24843/KP.2019.v41.i02.p02

Keadaan penyalahgunaan keadaan rentan terjadi pada pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja salah satunya melalui pengunduran diri sesuai Pasal 81 angka 42 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengatur hal baru tentang Pasal 154A ayat (1) huruf i UU Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja dapat terjadi dengan adanya pengunduran diri atas kemauan sendiri dan pengunduran diri itu harus memenuhi syarat (1) mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya tiga puluh hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri; (2) tidak terikat dalam ikatan dinas; dan (3) tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.<sup>6</sup>

Berakhirnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja yang terjadi karena kehendak pekerja mekanismenya dilakukan antara lain dengan mengajukan surat permohonan pengunduran diri. Pengunduran diri tersebut harus dilakukan dengan sukarela dan atas kemauan pekerja tanpa adanya tekanan atau paksaan dari pihak lain. Pekerja yang mengundurkan diri berhak memperoleh uang penggantian hak yang meliputi cuti tahunan yang masih ada dan belum gugur, ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat pekerja diterima bekerja dan untuk yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung akan mendapatkan juga uang pisah

---

<sup>6</sup> Pasal 81 angka 42 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

yang besarnya diatur dalam peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama.<sup>7</sup>

Pada praktiknya, masih sering ditemukan proses pengunduran diri atas inisiatif pihak pengusaha dengan unsur penyalahgunaan keadaan. Berbagai faktor terjadinya penyalahgunaan keadaan pun beragam, mulai dari pekerja melakukan kesalahan, menolak untuk dipindahkan, pekerja sakit, ataupun faktor lain dimana pihak pengusaha sudah tidak bersedia menerima pekerja kembali namun tidak mau membayar uang pesangon, sehingga mayoritas upaya yang dilakukan adalah memaksa pekerja untuk membuat surat pengunduran diri.<sup>8</sup>

Sistem masyarakat Islam bersumber dari aqidah Islam, yang pelaksanaannya dijalankan secara operasional lewat petunjuk syari'at Islam. Maka dari sini dapat dipahami bahwa sistem ketenagakerjaan pun harus bersumber dari sistem tersebut, dengan terlebih dahulu dirumuskan dalam bentuk syari'at Islam. Hal ini tidak berarti, bahwa setiap individu Islam mutlak bersikap pasif dan tidak berusaha memahami sistem tersebut, maka setiap individu dan kelompok-kelompok tertentu dalam Islam, dapat mengembangkan

---

<sup>7</sup> Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>8</sup> B. Purnomo, "Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik Van Omstandigheden) Dalam Bidang Hubungan Industrial Yang Mengakibatkan Pembatalan Atas Surat Pengunduran Diri Pekerja (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 1016 K/Pdt.Sus-Phi/2019)", *Jurnal Krisna Law*, Vol. 3, No. 2, 2021: 2.

konsep- konsep yang cocok dengan bidang kehidupannya, dengan tetap berada pada Aqidah Tauhid.<sup>9</sup>

Penyalahgunaan keadaan dari pengusaha terhadap pekerja timbul karena adanya ketidaksetaraan yang menyebabkan posisi pengusaha lebih tinggi dibanding pekerja. Penyalahgunaan keadaan dari pengusaha dapat dikategorikan sebagai salah satu bentuk cacat kehendak,<sup>10</sup> Hal ini sesuai dengan kebutuhan hukum masyarakat dalam hal dirugikan dan menuntut pembatalan perjanjian. Berdasarkan apa yang telah dipaparkan, peneliti tertarik untuk meneliti tentang penyalahgunaan di dalam pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha kepada pekerja dengan mengangkat putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Plk.

Perkara ini bermula ketika perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang dialami Surya Fredy Jonathan Sinaga selaku penggugat sebagai karyawan PT. Susantri Permai selaku tergugat. Kemudian pada tanggal 23 Januari 2020 penggugat dipanggil ke kantor dan sudah ditunggu oleh tim PT. Dwie Warna Karya untuk mengulas kembali temuan auditor.<sup>11</sup> Idam Khair selaku Manager L&D menyebutkan bahwa ada tindakan penggelapan uang oleh penggugat dan

---

<sup>9</sup> Yunus Assagaf, Ketenagakerjaan Dalam Konsepsi Syari'at Islam, *Jurnal IAIN Manado* Vol 3 No 1, (2022) <http://dx.doi.org/10.30984/as.v3i1.268>

<sup>10</sup> Ayu Gambirowati dan Arinto Nugroho, "Tinjauan Yuridis Pengunduran Diri Pekerja atas Perintah Pengusaha", *Jurnal Novum* Vol. 5, No. 2, April (2018): 12.

<sup>11</sup> Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Plk. 2.

akan dibawa ke ranah hukum untuk dilaporkan kepada pihak kepolisian.<sup>12</sup> Keesokan harinya, penggugat dipanggil ke ruangan *general manager* dan sudah ditunggu wakil presiden PT. Kapuas Maju Jaya yang kemudian menyuruh Manager Estate untuk melaporkan penggugat ke polisi apabila penggugat tidak bersedia membuat Surat Pernyataan Pengunduran Diri serta membuat pernyataan ganti rugi.<sup>13</sup> Surat pernyataan pengunduran diri yang telah ditandatangani penggugat disuruh diganti dengan kata-kata yang didiktekan oleh wakil presiden PT Kapuas Maju Jaya dan diminta untuk membuat surat pernyataan ganti kerugian perusahaan.<sup>14</sup> Pada tanggal 28 Februari 2020 penggugat mengajukan pencabutan surat pengunduran diri tertanggal 24 Januari 2020 ke Pimpinan baru tetapi PT. Susantri tidak mau membuat tanda terima surat dimaksud yang kemudian dikirim via email kepada tergugat.<sup>15</sup>

Penyelesaian perkara ini telah diusahakan mediasi dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah dan diberi arahan bagi PT. Susantri Permai untuk memperkerjakan kembali penggugat tetapi dalam 10 hari PT. Susantri Permai tidak memberi tanggapan sehingga dianggap menolak.<sup>16</sup> Akhirnya penggugat mengajukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya. Pada pertimbangan

---

<sup>12</sup> Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Plk. 3.

<sup>13</sup> Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Plk. 3.

<sup>14</sup> Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Plk. 4.

<sup>15</sup> Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Plk. 3.

<sup>16</sup> Pasal 13 ayat (2) huruf d Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

hakim, majelis hakim menyatakan bahwa surat pengunduran tertanggal 24 Januari 2020 telah dibuat Penggugat dalam keadaan terpaksa karena di bawah tekanan dan intimidasi karena apabila Penggugat menolak membuat surat pengunduran diri maka akan dilaporkan ke pihak berwajib dan pemutusan hubungan kerja ini tidak memenuhi ketentuan Pasal 154 huruf b Jo. Pasal 162 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>17</sup> Pada akhirnya, hakim memutus bahwa surat pengunduran diri penggugat dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum kemudian hubungan kerja antara tergugat dan penggugat putus pada saat putusan dibacakan dan tergugat dihukum untuk membayar hak-hak penggugat.<sup>18</sup>

Selain pada putusan tersebut penyalahgunaan keadaan juga sudah menjadi alasan hakim dalam memutuskan perkara sebagaimana tertuang dalam sengketa perjanjian pada Pengadilan Negeri Lhokseumawe, dengan Nomor Putusan 2039 K/Pdt/2014, dan pada perkara dengan Nomor Putusan 105/Pdt/2017/PT Dki.

Penelitian terkait penyalahgunaan keadaan sebagai alasan pembatalan surat pengunduran diri pekerja *urgent* untuk diteliti mengingat penyalahgunaan keadaan rentan terjadi terhadap pekerja yang berada di posisi kurang menguntungkan dibanding dengan pekerja. Terlebih lagi, penyalahgunaan keadaan yang belum diatur pada KUHPerduta maupun peraturan perundang-

---

<sup>17</sup> Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Plk. 37.

<sup>18</sup> Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Plk. 41.

undangan lain di Indonesia namun telah banyak dipraktekkan di peradilan Indonesia sebagaimana perkara nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Plk tentu menimbulkan pertanyaan terkait dasar pertimbangan hakim dalam memutus perkara sejenis. Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut **“Penyalahgunaan Keadaan (*Undue Influence*) Sebagai Alasan Dalam Pembatalan Surat Pengunduran Diri Pekerja Perspektif Maqashid Syariah”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan penyalahgunaan keadaan di Indonesia?
2. Bagaimana penyalahgunaan keadaan menurut maqashid syariah?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaturan penyalahgunaan keadaan di Indonesia.
2. Untuk mengetahui penyalahgunaan keadaan menurut maqashid syariah.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian tentang “Penyalahgunaan Keadaan (*Undue Influence*) Sebagai Alasan Dalam Pembatalan Surat Pengunduran Diri Pekerja Perspektif Maqashid Syariah”, memiliki manfaat bagi semua pihak, diantaranya:

##### **1. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi panduan dan rujukan bagi *khasanah* pembangunan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang hukum tentang penyalahgunaan keadaan sebagai alasan dalam pembatalan surat pengunduran diri pekerja perspektif maqashid syariah.

##### **2. Manfaat Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian ilmiah guna menunjang perkembangan dunia akademis, khususnya di Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

#### **E. Metode Penelitian**

Menurut Soetandyo Wignyosoebroto metode penelitian adalah seluruh upaya untuk mencari dan menemukan jawaban yang benar dan/atau jawaban yang tidak benar mengenai suatu permasalahan. Untuk menjawab segala macam permasalahan hukum diperlukan hasil penelitian yang cermat,

berketelandalan, dan sah untuk menjelaskan dan menjawab permasalahan yang ada.<sup>19</sup>

#### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang mengkaji asa-asa, norma-norma, dan aturan-aturan hukum yang relevan dengan tema Penyalahgunaan Keadaan (*Undue Influence*) Sebagai Alasan Dalam Pembatalan Surat Pengunduran Diri Pekerja Perspektif Maqashid Syariah.<sup>20</sup>

#### 2. Pendekatan penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan *case approach* dan *conceptual approach*, yakni suatu pendekatan yang diimplementasikan dengan mengkaji secara mendalam atas kasus-kasus yang memiliki keterkaitan dengan topik atau isu hukum penelitian yang berupa putusan hakim pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap.<sup>21</sup> Fokus bahasan pada pendekatan ini berupa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Plk yang telah berkekuatan hukum tetap.

---

<sup>19</sup> Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 18.

<sup>20</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), 13-14.

<sup>21</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), 134.

Adapun kasus yang penulis telaah dalam penelitian ini yakni berupa Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Plk yang telah berkekuatan hukum tetap.

### 3. Bahan Hukum

Bahan hukum merupakan sumber penelitian yang digunakan peneliti untuk memecahkan permasalahan yang menjadi isu hukum penelitian dan untuk memberikan preskripsi terkait isu yang dihadapi peneliti. Sumber bahan hukum penelitian ini mencakup dua sumber diantaranya yaitu:

#### a. Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer adalah bahan utama yang menjadi sumber penelitian yang memiliki otoritas<sup>22</sup>, yang meliputi:

- 1) Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Plk
- 2) UU Ketenagakerjaan
- 3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja
- 4) Dan Peraturan Perundang-undangan Lainnya.

#### b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang menunjang keberadaan bahan hukum primer yang berupa jurnal-jurnal, buku teks, dokumen-dokumen hukum serta

---

<sup>22</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), 181.

literatur lainnya yang telah dipublikasikan dan tidak termasuk dokumen resmi.<sup>23</sup>

#### 4. Metode Pengumpulan Bahan Data

Teknik pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi, yaitu suatu metode yang mengumpulkan data atau bahan hukum dan berbagai informasi lainnya dengan bersumber pada buku-buku, dokumen-dokumen, dan catatan-catatan lainnya yang masih memiliki kesesuaian dengan topik penelitian. Yaitu berupa putusan dari Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Plk, Pasal 81 angka 42 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, buku, jurnal, karya ilmiah.

#### 5. Metode Pengelolaan Bahan Data

Pengolahan bahan hukum pada penelitian ini yakni dengan menggunakan beberapa tahap metode, diantaranya yaitu:

##### a. *Editing*

Pemeriksaan data dalam hal ini merupakan langkah awal pada proses pengolahan bahan hukum. Pada proses ini peneliti memeriksa kembali data-data dan informasi-informasi yang telah diperoleh oleh penulis dari berbagai sumber bahan hukum yang telah terkumpul dan juga memeriksa apakah bahan-bahan hukum yang telah terkumpul telah sesuai atau belum dengan

---

<sup>23</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), 181.

bahasan penelitian yang menjadi isu hukum penelitian ini, yakni upaya hukum terhadap Penyalahgunaan Keadaan (*Undue Influence*) Sebagai Alasan Dalam Pembatalan Surat Pengunduran Diri Pekerja Perspektif Maqashid Syariah.

b. *Classifying*

Proses selanjutnya yaitu pengelompokan data, yakni suatu tahapan yang dilakukan peneliti dengan mengklasifikasikan beberapa data atau bahan hukum yang diperoleh sesuai dengan jenis tertentu dan kebutuhan si peneliti.

<sup>24</sup> Hal ini bertujuan agar data atau bahan hukum yang telah diklarifikasikan dapat dicerna dan dipahami dengan mudah, serta dapat mempermudah tahapan metode pada proses selanjutnya yang mana dalam hal ini berupa Penyalahgunaan Keadaan (*Undue Influence*) Sebagai Alasan Dalam Pembatalan Surat Pengunduran Diri Pekerja Perspektif Maqashid Syariah, Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 81 angka 42 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta literatur tertulis lainnya sebagai bahan-bahan penunjang.

---

<sup>24</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019),182

c. *Verifying*

Pada proses ini peneliti melakukan pemeriksaan ulang pada bahan-bahan hukum yang telah terkumpul dan telah diklasifikasikan dengan tujuan agar bahan-bahan hukum tersebut dapat diketahui validitasnya dan benar-benar telah sesuai dengan isu hukum yang menjadi bahasan penelitian<sup>25</sup>, sehingga hasil dari penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan dan dapat selaras dengan realita yang terjadi, yang meliputi Penyalahgunaan Keadaan (*Undue Influence*) Sebagai Alasan Dalam Pembatalan Surat Pengunduran Diri Pekerja Perspektif Maqashid Syariah, Pasal 81 angka 42 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

d. *Analyzing*

Tahapan selanjutnya yakni penulis melakukan analisis terhadap bahan-bahan hukum yang telah terkumpul, diklasifikasikan, dan diverikasi untuk kemudian diinterpretasikan kepada uraian dan penjelasan-penjelasan yang lebih mudah untuk ditelaah dan dipahami<sup>26</sup> pada penyalahgunaan keadaan (*undue influence*) dengan adanya

---

<sup>25</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), 184

<sup>26</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), 184

ketentuan Undang-Undang Dasar, Pasal 81 angka 42 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

e. *Concluding*

Proses ini merupakan tahap akhir dari suatu penelitian, yang mana dalam hal ini peneliti membuat suatu kesimpulan dari serangkain proses penelitian yang telah dilakukan. Sehingga, dari hal ini penulis akan menyusun sebuah jawaban sebagai hasil pemecahan masalah dari isu hukum yang telah dikaji dan dianalisis, yang kemudian akan menjadi kesimpulan akhir dari suatu penelitian pada penyalahgunaan keadaan (*undue influence*), serta analisis Pasal 81 angka 42 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

## **F. Penelitian Terdahulu**

Setelah penulis menelaah karya ilmiah yang ada, baik dari buku, jurnal, internet, dan beberapa penelitian dan skripsi yang ada dari berbagai Universitas, peneliti menemukan beberapa skripsi atau penelitian yang memiliki kesamaan atau hampir sama substansinya, akan tetapi berbeda fokus kajian, dan perspektif kajian yang terkait. Adapun penelitian tersebut diantaranya:

*Pertama*, penelitian oleh Xavier Nugraha asal Universitas Airlangga pada tahun 2019 dengan judul “Perkembangan Doktrin Penyalahgunaan

Keadaan (*Misbruik Van Omstandigheden*)<sup>27</sup> Sebagai Alasan Pembatalan Perjanjian Dalam Putusan Pengadilan”. Perbedaan mencolok penelitian Xavier dengan penelitian ini terletak pada fokus pembahasan. Penelitian Xavier memaparkan terkait penyalahgunaan keadaan sebagai alasan dalam pembatalan perjanjian sedangkan penelitian ini penyalahgunaan keadaan sebagai alasan dalam pembatalan surat pengunduran diri pekerja.

**Kedua,** penelitian oleh Bernadeta Resti Nurhayati asal Universitas Katolik Soegijapranata pada tahun 2019 dengan judul “Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Dasar Pembatalan Perjanjian”.<sup>28</sup> Penelitian Bernadeta memaparkan terkait penyalahgunaan keadaan yang menjadi dasar pembatalan perjanjian guna melindungi pihak yang dirugikan. Sedangkan penelitian ini memaparkan terkait penyalahgunaan keadaan sebagai alasan dalam pembatalan surat pengunduran diri pekerja dengan melakukan analisis pada putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PN PIk.

**Ketiga,** penelitian oleh Beni Tri Prasetyo, tentang Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Alasan Pembatalan Perjanjian.<sup>29</sup> Perbedaan membahas tentang *Misbruik van omstandigheden* dalam beberapa macam putusan. Hasil penelitian Pemanfaatan kondisi atau keadaan pihak lain untuk memberikan

---

<sup>27</sup> Xavier Nugra, “Perkembangan Doktrin Penyalahgunaan Keadaan (*Misbruik Van Omstandigheden*) Sebagai Alasan Pembatalan Perjanjian Dalam Putusan Pengadilan”, Universitas Airlangga, 2019: 67

<sup>28</sup> Bernadeta Resti Nurhayat, Universitas Katolik Soegijapranata, 2019, Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Dasar Pembatalan Perjanjian, 80

<sup>29</sup> Beni Tri Prasetyo, tentang Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Alasan Pembatalan Perjanjian, 2016

sepakatnya atas suatu perjanjian merupakan bentuk cacat dalam berkehendak, hal ini didasarkan pada pertimbangan konstruksi kehendak yang cacat yaitu adanya kerugian dalam hal mana perjanjian itu sebenarnya tidak ia kehendaki atau bahwa perjanjian itu tidak ia kehendaki terjadi dalam bentuk yang demikian, sehingga penyalahgunaan ini cenderung mempengaruhi syarat-syarat subyektif sah nya perjanjian, disamping didasarkan pada alasan yuridis yaitu ketentuan pasal 1338 ayat 3 KUH Perdata tentang asas keadilan.

**Keempat,** penelitian dari Sharon Clarins, tentang Penerapan doktrin penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*) dalam putusan pengadilan Indonesia, July 2022,<sup>30</sup> Jurnal Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia Volume 1 Nomor 4 (Desember 2021). Perbedaan penelitian membahas perjanjian *Misbruik van omstandigheden*. Hasil Penelitian pemahaman Hakim Indonesia terhadap doktrin penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*) masih tidak seragam. Hal tersebut dapat dilihat dari kelima putusan yang Penulis analisa, dimana masih terdapat Hakim yang merasa bahwa penyalahgunaan keadaan bukanlah hal yang penting untuk dipertimbangkan. Pertimbangan Hakim yang menerima penerapan doktrin penyalahgunaan keadaan di dalam Putusannya dikarenakan Majelis Hakim mengakui bahwa penyalahgunaan keadaan merupakan alasan

---

<sup>30</sup> Sharon Clarins, tentang Penerapan doktrin penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*) dalam putusan pengadilan Indonesia, *Jurnal Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia* Volume 1 Nomor 4, 2022, 45

pembatalan perjanjian yang dikenal di Indonesia selain dari ancaman, penipuan, kekhilafan dan terlanggarnya syarat kecakapan para pihak dalam membuat perjanjian. Akibat dari adanya penyalahgunaan keadaan adalah asas konsensualisme dalam membuat perjanjian sebagaimana yang termaktub dalam Pasal 1338 KUHPerduta menjadi terlanggar.<sup>31</sup>

Oleh karenanya, kesepakatan diantara para pihak menjadi cacat sehingga menimbulkan keadaan yang dapat membatalkan perjanjian selayaknya yang tercantum dalam Pasal 1321 KUHPerduta. Sementara alasan Hakim menolak penerapan penerapan doktrin penyalahgunaan keadaan di dalam Putusannya adalah karena menurut Hakim, penyalahgunaan keadaan tidak perlu dipertimbangkan, dan yang perlu dipertimbangkan adalah apakah perbuatan pihak yang lebih kuat merupakan perbuatan melawan hukum. Mengenai keabsahan perjanjian sebenarnya tidak perlu dipertimbangkan, karena di dalam kasus, menurut Majelis Hakim yang perlu dipertimbangkan adalah perbuatan pihak yang lebih kuat dalam pelaksanaan perjanjian. Hal ini disebabkan karena Majelis Hakim belum mengerti mengenai implikasi adanya penyalahgunaan keadaan dalam pembuatan suatu perjanjian.

---

<sup>31</sup> Sharon Clarins, tentang Penerapan doktrin penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*) dalam putusan pengadilan Indonesia, *Jurnal Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia* Volume 1 Nomor 4, 2022, 45

Tabel 1.1  
 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Perbedaan	Persamaan
1.	Xavier Nugra, “Perkembangan Doktrin Penyalahgunaan Keadaan ( <i>Misbruik Van Omstandigheden</i> ) Sebagai Alasan Pembatalan Perjanjian Dalam Putusan Pengadilan”, Universitas Airlangga, 2019. <sup>32</sup>	Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada fokus pembahasan. Penelitian Xavier memaparkan terkait penyalahgunaan keadaan sebagai alasan dalam pembatalan perjanjian. Sedangkan penelitian ini penyalahgunaan keadaan sebagai alasan dalam pembatalan surat pengunduran diri pekerja.	Penyalahgunaan keadaan ( <i>Undue Influence</i> )
2.	Bernadeta Resti Nurhayati, “Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Dasar Pembatalan Perjanjian”, Universitas Katolik Soegijapranata, 2019. <sup>33</sup>	Penelitian Bernadeta memaparkan terkait penyalahgunaan keadaan yang menjadi dasar pembatalan perjanjian guna melindungi pihak yang dirugikan. Sedangkan penelitian ini memaparkan terkait penyalahgunaan keadaan sebagai alasan dalam pembatalan surat pengunduran diri pekerja dengan melakukan analisis pada putusan Nomor	Penyalahgunaan keadaan ( <i>Undue Influence</i> )

<sup>32</sup> Xavier Nugra, “Perkembangan Doktrin Penyalahgunaan Keadaan (*Misbruik Van Omstandigheden*) Sebagai Alasan Pembatalan Perjanjian Dalam Putusan Pengadilan”, Universitas Airlangga, 2019: 67

<sup>33</sup> Bernadeta Resti Nurhayati, “Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Dasar Pembatalan Perjanjian”, *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, (2019): 80

		13/Pdt.Sus- PHI/2020/PN Plk.	
3.	Beni Tri Prasetyo, tentang Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Alasan Pembatalan Perjanjian. <sup>34</sup>	Perbedaan membahas tentang <i>Misbruik van omstandigheden</i> dalam beberapa macam putusan.	Hasil penelitian Pemanfaatan kondisi atau keadaan pihak lain untuk memberikan sepakatnya atas suatu perjanjian merupakan bentuk cacat dalam berkehendak, hal ini didasarkan pada pertimbangan konstruksi kehendak yang cacat yaitu adanya kerugian dalam hal mana perjanjian itu sebenarnya tidak ia kehendaki atau bahwa perjanjian itu tidak ia kehendaki terjadi dalam bentuk yang demikian, sehingga penyalahgunaan ini cenderung mempengaruhi syarat-syarat subyektif sah nya perjanjian, disamping didasarkan pada alasan yuridis yaitu ketentuan pasal 1338 ayat 3 KUH Perdata tentang asas keadilan.
4.	Sharon Clarins, tentang Penerapan doktrin penyalahgunaan keadaan ( <i>misbruik van omstandigheden</i> ) dalam putusan pengadilan Indonesia, July 2022, Jurnal Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia	Perbedaan penelitian membahas perjanjian <i>Misbruik van omstandigheden</i> .	Hasil Penelitian a pemahaman Hakim Indonesia terhadap doktrin penyalahgunaan keadaan ( <i>misbruik van omstandigheden</i> ) masih tidak seragam. Hal tersebut dapat dilihat dari kelima putusan yang Penulis analisa, dimana

<sup>34</sup> Beni Tri Prasetyo, tentang Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Alasan Pembatalan Perjanjian, 2016

	<p>Volume 1 Nomor 4 (Desember 2021).<sup>35</sup></p>	<p>masih terdapat Hakim yang merasa bahwa penyalahgunaan keadaan bukanlah hal yang penting untuk dipertimbangkan. Pertimbangan Hakim yang menerima penerapan doktrin penyalahgunaan keadaan di dalam Putusannya dikarenakan Majelis Hakim mengakui bahwa penyalahgunaan keadaan merupakan alasan pembatalan perjanjian yang dikenal di Indonesia selain dari ancaman, penipuan, kekhilafan dan terlanggarnya syarat kecakapan para pihak dalam membuat perjanjian. Akibat dari adanya penyalahgunaan keadaan adalah asas konsensualisme dalam membuat perjanjian sebagaimana yang termaktub dalam Pasal 1338 KUHPerdara menjadi terlanggar. Oleh karenanya, kesepakatan diantara para pihak menjadi cacat sehingga menimbulkan keadaan yang dapat membatalkan perjanjian selayaknya</p>
--	---	---

<sup>35</sup> Sharon Clarins, tentang Penerapan doktrin penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*) dalam putusan pengadilan Indonesia, July 2022, *Jurnal Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia* Volume 1 Nomor 4 (Desember 2021).

		<p>yang tercantum dalam Pasal 1321 KUHPerdata. Sementara alasan Hakim menolak penerapan penerapan doktrin penyalahgunaan keadaan di dalam Putusannya adalah karena menurut Hakim, penyalahgunaan keadaan tidak perlu dipertimbangkan, dan yang perlu dipertimbangkan adalah apakah perbuatan pihak yang lebih kuat merupakan perbuatan melawan hukum. Mengenai keabsahan perjanjian sebenarnya tidak perlu dipertimbangkan, karena di dalam kasus, menurut Majelis Hakim yang perlu dipertimbangkan adalah perbuatan pihak yang lebih kuat dalam pelaksanaan perjanjian. Hal ini disebabkan karena Majelis Hakim belum mengerti mengenai implikasi adanya penyalahgunaan keadaan dalam pembuatan suatu perjanjian.</p>
--	--	--

## G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur yang dimulai dari bab pendahuluan sampai bab penutup, format penulisan pada sistematika pembahasan adalah dalam bentuk deskriptif naratif.

**BAB I** Dimulai dari pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

**BAB II** Diuraikan tentang tinjauan pustaka membahas penelitian terdahulu, pengertian tentang pengertian teori Penyalahgunaan Keadaan (*Undue Influence*) Sebagai Alasan Dalam Pembatalan Surat Pengunduran Diri Pekerja Perspektif Maqashid Syariah.

**BAB III** Diuraikan tentang adanya Penyalahgunaan Keadaan (*Undue Influence*) Sebagai Alasan Dalam Pembatalan Surat Pengunduran Diri Pekerja Perspektif Maqashid Syariah menguraikan tentang hasil dan pembahasan dari penelitian yang diteliti oleh peneliti.

**BAB IV** Dipaparkan mulai kesimpulan dan saran-saran, kesimpulan menyajikan secara ringkas seluruh penemuan penelitian yang sudah dikaji.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penyalahgunaan Keadaan (*Undue influence*)

Penyalahgunaan keadaan adalah sebuah ajaran/doktrin yang muncul pertama kali di Inggris pada abad ke-15 dengan istilah *undue influence*. Ajaran *undue influence* ini mulai berkembang secara signifikan dan digunakan sebagai dasar pertimbangan hakim di Inggris pada abad ke-19.<sup>36</sup> Doktrin ini banyak dikembangkan oleh hakim di pengadilan dalam perkara-perkara yang mana kedudukan kedua belah pihak yang bersengketa tidak setara, dalam artian salah satu pihak memiliki kuasa yang lebih besar terhadap pihak yang lain. Ajaran *undue influence* kemudian muncul guna memastikan bahwa pengaruh satu pihak atas pihak lain tidak disalahgunakan.<sup>37</sup>

Asikin Kusumah Atmadja mendefinisikan penyalahgunaan keadaan sebagai faktor yang membatasi atau mengganggu adanya kehendak yang bebas untuk menentukan persetujuan antara kedua pihak. Penyalahgunaan keadaan pada dasarnya terdiri dari dua unsur, yaitu menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi salah satu pihak serta menyalahgunakan kesempatan.<sup>38</sup> Meskipun penyalahgunaan keadaan belum diatur dalam KUHPerdara maupun peraturan

---

<sup>36</sup> Hernoko, A. Y., & Anand, G. *The application of circumstance abuse doctrine (Misbruik Van Omstandigheden) on judicial practice in Indonesia. Journal of Advanced Research in Law and Economics*, (2017): 12

<sup>37</sup> Enonchong, N. *Contract Damages for Injury to Reputation. The Modern Law Review*, (1996). 27

<sup>38</sup> Bernadeta Resti Nurhayati, "Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Dasar Pembatalan Perjanjian", *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, (2019): 15

perundang-undangan lain di Indonesia, praktik peradilan Indonesia sebenarnya telah menerapkan ajaran *misbruik van omstandigheden* ini, meski masih sangat terbatas.<sup>39</sup>

Artinya, meski belum diatur secara tertulis, namun ajaran penyalahgunaan keadaan bukanlah hal yang asing di Indonesia. Doktrin penyalahgunaan keadaan sangat menarik untuk dikaji dari kacamata hukum ketenagakerjaan dan perjanjian kerja, karena perjanjian kerja merupakan salah satu jenis perjanjian yang di dalam pembuatannya rawan terjadi penyalahgunaan keadaan. F.X Djumaldi, ahli hukum perburuhan. Indonesia mengemukakan bahwa dalam setiap perjanjian kerja selalu ada unsur perintah, yang menunjukkan bahwa kedudukan kedua belah pihak dalam perjanjian kerja tidaklah setara.<sup>40</sup>

Saat ini, penyalahgunaan keadaan bukanlah hal baru dalam hukum perjanjian. Orang tak lagi menggugat perjanjian hanya karena terjadinya wanprestasi, namun juga karena penyalahgunaan keadaan. Hal ini juga telah disebut oleh J. Satrio, yang mengemukakan bahwa gejala “penyalahgunaan keadaan” sendiri bukanlah merupakan gejala baru. Adanya unsur seperti ini dalam perjanjian sudah dikenal sejak lama. Yang baru adalah bahwa ia diakui

---

<sup>39</sup> Hernoko, A. Y., & Anand, G. *The application of circumstance abuse doctrine (Misbruik Van Omstandigheden) on judicial practice in Indonesia. Journal of Advanced Research in Law and Economics*, (2017): 27

<sup>40</sup> Hernawan, A. *Industrial Relations In The Perspective Of Justice Theory By John Rawls*. *Mimbar Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, (2014). 36

sebagai alasan tersendiri untuk menuntut pembatalan perjanjian yang mengandung unsur seperti itu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada perkembangan dalam cara pandang terhadap penyalahgunaan keadaan. Dahulu orang melihat penyalahgunaan keadaan sebagai suatu keadaan yang bertentangan dengan ketertiban umum atau kebiasaan yang baik (*goede zeden*), atau kesusilaan.<sup>41</sup>

Oleh karena itu, orang menganggap gugatan penyalahgunaan keadaan berkaitan dengan syarat causa yang halal dalam sebuah perjanjian, dimana syarat causa yang halal adalah syarat objektif dalam perjanjian. Tidak dipenuhinya syarat objektif menyebabkan perjanjian batal demi hukum. Perjanjian yang batal demi hukum berarti bahwa perjanjian itu dianggap tidak pernah ada. Dalam perkembangannya kemudian, orang memandang penyalahgunaan keadaan dari aspek kesepakatan. Karena kesepakatan merupakan syarat subyektif, maka tidak dipenuhinya syarat kesepakatan membawa konsekuensi bahwa perjanjian tersebut dapat dimintakan pembatalannya. Pembatalan tersebut bisa berupa pembatalan seluruh perjanjian ataupun pembatalan klausula tertentu yang dianggap tidak akan disetujui jika tidak terjadi cacat kehendak.

---

<sup>41</sup> J. Satrio, *Hukum Perjanjian*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1992), 231.

## B. Teori Perjanjian

Perjanjian menurut teori klasik adalah suatu perbuatan hukum yang bersisi dua (*een tweezijdige overeenkomst*) yang didasarkan atas kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Sisi pertama adalah penawaran (*offer, aanbod*) sedangkan sisi kedua berisi penerimaan (*acceptance, aanvaarding*). Kedua sisi tersebut merupakan satu kesatuan, sehingga disebut sebagai suatu perbuatan hukum.

Namun, pandangan klasik tersebut menurut Mertokusumo kurang tepat. Penawaran dan penerimaan masing-masing merupakan dua perbuatan hukum yang masing-masing bersisi satu. Dengan demikian perjanjian tidaklah merupakan satu perbuatan hukum, akan tetapi merupakan hubungan hukum antara dua orang yang bersepakat untuk menimbulkan akibat hukum.<sup>42</sup> Kiranya tepat pandangan tersebut, karena pada kedua belah pihak atau bahkan pada perjanjian multi pihak, pada tiap pihak mempunyai hak yang sama memberikan kesepakatan, untuk mengubah isi perjanjian, untuk menuntut apabila prestasi yang dijanjikan tidak dipenuhi, atau timbul hal yang merugikan pihaknya.

Telah disebutkan di atas, bahwa syarat sahnya perjanjian diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara, yang menyebutkan bahwa perjanjian sah apabila memenuhi empat syarat:

- (1) Kesepakatan mereka yang membuat perjanjian;

---

<sup>42</sup> Mertokusumo dan Sudikno, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar* (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2010), 153

- (2) Kecakapan para pihak;
- (3) Hal tertentu;
- (4) Sebab yang halal.

Syarat kesepakatan (syarat pertama) dan syarat kecakapan para pihak (syarat kedua) sering disebut syarat subyektif, karena berkenaan dengan subyek perjanjian. Adapun syarat hal tertentu (syarat ketiga) dan sebab yang halal (syarat keempat) sering disebut sebagai syarat obyektif karena berkenaan dengan objek perjanjian. Perbedaan syarat sah nya perjanjian menjadi syarat subyektif dan syarat obyektif membawa perbedaan konsekuensi hukum jika kedua kelompok syarat tersebut tidak terpenuhi. Suatu perjanjian yang mengandung cacat pada subyeknya tidak menyebabkan perjanjian tersebut menjadi batal dengan sendirinya (*nietig*, batal demi hukum).

Perjanjian yang tidak memenuhi syarat subyektif hanya memberikan kemungkinan untuk dibatalkan (*vernietigbaar*). Hal ini berbeda dengan syarat obyektif yang tidak terpenuhi menyebabkan perjanjian tersebut batal demi hukum (*nietig*). Mertokusumo menyebut keempat syarat tersebut sebagai unsur *essensialia* dari sebuah perjanjian. Disebut demikian karena unsur *essensialia* ini mutlak harus ada bagi terjadinya sebuah perjanjian.<sup>43</sup>

J. Satrio menyebutkan bahwa *essensialia* perjanjian adalah unsur perjanjian yang harus selalu ada dalam perjanjian, unsur mutlak, dimana tanpa

---

<sup>43</sup> Mertokusumo dan Sudikno, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar* (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2010), 152

adanya unsur tersebut perjanjian tak mungkin ada.<sup>44</sup> Keharusan adanya unsur esensialia dalam sebuah perjanjian kiranya tidak lepas dari pentingnya keempat syarat tersebut, karena tanpa adanya keempat hal tersebut maka tidak akan pernah ada perjanjian. Perjanjian lahir dengan telah tercapainya kata sepakat dari para pihak. Kesepakatan ini haruslah kesepakatan yang bulat, yang tidak mengandung unsur: paksaan, kesesatan, maupun penipuan, dan diberikan dalam suasana yang bebas tanpa tekanan apapun.

Dalam perkembangannya kemudian, Hukum Perjanjian di Belanda menerima penyalahgunaan keadaan sebagai unsur yang menyebabkan dapat dibatalkannya perjanjian. Perkembangan ini memberikan perlindungan hukum bagi pihak yang dirugikan karena adanya paksaan tersebut.

### C. Maqashid Syariah

Pengertian Syariah secara Etimologi atau istilah, pengertian syariah adalah sumber air yang dituju (didatangi) untuk minum.<sup>45</sup> Penjelasan arti syariah ini secara etimologi bisa diketahui dalam QS al-Anbiya: 30 yang berbunyi:

أَوَلَمْ يَرَ الَّذِينَ كَفَرُوا أَنَّ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ كَانَتَا رَتْقًا فَفَتَقْنَاهُمَا<sup>٤٤</sup> وَجَعَلْنَا مِنَ الْمَاءِ كُلَّ شَيْءٍ حَيٍّ<sup>٤٥</sup>  
 أَفَلَا يُؤْمِنُونَ

<sup>44</sup> J. Satrio, *Hukum Perjanjian* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1992), 57.

<sup>45</sup> Abdullah dan Abdur Rahman Shalih, *Landasan dan Tujuan Pendidikan. Menurut al-Qur'an serta Implementasinya*, terj. Mutammam (Bandung: CV. Diponegoro, 1991), 82.

Artinya: “Dan apakah orang-orang yang kafir tidak mengetahui bahwasanya langit dan bumi itu keduanya dahulu adalah suatu yang padu, kemudian Kami pisahkan antara keduanya. Dan dari air Kami jadikan segala sesuatu yang hidup. Maka mengapakah mereka tiada juga beriman?” Untuk orang Arab, selanjutnya mengartikan Syariah sebagai “jalan yang lurus”.

Pengertian Syariah menurut terminology (bahasa), Menurut al-Qathtan arti Syariah adalah segala yang ditetapkan oleh Allah untuk para hamba-Nya, baik mengenai akidah, akhlak, muamalat, dan tatanan kehidupan lainnya, dengan segala cabang yang bermacam-macam, untuk merealisasikan kebahagiaan mereka baik itu di dunia atau di akhirat.<sup>46</sup>

Sedangkan menurut al-Thahanawi bahwa arti syariah adalah hukum-hukum yang ditetapkan oleh Allah untuk hamba-hambanya yang dibawah oleh Nabi-Nya, baik itu sebagai hukum *furu'* (cabang) dan al-amaliyah (perbuatan) dan untuknya dihimpunlah “ilmu fiqh”, atau yang berhubungan cara menentukan kepercayaan (*i'tiqad*) atau hukum pokok dan kepercayaan, yang itulah dihimpunlah “ilmu kalam”.

Maqasid Syariah bisa mencakup tujuan-tujuan yang bersifat universal yaitu menegakkan maslahat dan menolak kesengsaraan, juga mencakup tujuan hukum yang bersifat partikular semisal tujuan-tujuan yang terdapat dalam hukum ekonomi. Secara garis besar, para ulama memberikan gambaran tentang

---

<sup>46</sup> Abdullah dan Abdur Rahman Shalih, *Landasan dan Tujuan Pendidikan. Menurut al-Qur'an serta Implementasinya, terj. Mutammam* (Bandung: CV. Diponegoro, 1991), 83.

teori Maqasid Syariah yaitu bahwa Maqasid Syariah harus berpusat dan bertumpu dalam lima pokok kemaslahatan yaitu: kemaslahatan agama (*hifz al-din*), kemaslahatan jiwa (*hifz al-nafs*), kemaslahatan akal (*hifz al-aql*), kemaslahatan keturunan (*hifz al-nasl*) dan kemaslahatan harta (*hifz al-mal*).

Dalam setiap tingkatan mempunyai klasifikasi tersendiri, yaitu peringkat pokok/primer (*dharuriyyat*), peringkat kebutuhan/sekunder (*hajjiyyat*) dan peringkat pelengkap/tersier (*tahsiniyyat*). Dalam penetapan hukumnya, urutan peringkat ini akan terlihat kepentingannya manakala bertentangan dalam kemaslahatannya. Peringkat *dharuriyyat* menduduki tempat pertama, kemudian *hajjiyyat* mendahului peringkat *tahsiniyyat*. Bisa diartikan bahwa peringkat ketiga melengkapi peringkat kedua dan peringkat pertama dilengkapi oleh peringkat kedua.

Menurut al-Syatibi mengatakan syari'at itu diturunkan dengan tujuan memelihara maksud-maksud syar'i (Maqashid Syari'ah) dalam penciptaan, maksud-maksud tersebut tidak terlepas dari tiga keadaan:<sup>47</sup>

1. Sebagai kebutuhan primer (*daruriyyah*)
2. Memenuhi kebutuhan sekunder (*hajjiyyat*)
3. Sebagai kebutuhan tersier (*tahsiniyyat*).

---

<sup>47</sup> Muhammad Abd al-Hadi Fa'ur, *al-Maqasid inda al-Shatibi* (Seeda-Lebanon : Bisiyuni, 2006), 49.

1. Sebagai kebutuhan primer (*daruriyyah*)

Merupakan kemaslahatan mendasar yang menyangkut dalam mewujudkan dan melindungi eksistensi kelima pokok (agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta), apabila kemaslahatan ini hilang, maka kehidupan manusia bisa hancur, tidak selamat, baik di dunia maupun di akhirat, atau penetapan syari'at itu harus bertujuan mendatangkan kemaslahatan agama dan dunia. Dasar penetapan ibadah, bertujuan untuk menjaga agama seperti iman, dua kalimat syahadat, sholat, zakat, puasa, haji, dll. Adapun adat bertujuan untuk menjaga jiwa dan akal seperti tidak melakukan syirik (dalam rangka memelihara agama), tidak mencuri (dalam rangka memelihara harta seseorang), tidak berzina (dalam rangka memelihara keturunan dan kehormatan seseorang), dan tidak membunuh (dalam rangka memelihara jiwa orang lain).

2. Memenuhi kebutuhan sekunder (*hajiyyat*)

Adalah dalam rangka perwujudan dan perlindungan yang diperlukan dalam melestarikan lima pokok (maqasid al-syariah) tersebut di atas, tetapi kadar kebutuhannya berada di bawah kebutuhan daruriyyah. Apabila kebutuhan hajiyyat ini tidak tercukupi, tidak akan berpengaruh terhadap eksistensi lima pokok diatas. Poin ini juga meliputi ibadah (keringanan yang dibolehkan karena adanya kesulitan seperti sakit atau dalam perjalanan), adat

(dibolehkan berburu dan memakai wangi-wangian, makan, minum, pakaian, tempat tinggal dan berkenderaan, dll).<sup>48</sup>

### 3. Sebagai kebutuhan tersier (*tahsiniyyat*)

Mewujudkan dan memelihara hal-hal yang menunjang peningkatan kualitas ke lima pokok kebutuhan mendasar manusia di atas, atau dengan kata lain mengambil kebaikan dari adat atau tradisi, dan menjauhkan hal-hal buruk yang tidak diterima oleh akal sehat. Akan tetapi, syari'at yang dibebankan kepada manusia dalam situasi dan waktu tertentu masih terjadi pengecualian, meskipun hal itu dilarang misalnya dalam keadaan darurat, untuk kemaslahatan manusia itu sendiri hal ini sesuai dengan firman Allah QS. al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ ...

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya.....”.

Kehujjahan *maqasid al-syari'ah* dalam filsafat hukum Islam sangat dibutuhkan dalam rangka menggali aturan yang belum dijelaskan di dalam *nash* untuk kemaslahatan manusia, melalui upaya memelihara agama, jiwa, akal, keturunan dan harta, yang merupakan bagian terpenting bagi manusia sebagai kebutuhan pokok (*daruriyyah*), kebutuhan sekunder (*hajjiyah*), dan kebutuhan

<sup>48</sup> Muhammad Abd al-Hadi Fa'ur, *al-Maqasid inda al-Shatibi* (Seeda-Lebanon : Bisiyuni, 2006), 49.

tersier (*tahsiniyyah*). Kandungan *maqasid al-syari'ah* adalah kemaslahatan. Kemaslahatan melalui analisis *maqasid al-syari'ah* tidak hanya dilihat dalam arti teknis belaka, tetapi dalam upaya dinamika dan pengembangan hukum sebagai sesuatu yang mengandung nilai filosofis dari hukum-hukum yang disyariatkan Tuhan kepada manusia.

Langkah-langkah penerapan pendekatan *maqashid al-syari'ah* adalah sebagai berikut:

- a. Memahami problem yang akan diangkat menjadi penelitian.
- b. Menetapkan pendekatan *maqashid al-syariah* sebagai pisau analisis dalam penelitian.
- c. Mengkaji pemikiran tokoh mengenai teori *maqashid al-syari'ah*.
- d. Menentukan rumusan masalah penelitian.
- e. Menetapkan tujuan penelitian yang sesuai.

Sebuah teks yang biasanya dilihat sebagai sesuatu yang final dari segi kapasitas hukum, berubah menjadi terbuka dan terus berkembang dalam pemaknaannya. *Maqashid al-syari'ah* dapat digunakan sebagai pisau bedah untuk menguak rahasia dari suatu ayat teks tertentu, tentunya dengan tetap mempertimbangkan kemaslahatan, yang menjadi tujuan utama diturunkannya syariat dari Allah Swt untuk seluruh makhluknya.

Menurut al- Syaitibi ada tiga metode yang digunakan para mujtahid untuk memahami *maqashid syari'ah*. **Pertama**, metode yang berorientasi pada makna terkstualnya (*zhahir al-nash*) dan menolak qiyas. **Kedua**, Metode yang

menggunakan makna yang ada di balik nash dan tidak berkuat pada pemaknaan teks. *Ketiga*, yaitu metode yang mengkombinasikan daridua metode tersebut.<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup> Barzah Latupono dkk, *Buku Ajar Hukum Islam Edisi Revisi 2020* (Yogyakarta: Depublish, 2020), 17.

## BAB III

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hukum Positif Dalam Penyalahgunaan Keadaan di Indonesia

Penyalahgunaan keadaan dalam hukum perdata di Indonesia merupakan hal yang baru, namun dalam praktek di lapangan telah diterapkan sampai pada tingkat peradilan, walaupun dalam berbagai putusan hakim secara tegas menyatakan bahwa suatu perjanjian didasarkan pada alasan adanya keadaan, tetapi karena adanya kurang kepatutan dalam perjanjian, menyebabkan timbulnya penyalahgunaan keadaan karena posisi tawar pihak lain yang tidak setara.

Sejak tiga dekade terakhir telah dikenal istilah penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*). Penyalahgunaan keadaan atau *misbruik van omstandigheden* adalah perbuatan yang dilakukan terhadap pihak lain yang terikat dalam suatu perjanjian dengan memanfaatkan kedudukan yang tidak setara dari salah satu pihak dengan tujuan untuk mengambil keuntungan ekonomis saja.<sup>50</sup> Keadaan yang tidak keseimbangan ini dapat berupa paksaan, kurangnya pertimbangan atau ketergantungan satu pihak terhadap pihak lain.

Meskipun penyalahgunaan keadaan belum tercantum dalam KUHPerdata sebagai salah satu alasan untuk membatalkan suatu perjanjian, namun dalam praktek di lapangan telah diterapkan sampai pada tingkat

---

<sup>50</sup> Haris Hamid, *Hukum Konsumen*, (Makassar: Sah Media, 2017), 90.

peradilan, walaupun dalam beberapa putusan pengadilan secara tegas menyatakan bahwa suatu perjanjian didasarkan pada alasan adanya keadaan<sup>51</sup>, tetapi karena adanya kurang kepatutan dalam perjanjian, menyebabkan timbulnya penyalahgunaan keadaan karena posisi tawar pihak lain yang tidak setara.

Penyalahgunaan keadaan sering terjadi pada perbuatan suatu perjanjian dalam ketenagakerjaan antara pengusaha dan pekerja. Posisi pekerja sering kali terabaikan dan kedudukan pekerja selalu terpojokkan, sehingga dalam keadaan yang mendesak, pekerja tidak memiliki posisi tawar yang cukup kuat sehingga perjanjian ketenagakerjaan dalam prakteknya selalu mendekati konsep perjanjian baku, dimana semua isi perjanjian dan klausul-klausul di dalamnya selalu menguntungkan pihak pengusaha karena isi klausula ditentukan sendiri oleh pengusaha itu juga.<sup>52</sup>

Salah satu contoh kasus yang menerapkan doktrin penyalahgunaan keadaan tersebut, dapat dilihat pada sengketa Nomor Putusan 13/Pdt.Sus-PHI/2020/Pn Plk. Dari kasus tersebut yang telah diputuskan pada tahun 2020, terdapat alasan dalil penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*).

---

<sup>51</sup> Endro Martono, "Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Dasar Pembatalan Perjanjian", *Jurnal Yustitia Merdeka: Jurnal Hukum*. Volume 2 Nomor 2: 9

<sup>52</sup> Rifqi Fadillah, Faisal & Fatahillah, "Pertimbangan Hakim Terhadap Penyalahgunaan Keadaan (*Misbruik Van Omstaghden*) Dalam Perjanjian Kredit Bank (Studi Kasus Terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 2039 K/Pdt/2014)", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Hukum (JIM FH) Vol IV No 2*, Universitas Malikussaleh: 119

Putusan tersebut membuktikan bahwa penyalahgunaan keadaan telah digunakan dan dijadikan dasar dalam praktik-praktik peradilan. Namun di sisi lain penerapan doktrin ini di kalangan para ahli masih menjadi perdebatan, apakah doktrin ini telah diterima di pengadilan dan apa yang menjadi penilaian pertimbangan keadaan tersebut.

Salah satu pengaturan dalam KUHPperdata belum dicabut adalah buku ke III KUHPperdata tentang perikatan. Hukum perikatan di Indonesia masih sangat kental mengikuti hukum peninggalan Belanda dari dulu hingga sekarang. Belanda melakukan perkembangan hukum perjanjiannya salah satunya dalam hal sebab batalnya perjanjian yaitu memasukkan penyalahgunaan keadaan (*misbruik van de omstandigheden*) sebagai salah satu sebab batalnya perjanjian/kontrak selain dari kesesatan, ancaman maupun penipuan. Penyalahgunaan keadaan ini merupakan doktrin yang justru akan berasal dari *civil law*, seperti hukum Belanda yang masih dipakai Indonesia sampai saat ini.<sup>53</sup>

Pada abad ke-20, muncul berbagai kritik dan alasan kebebasan berkontrak, baik terkait dengan akibat negatif yang ditimbulkannya, maupun pemikiran yang melekat di dalamnya. Paradigma kebebasan berkontrak berkembang menuju paradigma kepatutan. Meskipun kebebasan berkontrak

---

<sup>53</sup> Rifqi Fadillah, Faisal & Fatahillah, "Pertimbangan Hakim Terhadap Penyalahgunaan Keadaan (*Misbruik Van Omstaghden*) Dalam Perjanjian Kredit Bank (Studi Kasus Terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 2039 K/Pdt/2014)", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Hukum (JIM FH) Vol IV No 2*, Universitas Malikussaleh: 122

masih penting dalam hukum kontrak, maupun dalam sistem hukum. Namun, tampaknya kebebasan berkontrak tidak lagi berkembang pada abad ke-19. Oleh karena itu, negara menjalankan kebebasan berkontrak yaitu, *Pertama*, makin berpengaruhnya ajaran itikad baik, dimana itikad baik bukan saja pada saat pelaksanaan perjanjian, tetapi harus sudah ada pada tahap pembuatan perjanjian. *Kedua*, makin berkembangnya ajaran penyalahgunaan keadaan (*misbruik van de omstandigheden*).<sup>54</sup>

Walaupun ajaran penyalahgunaan keadaan tidak diatur dalam KUHPerdara namun telah dikenal cukup luas dalam khasanah hukum di Indonesia. Dimana telah banyak hakim di Indonesia dalam memutus perkara dalam pengadilan menggunakan alasan penyalahgunaan keadaan yang kemudian menjadi yurisprudensi dan diadopsi ke dalam penyalahgunaan keadaan dalam hukum perjanjian di Indonesia sebagai alasan hakim untuk membatalkan perjanjian atau kontrak di pengadilan adalah sebagai akibat dari amanat Undang-Undang Nomor 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman yaitu terdapat dalam pasal 10 ayat (1) yang berbunyi:

“Pengadilan dilarang menolak untuk memeriksa, mengadili, dan memutus suatu perkara yang diajukan dengan dalih bahwa hukum tidak ada atau kurang jelas, melainkan wajib untuk memeriksa dan mengadilinya”.

---

<sup>54</sup> Rifqi Fadillah, Faisal & Fatahillah, “Pertimbangan Hakim Terhadap Penyalahgunaan Keadaan (*Misbruik Van Omstaghden*) Dalam Perjanjian Kredit Bank (Studi Kasus Terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 2039 K/Pdt/2014)”, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Hukum (JIM FH) Vol IV No 2*, Universitas Malikussaleh: 122

Dalam pasal tersebut dapat diketahui bahwa hakim tidak hanya menerapkan yang sudah diatur di dalam Undang-Undang, tetapi hakim dalam memeriksa, mengadili dan memutus perkara di pengadilan juga harus melakukan penemuan hukum dan penafsiran hukum. Hakim dalam mengadili suatu perkara harus terlebih dahulu mengetahui benar atau tidaknya peristiwa yang dihadirkan kepadanya. Setelah berhasil menentukan acara, hakim kemudian harus memenuhi persyaratan acara. Setelah itu hakim harus menentukan hukum apa yang digunakan untuk menyelesaikan sengketa yang bersangkutan. Di sini kemudian hakim harus menentukan. Hakim di Indonesia dalam menentukan hukum ini merujuk kepada beberapa sumber hukum peraturan perundang-undangan dan yurisprudensi, namun tidak terikat pada yurisprudensi atau putusan hakim yang terdahulu menjadi pertimbangan hukum bagi hakim selanjutnya.<sup>55</sup>

Menurut Utiyafina Mardhati Hazhin, beberapa tolak ukur yang digunakan oleh hakim dalam menentukan adanya penyalahgunaan keadaan ini.<sup>56</sup>

1. Tolak ukur moral yang meliputi kepatutan dan keadilan. Harta benda dan keadilan dijadikan tolak ukur oleh hakim dalam menentukan kondisi kedua

---

<sup>55</sup> Enrico Simanjuntak, "Peran Yurisprudensi dalam Sistem Hukum Indonesia", *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Indonesia*, Jakarta, Vol. 16, No. 1, Maret 2019

<sup>56</sup> Utiyafina Mardhati Hazhin, Heru Saputra Lumban Gaol, "Penyalahgunaan Keadaan dalam Perjanjian Asuransi melalui Telemarketing", *Jurnal Kertha Patrika*, Volume 41 No 2, 2019, DOI 10.24843/KP.2019.v41.i02.p02

belah pihak, hal ini sebagai bentuk pertimbangan yang melihat keuntungan ekonomis dan psikologis kreditur, sehingga apakah menghasilkan posisi tawar yang seimbang antara kedua belah pihak.

2. Tolak ukur itikad baik. Hakim menggunakan tolok ukur itikad baik sebagai bentuk awal keadaan, hal ini terlihat ketika hakim menganggap kreditur tidak memberikan kredit kepada debitur.
3. Tolak ukur keuntungan. Patokan keuntungan yang digunakan oleh hakim juga berkaitan dengan itikad baik, yaitu ketika seorang kreditur memberikan kredit dengan maksud tetapi ternyata dia hanya ingin meningkatkan keuntungan dengan meningkatkan kredit dalam waktu singkat, yang kemudian bertentangan dengan kepatutan dan hukum.

Niewenhuis yang menyebutkan tentang dua aspek penting untuk mengetahui sifat serta luasnya hak dan kewajiban dari hubungan kontraktual, yaitu:<sup>57</sup>

1. Interpretasi (penafsiran) terhadap sifat serta luasnya hak dan kewajiban kontraktual.
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap sifat serta luasnya hak dan kewajiban kontraktual, meliputi:
  - a. Faktor otonom (terkait daya mengikatnya kontrak).

---

<sup>57</sup> Siti Malikatun Badriyah, *Sistem Penemuan Hukum dalam Masyarakat Prismatic*, (Jakarta: Sinar Grafika 2016), 123

- b. Faktor heteronom (faktor-faktor yang berasal dari luar para pihak), terdiri dari: Undang-Undang, kebiasaan (*gebruik*), syarat yang biasa diperjanjikan (*bestandig gebruikelijk beding*), kepatutan (*billijkheid*), dan keadilan.

Dalam permasalahan ini hakim sudah mempertimbangkan faktor dalam menentukan adanya penyalahgunaan dengan mempertimbangkan dari aspek kepatutan dan keadilan pihak yang lemah.

Perkembangan hukum khususnya dalam praktek peradilan di Indonesia adanya penyalahgunaan keadaan dapat dijadikan alasan untuk membatalkan suatu perjanjian, meskipun hal ini secara tegas tidak diatur dalam KUHPerdara, khususnya dalam pasal-pasal yang menyebutkan tentang alasan-alasan kebatalan yaitu 1322 tentang kekhilafan, pasal 1323 tentang paksaan dan pasal 1328 tentang penipuan, sebagai alasan pembatalan perjanjian.

Pada hakikatnya penyalahgunaan keadaan tidak hanya terkait dengan isi perjanjian yang tidak seimbang, namun juga perjanjian yang dianggap bertentangan dengan kesusilaan atas dasar yang menyertai terjadinya perjanjian. Jadi masalahnya bukanlah “sebab” yang dilarang, tetapi kehendak yang salah, cara untuk “memaksa” perjanjian yang “disalahgunakan”.<sup>58</sup>

---

<sup>58</sup> Rifqi Fadillah, Faisal & Fatahillah, “Pertimbangan Hakim Terhadap Penyalahgunaan Keadaan (*Misbruik Van Omstaghden*) Dalam Perjanjian Kredit Bank (Studi Kasus Terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 2039 K/Pdt/2014)”, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Hukum (JIM FH) Vol IV No 2*, Universitas Malikussaleh: 124

Pasal 1321 KUHPerdata menegaskan bahwasanya tiada sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan, atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan. Berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdata hal tersebut adalah pelanggaran terhadap syarat subyektif perjanjian yang membawa konsekuensi perjanjian dapat dimohonkan pembatalannya oleh salah satu pihak kepada hakim.

Buku III KUHPerdata menganut asas kebebasan dalam membuat perjanjian (*beginsel der contractsvrijheid*). Setiap kata sepakat (*consensus*) yang terjadi diantara para pihak (kebebasan berkontrak) akan menimbulkan perjanjian yang mempunyai kekuatan mengikat bagi para pihak yang menutup perjanjian (*pacta sunt servanda*). Oleh karena itu cacat kehendak karena kekhilafan (*dwaling*), paksaan (*dwang*) dan penipuan (*bedrog*) sebagai alasan untuk membatalkan perjanjian maupun perjanjian tidak boleh bertentangan dengan kesusilaan, kepatutan dan kepentingan umum pada hakekatnya adalah pembatasan terhadap asas kebebasan berkontrak.<sup>59</sup>

Kebebasan berkontrak memang sering menimbulkan ketidakadilan dikarenakan membutuhkan posisi tawar (*bargaining position*) yang berimbang dari para pihak yang menutup perjanjian. Seringkali posisi tawar yang tidak

---

<sup>59</sup> Hasanudin, "Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Alasan Pembatalan Perjanjian" *Pengadilan Negeri Tilamuta Kelas II*, 18 Mei 2016, diakses 21 Oktober 2023, <https://pn-tilamuta.go.id/2016/05/18/penyalahgunaan-keadaan-sebagai-alasan-pembatalan-perjanjian/>

berimbang menyebabkan pihak dengan posisi tawar yang lebih tinggi mendiktekan kemauannya kepada pihak lawan janjinya.

Dalam perkembangannya, cacat kehendak juga dapat terjadi dalam hal adanya penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden/undue influence*). Di Negeri Belanda, menurut Pasal 3: 44 NBW (sejak Januari 1992) perjanjian dapat dibatalkan apabila satu pihak dalam melakukan perjanjian tersebut berada dalam keadaan darurat atau terpaksa atau dalam keadaan di mana pihak lawannya mempunyai keadaan psikologis yang lebih kuat dan menyalahgunakan keadaan tersebut dalam membuat perjanjian.<sup>60</sup>

Beberapa hal yang diketemukan dalam suatu kasus yang berhubungan dengan penyalahgunaan keadaan antara lain dapat dilihat dalam perkara perdata Antara Surya Fredy Jonathan Sinaga sebagai PENGGUGAT melawan PT. Susanti Permai sebagai TERGUGAT, sebagaimana tertuang dalam sengketa perjanjian pada Pengadilan Negeri Kelas 1 A Palangkaraya Nomor Putusan 13/Pdt.Sus-PHI/2020/Pn Plk.

Perkara yang ditangani oleh Pengadilan Negeri Kelas 1 A Palangkaraya Nomor Putusan 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Plk antara penggugat dan tergugat dimana duduk perkara dalam putusan tersebut, bahwa Penggugat mulai bergabung dan bekerja diperusahaan tergugat sejak November 2014 dengan jabatan awal non staf admin procrutment di PT. Dwie Warna Karya dengan

---

<sup>60</sup> Herlien Budiono, *Kumpulan Tulisan Hukum Perdata di Bidang Kenotariatan* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2008), 17.

status karyawan tetap. Penggugat dimutasi pada bulan September 2019 ke perusahaan Badan hukum yang berbeda. yakni pada PT. Susantri Permai dengan jabatan KTU GM Office merangkap sebagai KTU estate dengan pekerjaan tambahan mengurus gaji karyawan, keuangan, personalia, gudang, timbangan, pembelian barang dan lain-lain. 3. Bahwa upah terakhir penggugat yang diterima pada tanggal 30 Maret 2020 sebesar Rp.6.093.562,- (enam juta sembilan puluh tiga ribu lima ratus enam puluh dua rupiah).<sup>61</sup>

Selama bekerja penggugat telah melaksanakan tugas sesuai dengan yang diperjanjikan dengan baik dan penuh tanggung jawab, hanya saja penggugat pada tanggal 21 Januari 2020 terkait temuan auditor yang dihadiri oleh PIC GM (Bpk Suwarsono), Manager Estate (Bpk. Monang Pangaribuan), Manager CD (Bpk. Daniel Slamet Budiono), Sr. Assisten (Bpk. Roxy Franky Pangaribuan), Assisten HR (Bpk. Hams Golden Pangaribuan) dan Assisten Lapangan (Bpk. Washington Pardede, Bpk. Adi Sitepu, Bpk. Master Simanjuntak, Bpk. Bambang dan Bpk. Riki) yang hasilnya agar penggugat memperbaiki administrasinya, dan menurut hasil pemeriksaan Auditor tidak ada kesengajaan untuk manipulasi data yang disebabkan atas ketidaktahuan penggugat, dan atas kekhilafan penggugat dalam melakukan pembayaran gaji/upah pekerja, maupun terjadi kerugian perusahaan, penggugat menyatakan bersedia mengganti.<sup>62</sup>

---

<sup>61</sup> Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Plk. 2.

<sup>62</sup> Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Plk. 2.

Kemudian pada tanggal 23 Januari 2020 penggugat dipanggil ke kantor dan sudah ditunggu oleh tim PT. Dwie Warna Karya untuk mengulas kembali temuan auditor.<sup>63</sup> Idam Khair selaku Manager L&D menyebutkan bahwa ada tindakan penggelapan uang oleh penggugat dan akan dibawa ke ranah hukum untuk dilaporkan kepada pihak kepolisian.<sup>64</sup> Keesokan harinya, penggugat dipanggil ke ruangan *general manager* dan sudah ditunggu wakil presiden PT. Kapuas Maju Jaya yang kemudian menyuruh Manager Estate untuk melaporkan penggugat ke polisi apabila penggugat tidak bersedia membuat Surat Pernyataan Pengunduran Diri serta membuat pernyataan ganti rugi.<sup>65</sup> Surat pernyataan pengunduran diri yang telah ditandatangani penggugat disuruh diganti dengan kata-kata yang didiktekan oleh wakil presiden PT Kapuas Maju Jaya dan diminta untuk membuat surat pernyataan ganti kerugian perusahaan.<sup>66</sup>

Pada saat itu Penggugat tidak bersedia mengganti atas adanya dugaan kerugian perusahaan, mengingat uang Penggugat sebesar Rp.15.090.000,- yang merupakan uang talangan atas pembayaran gaji Humas untuk bulan Oktober dan November 2019 yang dilakukan di PT. Susantri Permai secara tunai namun belum dicatat di dalam pembukuan, sehingga seharusnya nilai uang kas secara fisik berkurang, akan tetapi di dalam pencatatan pada buku kas umum saldo kas

---

<sup>63</sup> Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Plk. 2.

<sup>64</sup> Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Plk. 3.

<sup>65</sup> Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Plk. 3.

<sup>66</sup> Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Plk. 4.

tetap/tidak berkurang.<sup>67</sup> Pada tanggal 28 Januari 2020 PT. Susantri Permai ada mengembalikan uang talangan tersebut sebesar Rp. 15.090.000,- tapi sudah dipotong sebesar Rp. 10.072.000,- yang merupakan piutang dalam kesalahan pembayaran gaji dengan cara *breakdown* sesuai *issue* auditor dan uang tersebut telah diterima oleh Bapak Rudi Riando (Mgr. Plantation PT. Dwie Warna Karya), Bapak Suwarsono (Mgr. Quality Control PT. Dwie Warna Karya), dan Bapak Daniel Slamet Budiono (Mgr. Comdev PT. Susantri Permai).<sup>68</sup> Pada tanggal 28 Februari 2020 penggugat mengajukan pencabutan surat pengunduran diri tertanggal 24 Januari 2020 ke Pimpinan baru tetapi PT. Susantri tidak mau membuat tanda terima surat dimaksud yang kemudian dikirim via email kepada tergugat.<sup>69</sup> Tanggal 3 Maret 2020 Manager HR memerintahkan penggugat untuk melakukan serah terima tugas dan diberi waktu tiga hari untuk meninggalkan lokasi perusahaan. Upah terakhir penggugat diterima pada tanggal 30 Maret 2020 sebesar Rp 6.093.562 dan pada keesokan harinya HRD menyampaikan surat meminta penggugat mengosongkan rumah dinas dan meninggalkan lokasi perusahaan.<sup>70</sup>

Selanjutnya dalam menjalankan tugasnya hakim tidak selalu terpaku terhadap Undang-Undang atau suatu perjanjian (formal legalistik), tetapi senantiasa menyelaraskan hukum formal dengan nilai keadilan yang hidup di

---

<sup>67</sup> Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Plk. 4.

<sup>68</sup> Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Plk. 3.

<sup>69</sup> Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Plk. 3.

<sup>70</sup> Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Plk. 3.

dalam masyarakat. Pasal 28 ayat (1) Undang-Undang No. 4 Tahun 2004 Tentang Kekuasaan Kehakiman menyebutkan bahwa "hakim wajib menggali, mengikuti dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat". Dalam arti bahwa karena di dalam masyarakat masih terdapat hukum yang tidak tertulis dengan nilai-nilai hukum yang tetap dijunjung tinggi, maka hakim mampu mengenal dan memahami hukum tersebut sehingga dapat memberikan putusan yang sesuai dengan rasa keadilan masyarakat.

Menurut peneliti Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PN dalam kaidah hukum ditetapkan yang menjadi hak dan kewajiban anggota masyarakat di dalam pergaulan hidupnya, yaitu menetapkan cara bertingkah laku manusia di dalam hidup bermasyarakat serta keharusan untuk menaatinya. Jika ketaatan pada hukum ini hanya diserahkan kepada kemauan bebas manusia sepenuhnya, maka tujuan hukum itu akan sulit dicapai. Karenanya, perlu diiringi dengan sanksi untuk mempengaruhi kemauan bebas itu yang berarti memaksa anggota masyarakat untuk taat pada hukum. Pamaksaan ketaatan akan hukum ini membawa kita kepada masalah kekuasaan dalam arti kemampuan untuk menegakkan daya paksanya.

Pihak perusahaan termasuk melakukan pelanggaran berat dengan hakim mengadili putusan sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya pada hari Senin tanggal 26 Oktober 2020, DIAN KURNIAWATI, S.H. M.H., sebagai Hakim

Ketua, LELA YULIANTY, S.H., M.H. dan MUHAMMAD SUHRI BURHAN, S.H., M.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan pada hari Rabu tanggal 4 Nopember 2020, dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, LIANOVA, S.H., Panitera Pengganti dan dihadiri Penggugat dan Kuasa Tergugat mengabulkan Gugatan Penggugat untuk Sebagian, Menyatakan perbuatan Tergugat yang menyuruh Penggugat untuk membuat surat pengunduran diri tanggal 24 Januari 2020 tidak memenuhi ketentuan Pasal 154 huruf b dan Pasal 162 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan merupakan tindakan pemutusan hubungan kerja sepihak, Menyatakan Surat Pengunduran diri Penggugat tanggal 24 Januari 2020 dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum, Menyatakan putus hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat dihitung sejak putusan dibacakan, Menghukum tergugat untuk membayar hak-hak tergugat secara tunai sekaligus, seluruhnya berjumlah 128.574.158, Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya, Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp. 206.000,- (dua ratus enam ribu rupiah).<sup>71</sup>

## **B. Penyalahgunaan Keadaan Menurut Maqashid Syariah**

Pada dasarnya hukum Islam memberikan kebebasan pada manusia untuk membuat perjanjian sesuai dengan keinginannya, tetapi perjanjian itu

---

<sup>71</sup> Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Plk. 43.

sendiri masih harus ada dalam batas-batas yang ditetapkan dalam ajaran agama. Agama berperan penting dalam menentukan akibat hukum yang terjadi karena terbentuknya perjanjian tersebut. Hal ini dimaksudkan agar manusia tidak sampai berselisih paham dan saling bermusuhan akibat dari perjanjian dan persyaratan-persyaratan yang dibuatnya sendiri.<sup>72</sup>

Berbeda dengan pandangan hukum positif sekular yang kini dianut oleh hampir seluruh negara-negara di dunia. Dalam pandangan hukum positif, suatu perjanjian dan perikatan dianggap sah apabila terjadi atas dasar suka rela antara pihak-pihak yang bersangkutan, meski pun harus dalam batas kepatutan. Termasuk dalam kepatutan menurut hukum positif adalah hal-hal yang menyimpang dari ketentuan agama. Dan juga hal-hal yang secara tidak langsung bisa merampas kebebasan dan kemerdekaan orang lain yang terlibat dalam perjanjian itu.<sup>73</sup>

Sehubungan dengan hal ini, Allah SWT berfirman dalam surat An-Nisa' ayat 29 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۖ وَلَا تَقْتُلُوا  
 أَنْفُسَكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka diantara kamu”.

<sup>72</sup> Nabiela Nadiera, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik Van Omtandigheden) dalam Aqad Jual Beli”, (Skripsi: IAIN Walisongo). 11

<sup>73</sup> Nabiela Nadiera, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik Van Omtandigheden) dalam Aqad Jual Beli”, (Skripsi: IAIN Walisongo). 12.

Dalam ayat di atas Allah melarang orang-orang mukmin untuk makan harta orang lain dengan cara yang batil, kecuali dengan cara perniagaan yang dilandasi oleh rasa suka rela oleh para pihak. Para ahli tafsir menafsirkan kata “makan harta dengan jalan batil” itu adalah semua transaksi yang dilarang menurut ketentuan hukum Islam, seperti transaksi yang mengandung kebatilan dan penipuan.<sup>74</sup>

Berdasarkan dari penafsiran ayat di atas, maka jika di dalam suatu perjanjian terjadi penyalahgunaan keadaan, yang mana salah satu pihak diuntungkan sedangkan pihak lain dirugikan karena keadaan tertentu, maka hal itu tentu saja bertentangan dengan nilai-nilai keadilan. Bertentangan dengan keadilan berarti berbuat aniaya terhadap orang lain. Sifat aniaya inilah yang dapat dikategorikan sebagai perbuatan “makan harta orang lain dengan cara batil”.

Perjanjian adalah “persetujuan tertulis atau dengan lisan yang dibuat oleh dua pihak atau lebih, masing-masing bersepakat akan menaati isi persetujuan yang telah dibuat bersama.” Menurut Pasal 1313 KUHPdata, “Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”.<sup>75</sup> Perjanjian dalam sistem ekonomi yang berparadigma Islam senantiasa harus dilandasi oleh aturan

---

<sup>74</sup> Ibn Katsir, *Tafsir al-Qur'an al-Azim (Tafsir Ibn Katsir)*, Cet I, (Beirut: Maktabah an-Nur al-Islamiyah, 1991), 454.

<sup>75</sup> Sudarsono, *Kamus Hukum*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), 363.

hukum-hukum islam (*syari'ah*), karena perjanjian adalah manifestasi amal manusia yang mempunyai nilai ibadah dihadapan Allh SWT. Perjanjian dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu: Perjanjian yang halal. Perjanjian yang haram.

Perjanjian halal adalah semua perjanjian yang diperbolehkan oleh syariat Islam, sedangkan perjanjian yang haram adalah kebalikannya yaitu dilarang oleh syariat Islam. Dalam kaidah disebutkan:

والأصل في العقود والمعاملات الصحة حتى يقوم دليل على البطلان والتحریم<sup>76</sup>

Artinya: “Hukum asal dalam berbagai perjanjian dan muamalah adalah sah sampai adanya dalil yang menunjukkan kebatalan dan keharamannya”.

Bahwa segala sesuatu itu sah atau boleh dilakukan apabila tidak ada larangan yang secara tegas tidak memperbolehkan tindakan tersebut. Apabila dikaitkan dengan perjanjian, maka hal ini berarti bahwa tindakan hukum dan perjanjian apapun dapat dibuat sejauh tidak ada larangan khusus mengenai perjanjian tersebut. Perjanjian antara satu orang dengan orang lainnya berdasarkan asas *al-kitabah* harus dibuat secara tertulis. Perjanjian yang dibuat dengan cara tertulis bertujuan untuk memudahkan dalam pembuktian, acuan bekerja sama dan melaksanakan Perjanjian. Kesepakatan dalam Perjanjian dituangkan dalam sebuah surat perjanjian. Perjanjian syariah dalam Hukum

---

<sup>76</sup> Ibnu Qayyim, *إعلام الموقعين* (T.Tp: Maktabah Al Kulliyat Al Azhariyah, 2002)

Islam dikenal dengan istilah akad. Akad dalam bahasa arab disebut dengan *al-'aqdu*. Secara bahasa akad dapat diartikan dengan ikatan atau mengikat.<sup>77</sup>

Para ahli hukum Islam atau jumhur ulama mendefinisikan akad sebagai pertalian antara ijab dan qabul yang dibenarkan oleh syara' yang menimbulkan akibat hukum terhadap objeknya. Akibat hukum ini yang menjadi tujuan dari diadakannya akad sebagai maksud bersama yang akan dituju dan yang hendak diwujudkan oleh para pihak dalam suatu akad. Ulama fiqh menetapkan bahwa perjanjian yang telah memenuhi rukun dan syaratnya mempunyai kekuatan mengikat terhadap pihak-pihak yang melakukannya. Maksud dari kekuatan mengikat dalam perjanjian adalah bahwa perjanjian hanya mengikat bagi para pihak yang mengikatkan diri pada perjanjian tersebut dan sifatnya hanya mengikat ke dalam.

Kaum Islam mempunyai falsafah hidup, mempunyai satu ideologi sebagaimana juga kaum Kristen mempunyai falsafah hidup dan ideologi, seperti juga seorang fasis atau komunis mempunyai falsafah hidup dan ideologinya sendiri-sendiri pula. Seorang Islam hidup di atas dunia ini adalah dengan cita-cita hendak menjadi seorang hamba Allah dengan arti yang sepenuhnya, mencari kejayaan di dunia dan kemenangan di akherat. Dunia dan akherat ini sekali-kali tidak mungkin dipisahkan oleh seorang muslim dari ideologinya.<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup> Gemala Dewi, Dkk, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, cet. Ke-2 (Jakarta: Kencana, 2006), 45.

<sup>78</sup> M. Natsir, *Capita Selecta* (Jakarta: Bulan Bintang, 1973), 436.

Islam mengajarkan kepada pemeluk-pemeluknya untuk memutuskan sesuatu persoalan dengan rasa keadilan apapun juga yang menjadi akibatnya. Dalam hal hukum, semua orang adalah sama dan tidak diperkenankan mengadakan perbedaan dalam melaksanakan keadilan. *Rule of law* adalah yang paling tinggi dan pelaksanaan keadilan adalah di atas segala-galanya.<sup>79</sup>

Untuk mencapai tingkatan yang mulia itu, Tuhan memberi kita bermacam-macam aturan. Aturan atau cara kita harus berlaku berhubung dengan Tuhan yang menjadikan kita dan cara kita harus berlaku berhubung dengan sesama manusia. Di antara aturan-aturan yang berhubungan dengan muamalah sesama makhluk itu, ada diberikan garis-garis besarnya berupa kaedah yang berkenaan dengan hak dan kewajiban seseorang terhadap masyarakat dan hak serta kewajiban masyarakat terhadap diri seseorang. Yang akhir ini tidak lebih tidak kurang ialah yang dinamakan dengan urusan kenegaraan itu.<sup>80</sup>

Maqashid syari'ah adalah tujuan dari hukum Islam, maqashid Syariah begitu menjaga kemaslahatan manusia di kehidupan dunia maupun di kehidupan akhirat. Apa saja bentuk serta jenisnya yang bisa membuat kerusakan pada kemaslahatan baik di dalam diri manusia secara individu dan di masyarakat luas, maka agama Islam mengharamkan seperti narkoba yang termasuk kedalam jenis zat yang bisa memberikan efek berbahaya kepada

---

<sup>79</sup> Khurshid Ahmad, *Islam Lawan Fanatisme dan Intoleransi* (Jakarta: Tintamas, 1968), 52.

<sup>80</sup> M. Natsir, *Capita Selecta* (Jakarta: Bulan Bintang, 1973), 436.

manusia baik dalam diri perseorangan ataupun masyarakat luas. Agama Islam mengharamkan untuk merugikan orang lain, dikarenakan hal tersebut tergolong hal yang dapat menimbulkan kemudhorotan yang besar serta menimbulkan kerusakan fatal.

Menurut Al-Syatibi mengatakan syari'at itu diturunkan dengan tujuan memelihara maksud-maksud syar'i (sesuai syariah) dalam penciptaan, maksud-maksud tersebut tidak terlepas dari tiga keadaan:<sup>81</sup>

1. Sebagai kebutuhan primer (*daruriyyah*)
2. Memenuhi kebutuhan sekunder (*hajiyyat*)
3. Sebagai kebutuhan tersier (*tahsiniyyat*)

Menurut Imam asy-Syatibi maqashid syariah memiliki 5 hal inti, yaitu:<sup>82</sup>

- a. *Hifdzu Ad-Diin* atau Menjaga Agama
- b. *Hifdzu An-Nafs* atau Menjaga Jiwa
- c. *Hifdzu Aql* atau Menjaga Akal
- d. *Hifdzu An-Nasl* atau Menjaga Keturunan
- e. *Hifdzu Al-Maal* atau Mmenjaga Harta

Penyalahgunaan keadaan dalam pembuatan perjanjian menurut maqashid syariah adalah kebutuhan dharuriyat. Apabila tingkat kebutuhan ini

---

<sup>81</sup> Muhammad Abd al-Hadi Fa'ur, *al-Maqasid inda al-Shatibi* (Seeda-Lebanon: Bisyuni, 2006), 49.

<sup>82</sup> Mashun Adib, "Maqashidus Syari'ah, Pengertian, dan Unsur-unsur di Dalamnya", *Nu Online*, 3 Juli 2021, diakses 30 September 2023, <https://jateng.nu.or.id/opini/maqashidus-syari-ah-pengertian-dan-unsur-unsur-di-dalamnya-tlvIj>

tidak terpenuhi, akan terancam keselamatan umat manusia, kebutuhan primer ini meliputi agama, jiwa, akal, keturunan dan harta. Kebutuhan yang lima ini sangat erat hubungannya dengan tenaga kerja dan majikan sebagai pengusaha, karena Masyarakat yang dalam kegiatannya menjadikan lima hal ini sebagai landasan hidup. Berkaitan dengan lima pokok prinsip, apabila terjadi penyalahgunaan keadaan maka akan merusak 2 dari ke-lima maqashid syariah. Yaitu, memelihara jiwa (*hifdzu al-nafs*) dan memelihara harta (*hifdzu al-mal*).

Semua aturan-aturan itu dalam garis besarnya sudah terhimpun dalam al-Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad saw. Tetapi, al-Qur'an dan Sunnah Nabi itu tidak bertangan dan tidak berkaki sendiri untuk menjaga supaya peraturan-peraturannya itu dijalankan oleh manusia.

Para pihak harus tunduk dan patuh pada ketentuan perjanjian yang mereka buat sebagaimana tunduk dan patuh kepada Undang-Undang. Pemenuhan prinsip syariah dilaksanakan dengan memenuhi ketentuan pokok hukum Islam. Prinsip syariah yang mempunyai dampak yang signifikan terhadap suatu akad, yaitu keadilan dan keseimbangan (*'Adl wa Tawazun*).

Gemala Dewi menyebutnya sebagai Asas persamaan atau kesetaraan (*mabda' at-ta'awazun fi al-mu'awadhah*), yaitu pada keseimbangan dari hak dan kewajiban bagi para pihak yang dituangkan dalam bentuk akad. Selain itu, kesetaraan dalam hal memikul risiko juga harus diperhatikan pada perjanjian yang berdasarkan prinsip syariah ini. Keseimbangan, persamaan atau

kesetaraan Hak dan kewajiban akan tercapai apabila para pihak saling bersepakat atas isi dari perjanjian yang akan dilakukan.

Kesepakatan yang seimbang dapat menyeimbangkan kedudukan para pihak. Para pihak tidak saling menekan satu sama lain dengan adanya bargaining position yang seimbang. Islam tidak memperkenankan diskriminatif atas sesama. Allah hanya membedakan manusia menurut takwanya.

Sebagaimana firman Allah dalam QS. Al-Hujarat ayat 13 yang berbunyi:

يٰۤاَيُّهَا النَّاسُ اِنَّا خَلَقْنٰكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ وَّاُنْثٰى وَجَعَلْنٰكُمْ شُعُوْبًا وَّقَبَاۤىِٕلٍ لِتَعَارَفُوْا ؕ اِنَّ اَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللّٰهِ

اَتْقٰكُمْ بِاِنَّ اللّٰهَ عَلِيْمٌ حَكِيْمٌ

Artinya: “Hai manusia, sesungguhnya Kami ciptakan kamu dari seorang laki-laki seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu di sisi Allah adalah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.”

Artinya, manusia hanya lebih tinggi daripada yang lain karena ketakwaannya kepada Allah, yaitu kemampuannya untuk melaksanakan kewajiban-kewajiban yang diperintahkan oleh Allah dan menjauhi larangan-larangan Allah.<sup>83</sup>

Orang zalim adalah orang yang tidak menempatkan sesuatu pada tempatnya. Orang yang menghukum tidak berdasarkan hukum yang adil. Orang yang bertindak tidak sesuai dengan permainan yang telah dibuat atau

---

<sup>83</sup> Sutan Remy Sjahdeini, *Perbankan Syariah: Produk-produk dan Aspek-aspek Hukumnya* (Jakarta: Kencana, 2015), 21.

diundangkan. Orang yang melanggar hak-hak asasi Tuhan dan juga melanggar hak-hak asasi manusia.

Zalim dalam permasalahan ini termasuk pada perjanjian yang menimbulkan ketidakadilan bagi para pihak lainnya karena meletakkan hak dan kewajiban tidak sebagaimana porsinya. Menurut Sutan Remi Sjahdeini, suatu perjanjian yang zalim adalah suatu perjanjian yang akadnya berat sebelah atau timpang. Akad yang berat sebelah *bargaining position* nya tidak setara. Satu pihak lebih banyak hanya menentukan apa yang menjadi hak-hak pihak yang mempunyai posisi kuat dengan kurang menentukan yang menjadi kewajiban-kewajibannya kepada pihak lainnya, sebaliknya dalam akad tersebut lebih banyak mengatur kewajiban-kewajiban pihak lain yang posisinya lemah dan kurang menentukan apa hak-hak terhadap pihak lainnya.

Kriteria ini sama dengan penyalahgunaan keadaan yang dilakukan pihak Tergugat terhadap Penggugat. Selain *bargaining position* tidak seimbang juga menimbulkan hak dan kewajiban yang timpang. Tergugat harus memperhatikan perlindungan yang seimbang terhadap kepentingan kedua belah pihak, baik untuk pihak Tergugat maupun pihak Penggugat. Tidak dibenarkan perjanjian atau akad hanya menentukan hak-hak salah satu pihak. Penekanan oleh pihak yang lebih kuat kepada pihak yang lemah termasuk perbuatan zalim. Zalim termasuk dari hal yang dilarang dalam akad muamalah.

Jadi, perjanjian dalam syariaah yang mengandung unsur zalim termasuk hal yang dilarang dan tidak sesuai dengan prinsip syariaah. Zalim termasuk perjanjian yang haram.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Hasil penelitian penulis terkait Penyalahgunaan Keadaan (*Undue Influence*) Sebagai Alasan Dalam Pembatalan Surat Pengunduran Diri Pekerja Perspektif Maqashid Syariah adalah sebagai berikut:

1. Walaupun ajaran penyalahgunaan keadaan tidak diatur dalam KUHPerdara namun sudah dikenal cukup luas pada khasanah hukum di Indonesia. Dimana telah banyak hakim di Indonesia dalam memutus kasus perjanjian pada pengadilan menggunakan alasan penyalahgunaan keadaan yang kemudian menjadi yurisprudensi. Akan tetapi, dalam Buku III KUHPerdara apabila terdapat cacat kehendak dalam pembuatan perjanjian yang dikarenakan paksaan (*dwang*), kekhilafan (*dwaling*), dan penipuan (*bedrog*) dapat menjadi alasan untuk membatalkan perjanjian tersebut. Penyalahgunaan keadaan pada hukum perjanjian di Indonesia menjadi dampak asal amanat Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kehakiman yaitu pada pasal 10 ayat (1).
2. Penyalahgunaan keadaan dalam pembuatan perjanjian menurut maqashid syariah adalah kebutuhan dharuriyat. Apabila tingkat kebutuhan ini tidak terpenuhi, akan terancam keselamatan umat manusia, kebutuhan primer ini meliputi agama, jiwa, akal, keturunan dan harta. Kebutuhan yang lima ini

sangat erat hubungannya dengan tenaga kerja dan majikan sebagai pengusaha. Akad yang berat sebelah atau *bargaining position*-nya tidak setara, maka satu pihak yang lebih tinggi hanya menentukan apa yg menjadi hak-hak pihak yang memiliki posisi yang lebih tinggi dengan tidak melihat apa yang menjadi kewajiban-kewajibannya kepada pihak lainnya, kebalikannya pada akad tadi lebih banyak mengatur kewajiban-kewajiban pihak lain yg posisinya lemah dan tidak melihat apa yang menjadi hak-hak terhadap pihak lainnya. Berkaitan dengan lima pokok prinsip, apabila terjadi penyalahgunaan keadaan maka akan merusak 2 dari ke-lima maqashid syariah. Yaitu, memelihara jiwa (*hifdzu al-nafs*) dan memelihara harta (*hifdzu al-mal*).

## **B. Saran**

Menurut hasil analisis maupun kesimpulan di atas, terdapat saran yang diajukan penulis, sebagai berikut:

1. Bagi pemerintah, diharapkan segera membuat peraturan yang mengatur tentang penyalahgunaan keadaan (*undue influence*) dapat sebagai alasan dalam membatalkan surat perjanjian. Karena hal tersebut sangat dibutuhkan sebagai dasar landasan penentuan hukum di dalam ranah ketenagakerjaan.
2. Bagi penelitian ke depan, diharapkan agar melengkapi penelitian yang penulis kerjakan apabila pemerintah sudah memberikan pengaturan

tentang penyalahgunaan keadaan (*undue influence*) sebagai alasan dalam pembatalan surat, terlebih bila dilihat dari segi pelaksanaan di lapangan sampai dengan melihat perspektif lain secara lebih komprehensif dan mendalam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah dan Shalih, Abdur Rahman, *Landasan dan Tujuan Pendidikan. Menurut al-Qur'an serta Implementasinya*, terj. Mutammam, Bandung: CV. Diponegoro, 1991.
- Adib, Mashun, “Maqashidus Syari’ah, Penngertian, dan Unsur-unsur di Dalamnya”, *Nu Online*, 3 Juli 2021, diakses 30 September 2023, <https://jateng.nu.or.id/opini/maqashidus-syari-ah-pengertian-dan-unsur-unsur-di-dalamnya-tlvlj>
- Ahmad, Khurshid, *Islam Lawan Fanatisme dan Intoleransi*, Jakarta: Tintamas, 1968.
- Ali, M. Daud, Azhary, M. Thahir dan Daud, Habibah, *Islam untuk Disiplin Ilmu Hukum, Sosial dan Politik*, Jakarta: Bulan Bintang, 1988.
- Ali, Zainuddin, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Assagaf, Yunus, Ketenagakerjaan Dalam Konsepsi Syari’at Islam, *Jurnal IAIN Manado* Vol 3 No 1, (2022) <http://dx.doi.org/10.30984/as.v3i1.268>
- Ayu Gambirowati dan Arinto Nugroho, “Tinjauan Yuridis Pengunduran Diri Pekerja atas Perintah Pengusaha”, *Jurnal Novum* Vol. 5, No. 2, April 2018.
- Azhari, Muhammad Thahir, *Negara Hukum: Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya Dilihat dari Segi Hukum Islam*, Jakarta: Bulan Bintang, 1987.
- B., Purnomo, “Penyalahgunaan Keadaan (*Misbruik Van Omstandigheden*) Dalam Bidang Hubungan Industrial Yang Mengakibatkan Pembatalan Atas Surat

- Pengunduran Diri Pekerja (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 1016 K/Pdt.Sus-Phi/2019)”, *Jurnal Krisna Law*, Vol. 3, No. 2, 2021.
- Baasir, Faisal, *Etika Politik: Pandangan Seorang Politisi Muslim*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2003.
- Badriyah, Siti Malikatun, *Sistem Penemuan Hukum dalam Masyarakat Prismatik*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016.
- Budiarjo, Miriam, *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, Jakarta: PT. Gramedia, 1982.
- Budiono dan Herlien, *Kumpulan Tulisan Hukum Perdata di Bidang Kenotariatan*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2008.
- Clarins, Sharon, “Penerapan Doktrin Penyalahgunaan Keadaan (*Misbruik Van Omstandigheden*) Dalam Putusan Pengadilan Indonesia”, *Jurnal Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia* Volume 1 Nomor 4, 2022.
- Dewi, Gemala, Dkk, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, cet. Ke-2 (Jakarta: Kencana, 2006).
- Enonchong, Nelson, “Contract Damages for Injury to Reputation”, *The Modern Law Review*, (1996) <https://doi.org/10.1111/j.1468-2230.1966.tb02102.x>
- Fa’ur, Muhammad Abd al-Hadi, *al-Maqasid inda al-Shatibi* (Seeda-Lebanon : Bisyuni, 2006).
- Fadillah, Rifqi, Faisal & Fatahillah, “Pertimbangan Hakim Terhadap Penyalahgunaan Keadaan (*Misbruik Van Omstaghden*) Dalam Perjanjian Kredit Bank (Studi Kasus Terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 2039 K/Pdt/2014)”, *Jurnal*

- Ilmiah Mahasiswa Fakultas Hukum (JIM FH) Vol IV No 2*, Universitas Malikussaleh.
- Fidhayanti, Dwi, “Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Larangan Dalam Perjanjian Syariah”, *Jurisdictie: Jurnal Hukum dan Syariah*, Volume 9 Nomor 2, (2018). DOI. <https://10.18860./J.v9i2.5076>
- Gambirowati, Ayu dan Nugroho, Arinto, “Tinjauan Yuridis Pengunduran Diri Pekerja atas Perintah Pengusaha”, *Jurnal Novum* Vol. 5, No. 2, April (2018).
- Hamid, Haris, *Hukum Konsumen*, (Makassar: Sah Media, 2017).
- Hardijan Rusli Sikumbank, Risman F, *Hukum Perjanjian Indonesia & Common Law*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.
- Haricahyono, Cheppy, *Ilmu Politik dan Perspektifnya*, Yogyakarta: PT. Tiara Wacana Yogya, 1991.
- Hartono, Sunaryati, *Peranan dan Kedudukan Asas-Asas Hukum dalam Kerangka Hukum Nasional*, Bandung: Makalah Simposium di FH Unpad, 1987.
- Hasanudin, “Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Alasan Pembatalan Perjanjian” *Pengadilan Negeri Tilamuta Kelas II*, 18 Mei 2016, diakses 21 Oktober 2023, <https://pn-tilamuta.go.id/2016/05/18/penyalahgunaan-keadaan-sebagai-alasan-pembatalan-perjanjian/>
- Hazhin, Utiyafina Mardhati dan Gaol, Heru Saputra Lumban, “Penyalahgunaan Keadaan dalam Perjanjian Asuransi melalui Telemarketing”, *Jurnal Kertha Patrika*, Volume 41 No 2, 2019. DOI. <https://10.24843/KP.2019.v41.i02.p02>

- Hernawan, A. “*Industrial Relations In The Perspective Of Justice Theory By John Rawls*”. *Mimbar Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada (2014).  
<https://doi.org/10.22146/jmh.16042>
- Hernoko, A. Y., & Anand, G. “*The application of circumstance abuse doctrine (Misbruik Van Omstandigheden) on judicial practice in Indonesia*”. *Journal of Advanced Research in Law and Economics*, (2017).  
<https://doi.org/10.14505/jarle.v8.7>
- Huijbers, Theo, *Filsafat Hukum*, Yogyakarta: Kanisius, 1995.
- Izzati, Nabiyla Risfa, “Penerapan Doktrin Penyalahgunaan Keadaan (*Undue Influence*) Sebagai Alasan Pembatalan Perjanjian Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial”, *Loc. Cit.*
- J. Satrio, *Hukum Perjanjian*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1992.
- Kaelan, *Pendidikan Pancasila*, Yogyakarta: Paradigma, 2003.
- Katsir, Ibn, *Tafsir al-Qur'an al-Azim (Tafsir Ibn Katsir)*, Cet I, (Beirut: Maktabah an-Nur al-Islamiyah, 1991).
- Kusumaatmadja, Mochtar, *Fungsi dan Perkembangan Hukum dalam Pembangunan Nasional*, Bandung: Binacipta, 1978.
- Kusumaatmadja, Mochtar, *Hukum Masyarakat dan Pembinaan Hukum Nasional*, Bandung: Bimacipta, 1976.
- Kusumohamidjojo, Budiono, *Ketertiban yang Adil*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 1999.

- Latupono, Barzah dkk, *Buku Ajar Hukum Islam Edisi Revisi 2020*, Yogyakarta: Depublish, 2020.
- Martono, Endro, “Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Dasar Pembatalan Perjanjian”, *Jurnal Yustitia Merdeka: Jurnal Hukum*. Volume 2 Nomor 2.
- Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2019.
- Mertokusumo dan Sudikno, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2010.
- Nadiera, Nabiela, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik Van Omtandigheden) dalam Aqad Jual Beli”, (Skripsi: IAIN Walisongo).
- Nasution, M. Yunan, *Islam dan Problema-Problema Kemasyarakatan*, Jakarta: Bulan Bintang, 1988.
- Natsir, M., *Capita Selecta*, Jakarta: Bulan Bintang, 1973.
- Nugra, Xavier, “Perkembangan Doktrin Penyalahgunaan Keadaan (*Misbruik Van Omstandigheden*) Sebagai Alasan Pembatalan Perjanjian Dalam Putusan Pengadilan”, Universitas Airlangga, 2019.
- Nurhayati, Bernadeta Resti, “Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Dasar Pembatalan Perjanjian”, *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, (2019).  
<https://doi.org/10.23887/jkh.v5i1.16752>
- Pamudji, Suparni, *Demokrasi Pancasila dan Ketahanan Nasional*, Jakarta: PT. Bina Aksara, 1985.

Pasal 13 ayat (2) huruf d Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian  
Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 1321 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Pasal 1328 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 81 angka 42 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Pickles, Dorothy, *Pengantar Ilmu Politik*, Jakarta: Rineka Cipta, 1991.

Prasetyo, Beni Tri, *Tentang Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Alasan Pembatalan  
Perjanjian*, 2016.

Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Plk.

Qayyim, Ibnu, *علام المواقعين* (T.Tp: Maktabah Al Kulliyat Al Azhariyah, 2002).

Rasjidi, Lili, *Filsafat Hukum Mazhab dan Refleksinya*, Bandung: Remadja Karya CV,  
1989.

Ridla, Muhammad Rasyid, *Wahyu Ilahi kepada Muhammad*, Jakarta: PT. Dunia  
Pustaka Jaya, 1983.

Sanit, Arbi, *Reformasi Politik*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998.

Simanjuntak, Enrico, "Peran Yurisprudensi dalam Sistem Hukum Indonesia", *Jurnal  
Fakultas Hukum Universitas Indonesia*, Jakarta, Vol. 16, No. 1, Maret 2019.

Sjahdeini, Sutan Remy, *Perbankan Syariah: Produk-produk dan Aspek-aspek  
Hukumnya*, Jakarta: Kencana, 2015.

- Soekanto, Soerjono dan Mamuji, Sri, *Penelitian Hukum Normatif Sutu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Sudarsono, *Kamus Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta, 2007.
- Suryodiningrat, Raden Mas, *Perikatan-Perikatan Bersumber Perjanjian*, Bandung; Tarsito, 1991.
- Suseno, Fransz Magnis, *Etika Politik*, Jakarta: PT.Gramedia, 1987.
- Zainuddin, A. Rahman, *Kekuasaan dan Negara, Pemikiran Politik Ibnu Khaldun*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1992.

## LAMPIRAN



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

### PUTUSAN

Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PN PIK

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

SURYA FREDY JONATHAN SINAGA, tempat tanggal lahir Hilir Banda Aceh, 16 April 1983, agama Islam, jenis kelamin Laki-laki, bertempat tinggal Jl. Rajawali II B No.40 RT/RW.006/002 Kelurahan Bukit Tunggal, Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya, Provinsi Kalimantan Tengah, sebagai PENGUGAT;

Lawan

PT. SUSANTRI PERMAI, berkedudukan di Jalan Rajawali No. 30 KM 7,5 RT.001/RW.014 Kelurahan Bukit Tunggal Kec. Jekan Raya, Kota Palangka Raya Propinsi Kalimantan Tengah, yang diwakili oleh KIKI OKTA NUGRAHA, Direktur PT. Susantri Permai, dalam hal ini memberikan kuasa kepada ADE FACHRIZAL,S.H. Jabatan Industrial Relation Manager dan FALIMI UTHMA THAMRIN Jabatan HR Region Manager, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 4 Agustus 2020, sebagai TERGUGAT;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 29 Juli 2020 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya pada tanggal 29 Juli 2020 dalam Register Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.PIK, dan telah diadakan perbaikan surat gugatan tanggal 29 Juli 2020 yang diajukan dipersidangan tanggal 18 Agustus 2020 sebagai berikut:

1. Bahwa penggugat mulai bergabung dan bekerja diperusahaan tergugat sejak November 2014 dengan jabatan awal non staf admin procurement di PT. Dwie Warna Karya dengan status karyawan tetap;

Halaman 1 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

#### 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 ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang tercantum 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)

Halaman 1



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

2. Bahwa penggugat dimutasi pada bulan September 2019 ke perusahaan Badan hukum yang berbeda, yakni pada PT. Susantri Permai dengan jabatan KTU GM Office merangkap sebagai KTU estate dengan pekerjaan tambahan mengurus gaji karyawan, keuangan, personalia, gudang, timbangan, pembelian barang dan lain-lain.
3. Bahwa upah terakhir penggugat yang diterima pada tanggal 30 Maret 2020 sebesar Rp.6.093.562,- (enam juta sembilan puluh tiga ribu lima ratus enam puluh dua rupiah).
4. Bahwa selama bekerja, penggugat telah melaksanakan tugas sesuai dengan yang diperjanjikan, dan melaksanakan tugas tambahan sesuai perintah/petunjuk dari atasan, dengan baik dan penuh tanggung jawab, hanya saja penggugat pada tanggal 21 Januari 2020 terkait temuan auditor yang dihadiri oleh PIC GM (Bpk Suwarsono), Manager Estate (Bpk. Monang Pangaribuan), Manager CD (Bpk. Daniel Slamet Budiono), Sr. Assisten (Bpk. Roxy Franky Pangaribuan), Assisten HR (Bpk. Hams Golden Pangaribuan) dan Assisten Lapangan (Bpk. Washington Pardede, Bpk. Adi Sitepu, Bpk. Master Simanjuntak, Bpk. Bambang dan Bpk. Riki) yang hasilnya agar penggugat memperbaiki administrasinya, dan menurut hasil pemeriksaan Auditor tidak ada kesengajaan untuk manipulasi data yang disebabkan atas ketidaktahuan penggugat, dan atas kesilafan penggugat dalam melakukan pembayaran gaji/upah pekerja, maupun terjadi kerugian perusahaan, penggugat menyatakan bersedia mengganti.
5. Bahwa pada tanggal, 23 Januari 2020 jam 20.30 WIB, penggugat dipanggil ke kantor dan sudah ditunggu oleh tim dari PT.Dwie Warna Karya, yakni Manager L&D (Bpk. Idham Khair), Manager Plantation (Bpk. Rudi Riando), Assisten HR (Bpk. Jumanto) untuk mengulas kembali atas temuan auditor. Manager L&D (Bpk. Idham Khair) menggiring opini bahwa adanya tindakan Fraud/kecurangan berupa menggelapkan uang, sehingga dalam pernyataannya akan dibawa keranah hukum dan akan dilaporkan kepada pihak kepolisian.
6. Bahwa tugas penggugat selaku Kepala Tata Usaha GM Office, seharusnya hanya mengelola data dan membuat laporan ke GM, dan untuk membuat rincian gaji maupun melakukan pembayaran bukan merupakan tugas penggugat.
7. Bahwa pada tanggal 24 Januari 2020 jam 10.30 WIB Penggugat dipanggil keruangan GM dan sudah ditunggu Vice Presiden PT. Kapuas Maju Jaya (Bpk. Subramaniam Demudu) menyuruh Manager Estate (Bpk. Monang Pangaribuan) melaporkan Penggugat ke Polisi apabila penggugat tidak bersedia membuat Surat Pernyataan Pengunduran Diri serta membuat surat pernyataan ganti rugi. Surat pernyataan pengunduran diri yang telah ditandatangani penggugat disuruh

Halaman 2 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

**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 ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang terdapat 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)

Halaman 2



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

- diganti dengan menggunakan kata-kata yang di ditekan oleh Vice Presiden PT. Kapuas Maju Jaya (Bpk. Subramaniam Demudu) dan diminta untuk membuat surat pernyataan ganti kerugian perusahaan. Pada saat itu Penggugat tidak bersedia mengganti atas adanya dugaan kerugian perusahaan, mengingat uang Penggugat sebesar Rp.15.090.000,- yang merupakan uang talangan atas pembayaran gaji Humas untuk bulan Oktober dan November 2019 yang dilakukan di PT. Susantri Permai secara cash namun belum dicatat didalam pembukuan, sehingga seharusnya nilai uang kas secara fisik berkurang, akan tetapi didalam pencatatan pada buku kas umum saldo kas tetap/tidak berkurang.
8. Bahwa penggugat merasa ada tekanan dan intimidasi dari pihak pengusaha, dan hal ini bertentangan dengan Pasal 154 huruf b Undang Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yakni *"pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhimya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali"*;
  9. Bahwa pada tanggal, 28 Januari 2020 PT. Susantri Permai ada mengembalikan uang talangan tersebut sebesar Rp. 15.090.000,- tapi sudah dipotong sebesar Rp. 10.072.000,- yang merupakan piutang dalam kesalahan pembayaran gaji dengan cara breakdown sesuai issue auditor dan uang tersebut telah diterima oleh Bapak Rudi Riando (Mgr. Plantation PT. Dwie Warna Kaya), Bapak Suwarsono (Mgr. Quality Control PT. Dwie Warna Kaya), dan Bapak Daniel Slamet Budiono (Mgr. Comdev PT. Susantri Permai).
  10. Bahwa pada tanggal 28 Februari 2020 penggugat mengajukan/ menyampaikan pencabutan surat pengunduran diri tertanggal, 24 Januari 2020 ke Pimpinan baru yang disaksikan oleh Manager Estate (Bpk. Monang Pangaribuan), Manager CD (Bpk. Daniel Slamet Budiono), Assisten HR (Bpk. Hams Golden Pangaribuan), namun mereka tidak mau membuat tanda terima surat dimaksud yang kemudian dikirim via email oleh Penggugat kepada Tergugat.
  11. Bahwa pada tanggal, 3 Maret 2020 Manager HR (Bpk. Falimi Uthma Thamrin) memerintahkan penggugat untuk melakukan serah terima tugas dan diberi waktu dalam selama 3 (tiga) hari harus meninggalkan lokasi perusahaan.
  12. Bahwa pada tanggal, 31 Maret 2020 HRD PT. Susantri Permai menyampaikan surat meminta agar penggugat mengosongkan rumah dinas dan meninggalkan lokasi perusahaan, dan pada tanggal 7 April 2020 penggugat meninggalkan lokasi perusahaan tanpa mengisi dan menandatangani form exit interview maupun surat-surat lain tentang status pekerjaan penggugat.

Halaman 3 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

**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 ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang terdapat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum terdapat, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :  
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 3



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

13. Bahwa karena Penggugat merasa diperlakukan tidak adil berupa adanya Indikasi bahwa Perusahaan PT. Susantri Permai telah melakukan perbuatan sewenang-wenang terhadap pekerjanya, berupa memaksa penggugat untuk membuat surat pengunduran diri dengan cara mengancam akan melaporkan kepada Pihak yang berwajib atas kelemahan administrasi, serta menyatakan bahwa atas temuan auditor tersebut merupakan suatu perbuatan Fraud, yang identik dengan melakukan kecurangan yang dilaksanakan secara sengaja oleh Penggugat.
14. Bahwa Penggugat merasa diperlakukan tidak adil serta merasa dilakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak, tanpa adanya proses pembinaan atas kesalahan yang diakibatkan keterbatasan pengetahuan penggugat, maka pada tanggal, 6 April 2020 menyampaikan permohonan pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas, dan pada tanggal, 21 April 2020 dilakukan klarifikasi maupun mediasi dalam penyelesaian masalah dari kedua belah pihak, namun dari pihak perusahaan tetap bersikukuh bahwa atas surat pengunduran diri penggugat tertanggal, 24 Januari 2020 telah sesuai ketentuan. Sehingga dalam kesimpulan klarifikasi permasalahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut tidak ada kesepakatan, dan masing-masing pihak memilih menempuh jalur hukum sesuai ketentuan yang berlaku melalui Pengadilan Hubungan Industrial Provinsi Kalimantan Tengah untuk mendapatkan keputusan yang seadil-adilnya.
15. Bahwa mengingat dalam kesimpulan Klarifikasi/Mediasi tidak mendapatkan kesepakatan oleh kedua belah pihak yang dilakukan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas, lebih-lebih pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas, masih belum memiliki tenaga Mediator, untuk selanjutnya sesuai Pasal 8 Undang Undang Nomor : 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan ketentuan tersebut diatas, maka Permasalahan ini dilimpahkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah untuk dilakukan mediasi lebih lanjut oleh Mediator, sebagaimana surat dari Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas Nomor : 565/115/Disnaker.2020 tanggal, 21 April 2020 perihal Mohon bantuan Mediasi.
16. Bahwa selanjutnya pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah melakukan pertemuan sidang Mediasi sebanyak 2 (dua) kali pertemuan, namun tidak juga tercapai kesepakatan karena tergugat tetap pada pendiriannya, sehingga akhirnya mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah menerbitkan anjuran yang disampaikan kepada Pimpinan PT. Susantri Permai dan kepada Penggugat,

Halaman 4 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

**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 ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang terdapat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum terdapat, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :  
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 4



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

sebagaimana surat anjuran Nomor : 565/215/HI.03/VI/Nakertrans tanggal, 24 Juni 2020 membuat anjuran sebagai berikut ;

- a. Agar PT. Susantri Permai mempekerjakan kembali Sdr. SURYA FREDY JONATHAN SINAGA;
- b. Agar para pihak bersedia menerima Anjuran Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah;
- c. Apabila kedua belah pihak bersedia menerima anjuran ini, maka dapat dibuatkan Perjanjian Bersama (PB), dengan disaksikan oleh Mediator Hubungan Industrial;
- d. Apabila salah satu atau kedua belah pihak tidak bersedia menerima atau keberatan atas Anjuran ini, maka pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya;
- e. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas Anjuran ini selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima Anjuran ini.

17. Bahwa penggugat telah menjawab anjuran dari Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah pada tanggal 7 Juli 2020 dengan jawaban menyatakan menerima dan menyetujui atas Anjuran Mediator tersebut, namun sampai batas waktu yang diberikan Mediator selama 10 (sepuluh) hari, tergugat tidak memberikan jawaban sama sekali. Sesuai Pasal 13 ayat (2) huruf d Undang Undang Nomor : 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa "*pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis*". Atas dasar ketentuan tersebut diatas, akhirnya penggugat mengajukan gugatan ini melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya untuk mendapatkan keadilan.

18. Bahwa tindakan tergugat yang bermaksud melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan cara meminta pekerja mengakhiri hubungan kerja dengan cara memerintahkan untuk mengundurkan diri sebagaimana tersebut diatas, bertentangan dengan Pasal 162 ayat (2), (3) dan (4) Undang Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Seharusnya pengunduran diri harus atas kemauan sendiri, sebagai berikut ;

- (2) Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal

Halaman 5 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

**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 ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang tercantum 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)

Halaman 5



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (3) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat ;
- Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
  - Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
  - Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- (4) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial.
19. Bahwa jika penggugat terbukti melanggar Peraturan Perusahaan, maka berdasarkan ayat (1) pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa " *Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut*". Oleh karena itu pemutusan hubungan kerja tergugat sampai sekarang dilakukan secara lisan tanpa adanya surat peringatan I, II dan III.
20. Bahwa maksud tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan cara meminta penggugat membuat surat pengunduran diri dan mengancam akan melaporkan kepada pihak Kepolisian apabila tidak bersedia membuat surat pengunduran diri tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 161 dan Pasal 162 Undang Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, maka sangat beralasan Majelis Hakim mengabulkan permohonan penggugat untuk pemutusan hubungan kerja melalui penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial Provinsi Kalimantan Tengah, dan menghukum tergugat agar membayarkan hak-hak penggugat yakni uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), penghargaan masa kerja sesuai Pasal 156 ayat (3) dan penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dengan rincian sebagai berikut ;  
Jumlah Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun  
Terhitung mulai tanggal 1 November 2014 s/d Juli 2020 sebagai berikut:

Jenis Pembayaran	Rincian Perhitungan	Jumlah
------------------	---------------------	--------

Halaman 6 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

### 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 ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang terdapat 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 6



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Uang Pesangon	2 x 6 x Rp.6.093.562,-	Rp.73.122.744,-
Uang Penghargaan Masa Kerja	2 x Rp.6.093.562,-	Rp.12.187.124,-
Uang Penggantian Hak	15 % x UP dan UMMK	Rp.12.796.480,-20
Uang Cuti yang belum diambil	12 hari x Rp.243.742,-	Rp.2.924.909,76
Uang Ongkos pulang Pekerja dan Keluarga ke daerah asal rekturan	5orang x Rp.250.000,-	Rp.1.250.000,-
Total		Rp.102.281.257,96

(terbilang seratus dua juta dua ratus delapan puluh satu ribu dua ratus lima puluh tujuh rupiah Sembilan puluh enam sen)

21. Bahwa berdasarkan ayat (2) dan (3) Pasal 155 Undang Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan "*selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala keajibannya*" namun sejak tanggal 1 April 2020 status penggugat dinyatakan bukan lagi sebagai karyawan PT. Susantri Permai, sesuai dengan surat yang dibuat oleh HRD GMO PT.SP (Sdr. Ham's Golden Star. P) yang diketahui oleh Sr. Estate Manager (Sdr. Hendra Damis). Dan hingga sekarang tidak ada surat panggilan dari pihak Perusahaan untuk tugas, dan pada akhirnya penggugat beranggapan telah dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak, tanpa adanya penetapan dari lembaga Perselisihan Hubungan Industrial, dan sangat beralasan menurut hukum agar Yang Mulia Majelis Hakim memerintahkan tergugat membayar upah/gaji selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial terjadi, sampai adanya putusan yang bersifat tetap dan mengikat dalam perkara pembayaran upah/gaji untuk bulan April 2020 s/d Juli 2020.

22. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 96 Ayat (1), (2),(3) dan (4) UU RI No.02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan :

- (1) Apabila dalam persidangan pertama secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada Pengusaha untuk membayar upah beserta hak hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan.

Halaman 7 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

#### 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 ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang terdapat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum terdapat, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :  
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 7



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

- (2) Putusan Sela sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua.
- (3) Dalam selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan Putusan sela sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak juga dilaksanakan oleh Pengusaha, Hakim Ketua Sidang memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah penetapan Pengadilan Hubungan Industrial.
- (4) Putusan sela sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum.

23. Bahwa oleh karena itu Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya untuk berkenan memberika dan hak-hak putusan sela (Provisi) berupa perintah kepada Tergugat untuk membayar hak normative dan hak-hak lainnya yang belum diterima Penggugat sewaktu masih aktif bekerja pada Tergugat yaitu Bonus Tahun 2019 dan Upah Proses terhitung sejak bulan April 2020 s/d Juli 2020 dan Tunjangan Hari raya Tahun 2020.

24. Bahwa adapaun hak-hak lain dari Penggugat yang dimohonkan dalam provisi adalah sebagai berikut :

a. Pembayaran hak-hak lain dari Penggugat yang belum dibayar Tergugat :

Jenis Pembayaran	Rincian Perhitungan	Jumlah
Bonus Tahun 2019	2 x Rp.6.093.562,-	Rp.12.187.124,-
Tunjangan Hari Raya Tahun 2020	1 x Rp. .6.093.562,-	Rp.6.093.562,-
<b>Total</b>		<b>Rp.18.280. 686,-</b>

(terbilang :delapan belas juta dua ratus delapan puluh ribu enam ratus delapan puluh enam rupiah);

b. Pembayaran upah Penggugat selama 4 (empat) bulan, terhitung sejak bulan April 2020 s/d Juli 2020, sesuai dengan Pasal 155 ayat (2) UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "selama putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya "dengan mengacu pada putusan Mahkamah Konstitusi No.37/PUU-IX/2011 dengan upah proses, dengan rincian perhitungan sebagai berikut.

Jenis Pembayaran	Jumlah
Upah/Gaji Ub. April 2020	Rp. 6.093.562,-



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Upah/Gaji Ub. Mei 2020	Rp. 6.093.562,-
Upah/Gaji Ub. Juni 2020	Rp. 6.093.562,-
Upah/Gaji Ub. Juli 2020	Rp. 6.093.562,-
Total	Rp. 24.374.248,-

(terbilang : dua puluh empat juta tiga ratus tujuh puluh empat ribu dua ratus empat puluh delapan rupiah).

25. Bahwa untuk menjamin dilaksanakan putusan ini nantinya oleh Tergugat, maka Penggugat memohon kepada Pengadilan Negeri Palangka Raya untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (dwangsom/Hubungan Industrial) sebesar Rp.1.000.000,- (terbilang satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan sejak putusan ini diucapkan;

26. Bahwa oleh karena Penggugat sampai saat ini dalam posisi tidak bekerja (manggur) dan juga oleh karena gugatan Penggugat mengenai pekerjaan dan penghidupan bagi keluarga dari Penggugat, maka patut dan layak dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali serta perlawanan (uit voerbaar bij voerraad).

Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Cq. Yang mulia Ketua dan anggota Majelis Hakim yang memeriksa berkenan memanggil kedua belah pihak untuk duduk bersidang dalam suatu ruang sidang dan mengadili perkara ini, berkenan memutuskan ditentukan dan mengambil putusan hakim yang amannya sebagai berikut :

### MENGADILI:

#### DALAM PROVISI

1. Mengabulkan permohonan Provisi dari Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat belum membayar hak-hak lainnya dari Penggugat sesuai dengan ketentuan pasal 96 ayat (1), (2), (3) dan (4) UU No.02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu dengan perincian sebagai berikut:
  - a. Pembayaran hak-hak lain dari Penggugat yang belum dibayar Tergugat:

Jenis Pembayaran	Rincian Perhitungan	Jumlah
------------------	---------------------	--------

Halaman 9 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

#### 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 ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang terdapat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum terdapat, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 9



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bonus Tahun 2019	2 x Rp.6.093.562,-	Rp.12.187.124,-
Tunjangan Hari Raya	1 x Rp. .6.093.562,-	Rp.6.093.562,-
Tahun 2020		
Total		Rp.18.280. 686,-

(terbilang :delapan belas juta dua ratus delapan puluh ribu enam ratus delapan puluh enam rupiah);

3. Pembayaran upah Penggugat selama 4 (empat) bulan , terhitung sejak bulan April 2020 s/d Juli 2020, sesuai dengan Pasal 155 ayat (2) UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "selama putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya " dengan mengacu pada putusan Mahkamah Konstitusi No.37/PUU-IX/2011 dengan upah proses, dengan rincian perhitungan sebagai berikut.

Jenis Pembayaran	Jumlah
Upah / Gaji Ub. April 2020	Rp. 6.093.562,-
Upah / Gaji Ub. Mei 2020	Rp. 6.093.562,-
Upah/Gaji Ub. Juni 2020	Rp. 6.093.562,-
Upah/Gaji Ub. Juli 2020	Rp. 6.093.562,-
Total	Rp. 24.374.248,-

(terbilang : dua puluh empat juta tiga ratus tujuh puluh empat ribu dua ratus empat puluh delapan rupiah).

4. Menetapkan dan memerintahkan Tergugat untuk membayar hak-hak lain dari Penggugat yang belum dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus, dengan perincian sebagai berikut :

- a. Pembayaran hak-hak lain dari Penggugat yang belum dibayar Tergugat:

Jenis Pembayaran	Rincian Perhitungan	Jumlah
Bonus Tahun 2019	2 x Rp.6.093.562,-	Rp.12.187.124,-
Tunjangan Hari Raya	1 x Rp. .6.093.562,-	Rp.6.093.562,-
Tahun 2020		
Total		Rp.18.280. 686,-

(terbilang :delapan belas juta dua ratus delapan puluh ribu enam ratus delapan puluh enam rupiah);

- b. Pembayaran upah Penggugat selama 4 (empat) bulan , terhitung sejak bulan April 2020 s/d Juli 2020, sesuai dengan Pasal 155 ayat (2) UU RI No. 13

Halaman 10 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

#### 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 ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inkurasi informasi yang terdapat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum terdapat, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :  
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 10



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "selama putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya " dengan mengacu pada putusan Mahkamah Konstitusi No.37/PUU-IX/2011 dengan upah proses, dengan rincian perhitungan sebagai berikut.

Jenis Pembayaran	Jumlah
Upah / Gaji Ub. April 2020	Rp. 6.093.562,-
Upah / Gaji Ub. Mei 2020	Rp. 6.093.562,-
Upah/Gaji Ub. Juni 2020	Rp. 6.093.562,-
Upah/Gaji Ub. Juli 2020	Rp. 6.093.562,-
Total	Rp. 24.374.248,-

(terbilang : dua puluh empat juta tiga ratus tujuh puluh empat ribu dua ratus empat puluh delapan rupiah).

- Menetapkan dan memerintahkan Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sebesar Rp.1.000.000,- (terbilang satu juta rupiah) untuk setiap keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan;

### DALAM POKOK PERKARA

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- Menyatakan perbuatan Tergugat yang menyuruh atau memerintahkan Penggugat untuk membuat surat pengunduran diri adalah bentuk pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang bertentangan dengan UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga tidak sah dan batal demi hukum;
- Menyatakan Putus Hubungan Kerja tergugat dengan penggugat sejak tanggal dibacakannya keputusan ini, dan Memerintahkan tergugat agar membuat dan menyerahkan surat pemutusan hubungan kerja kepada penggugat;
- Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai atas hak-hak penggugat berupa Uang Pesangon 2 (dua) kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja, dan penggantian hak sesuai pasal 156 ayat (3) dan (4) Undang Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, serta membayar hak-hak penggugat lainnya selama dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dengan rincian sebagai berikut:

Jenis Pembayaran	Rincian Perhitungan	Jumlah
Uang Pesangon	2 x 6 x Rp.6.093.562,-	Rp.73.122.744,-
Uang Penghargaan Masa	2 x Rp.6.093.562,-	Rp.12.187.124,-

Halaman 11 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

#### 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 ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inkurasi informasi yang terdapat 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 11



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kerja

Uang Penggantian Hak 15 % x UP dan UMMK Rp.12.796.480,-20

Uang Cuti yang belum diambil 12 hari x Rp.243.742,- Rp.2.924.909,76

Uang Ongkos pulang 5orang x Rp.250.000,- Rp.1.250.000,-

Pekerja dan Keluarga ke daerah asal rekturan

Total Rp.102.281.257,96

(terbilang serratus dua juta dua ratus delapan puluh satu ribu dua ratus lima puluh tujuh rupiah Sembilan puluh enam sen)

5. Memerintahkan pihak tergugat agar membayarkan hak-hak tergugat selama dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima penggugat, sesuai Pasal 155 ayat (3) UU Nomor : 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sebesar Rp.1.000.000,- (terbilang satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan;
7. Menetapkan putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik kasasi, peninjauan kembali maupun perlawanan atas putusan dalam perkara ini ( Uit Voer Bij Vooraad);
8. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Atau

Atau Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya berpendapat lain, kami mohon putusan yang seadil-adilnya;

Menimbang bahwa pada hari sidang yang telah di tentukan Penggugat datang menghadap sendiri di persidangan, dan Tergugat datang menghadap Kuasanya ADE FACHRIZAL,S.H., Jabatan Industrial Relation Manager dan FALIMI UTHMA THAMRIN, Jabatan HR Region Manager PT. Susantri Permai, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 4 Agustus 2020;

Menimbang bahwa sebelum persidangan dilanjutkan Majelis Hakim menghimbau kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara a quo secara damai, akan tetapi tidak berhasil;

Halaman 12 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

#### 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 ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang terdapat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum terdapat, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :  
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 12



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

Menimbang bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan jawaban pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil-dalil yang disampaikan oleh Penggugat kecuali yang diakui oleh Tergugat.
2. Bahwa Penggugat mulai bekerja di Perusahaan Tergugat Sejak 1 Desember 2014 sampai dengan Penggugat mengundurkan diri dan memberikan Surat Pengunduran Diri yang mengakhiri pekerjaannya pada tanggal 1 April 2020 terhitung dengan masa kerja 5 tahun 4 bulan, Dimana surat pengunduran diri tersebut sudah sesuai dengan prosedur dan sudah disetujui oleh atasan langsung.
3. Bahwa Tergugat Menolak dalil yang disampaikan oleh Penggugat pada Poin 2, dimana menurut Tergugat, Penggugat hanyalah menjabat sebagai Kepala Tata Usaha di Operasional Unit SP 2/3 PT Susantri Permai, dan apa yang dikerjakan sudah sesuai dengan Jobdesk/tanggung jawab jabatan Penggugat.
4. Bahwa Tergugat Menolak dalil yang disampaikan oleh Penggugat pada Poin 3, dimana menurut Tergugat, upah yang diterima Rp. 6.093.562,- sebelum dilakukan pemotongan iuran Wajib Karyawan untuk BPJS Ketenagakerjaan & BPJS Kesehatan. Yang diterima bersih Penggugat sebesar Rp. 5,891.819.
5. Bahwa Tergugat menjelaskan mengenai rincian gaji terakhir yang diterima Penggugat sebagai berikut :
  - Gaji Pokok : Rp4.243.562,00
  - Tunjangan Staff : Rp400.000,00 (Tunjangan tetap)
  - Tunjangan Function : Rp400.000,00 (Tunjangan tetap)
  - Tunjangan Dapur : Rp300.000,00 (Tunjangan tidak tetap)
  - Tunjangan Motor/Transport : Rp750.000,00 (Tunjangan tidak tetap)
6. Bahwa Tergugat menjelaskan yang disampaikan oleh Penggugat pada Poin 4, dimana menurut Tergugat, hasil pemeriksaan pertama yang dilakukan oleh tim audit masih bersifat sementara, belum menunjukkan hasil pemeriksaan final dalam pemeriksaan, pernyataan penggugat bersedia mengganti kerugian perusahaan adalah pengakuan kesalahan penggugat dalam melakukan pekerjaan.
7. Bahwa Tergugat Menolak dalil yang disampaikan oleh Penggugat pada Poin 5, dimana dalam hal pemeriksaan audit tidak ada untuk menggiring ke arah tindakan

Halaman 13 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

#### 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 ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang terdapat 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 13



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Fraud/Kecurangan berupa menggelapkan uang, atas hasil pemeriksaan tim audit adalah pemeriksaan yang sebenarnya atas yang telah dilakukan Penggugat.
8. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas yang disampaikan penggugat pada poin 7 dan 8, bahwa tidak ada tekanan/intimidasi yang dilakukan oleh Tergugat dalam hal ini, proses pengunduran diri yang dibuat Penggugat dibuat dengan tulisan tangan sendiri tanpa adanya paksaan dari manapun termasuk dari Tergugat.
  9. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas yang disampaikan penggugat pada poin 10, bahwa Surat Pengunduran diri yang telah dibuat dan diserahkan ke atasan dan disetujui atasan langsung Penggugat adalah prosedur yang sudah benar menurut ketentuan dan proses Pengunduran diri Penggugat tersebut sudah dilaporkan dan diinput di dalam list karyawan yang mengundurkan diri. Persetujuan pengajuan pencabutan surat pengunduran diri adalah kewenangan sepenuhnya Tergugat untuk menerima atau tidak.
  10. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas yang disampaikan penggugat pada poin 11, bahwa dalil yang dituliskan tidak sebenarnya, Tergugat dalam hal ini hanya mengingatkan untuk membuat Berita Acara Serah Terima Pekerjaan atas Pengunduran diri pihak Penggugat.
  11. Bahwa Tergugat menanggapi atas dalil yang disampaikan Penggugat pada poin 12 adalah hal yang sangat wajar jika HRD membuat surat pada tanggal 31 Maret 2020 membuat surat untuk meninggalkan rumah dinas pertanggal 1 April 2020, dikarenakan per tanggal 1 April 2020 adalah tanggal terakhir Penggugat bekerja di PT Susantri Permai. Meskipun nyatanya telah diakui Penggugat baru meninggalkan perumahan pada tanggal 7 April 2020, dimana ini sebagai bentuk toleransi yang diberikan oleh Tergugat dalam memberikan waktu dengan tidak memaksakan keinginan Tergugat Semata.
  12. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas yang disampaikan penggugat pada poin 13 dan 14, bahwa Tergugat tidak pernah melakukan perbuatan sewenang-wenang terhadap penggugat dibuktikan dengan memberikan kesempatan meninggalkan perumahan pada tanggal 7 April 2020 yang seharusnya sesuai dengan tanggal akhir bekerja sesuai dengan surat pengunduran diri Penggugat 1 April 2020, dan tidak ada yang memaksa pengunduran diri yang dilakukan Penggugat karena Proses pengunduran diri Penggugat sudah sesuai dengan ketentuan pengunduran diri pada umumnya. Atas pengunduran diri tersebut, Tergugat sudah adil atas Hak Penggugat untuk mendapatkan Uang Pisah yang diberikan oleh Tergugat berdasarkan ketentuan Peraturan Perusahaan PT Susantri Permai, yang telah diakui sebagaimana pernyataan dalam mediasi di Disnakertrans Provinsi Palangkaraya.

Halaman 14 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

#### 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 ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang terdapat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum terdapat, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :

Email : [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 14



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

13. Bahwa Tergugat menanggapi atas dalil penggugat poin 15, 16 dan 17 atas anjuran yang dikeluarkan, dalam hal ini Tergugat menyatakan menolak anjuran dikarenakan proses pengunduran diri yang dilakukan oleh Penggugat sudah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perusahaan PT Susantri Permai, bahwa proses tersebut dilakukan dengan sukarela oleh Penggugat, dibuat dalam keadaan sadar dan tanpa adanya paksaan yang dibuat oleh tulisan tangan sendiri oleh Penggugat.
14. Bahwa Tergugat menolak atas yang disampaikan Penggugat pada poin 18, bahwa proses pengunduran diri tidak ada yang meminta untuk mengundurkan diri, pengunduran diri Penggugat dilakukan dengan keadaan sadar dan sukarela atas keinginan sendiri dari pihak Penggugat.
15. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas yang disampaikan penggugat pada poin 19 20 dan 21, bahwa ini adalah pengunduran diri yang dilakukan Penggugat yang dengan sadar dan sukarela atas keinginan sendiri tanpa adanya paksaan, tidak berkaitan/tidak tepat jika Penggugat menyebutkan pasal 161 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta tuntutan penggugat untuk diberikan perhitungan dengan 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat 2, penghargaan masa kerja sesuai pasal 156 ayat 3 penggantian hak sesuai pasal 56 ayat 4 undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tidak mempunyai dasar. Atas pengunduran diri Penggugat yang sudah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perusahaan PT Susantri Permai pasal 59 Ayat 4:
  - Masa Kerja 3 (tiga) Tahun lebih tetapi kurang dari 6 Tahun diberikan 1 Bulan Gaji Pokok.

Tergugat dalam hal Hak Terakhir Uang Pisah sudah diberikan kepada Penggugat berdasarkan ketentuan Peraturan Perusahaan PT Susantri Permai, dan dalam hal sebagaimana yang dijelaskan Tergugat bahwa atas Pengunduran diri yang dilakukan Penggugat sampai dengan 1 April 2020 secara otomatis Penggugat sendiri sudah tidak melakukan segala kewajibannya sesuai dengan ketentuan Pasal 155 Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, untuk itu tidak tepat penggugat menuntut atas Upah selama proses. Dan berdasarkan ketentuan Pasal 162 ayat 4 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan: "*Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial.*"

16. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas yang disampaikan penggugat pada poin 22, 23,24 dan 25. Bahwa provisi yang diajukan Penggugat tidaklah mempunyai dasar untuk diberikan, bahwa dalam pemberian bonus adalah kewenangan dari

Halaman 15 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

**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 ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inkurasi informasi yang terdapat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum terdapat, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :

Email : [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 15



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat atas penilaian yang telah dilakukan dan bonus tidak bersifat normatif. Mengenai Tunjangan Hari Raya tidak dapat diberikan karena pengunduran diri yang dilakukan oleh Penggugat tidak sesuai dengan ketentuan pemberian Tunjangan Hari Raya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Serta tidak berhak atas upah proses dikarenakan atas Pengunduran diri yang dilakukan Penggugat dan disetujui atasan sampai dengan 1 April 2020 secara otomatis Penggugat sendiri sudah tidak melakukan segala kewajibannya sesuai dengan ketentuan Pasal 155 Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan jawaban-jawaban tersebut di atas, mohon Majelis Hakim pemeriksa perkara *a quo* berkenan menjatuhkan Putusan yang amarnya sebagai berikut :

### I. DALAM PROVISI

- Menolak Tuntutan Provisi Penggugat untuk seluruhnya;

### II. DALAM POKOK PERKARA :

- Menolak gugatan Penggugat seluruhnya;
- Menyatakan Hubungan Kerja Antara Penggugat dan Tergugat telah berakhir sejak 1 April 2020 berdasarkan Surat Pengunduran diri Penggugat yang sudah sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku.
- Menyatakan Penggugat hanya menerima hak terakhir sesuai dengan Ketentuan Pasal 162 Jo Peraturan Perusahaan PT Susantri Permai Pasal 59 ayat 4
- Membebaskan biaya perkara kepada Negara.

### III. Subsidair

Bilamana Majelis Hakim berpendapat lain, Mohon Putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*).

Menimbang bahwa atas Jawaban gugatan dari Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan Replik tertulis tanggal 3 September 2020 dan Tergugat mengajukan Duplik tertulis tanggal 10 September 2020 sebagaimana tercantum dalam berita acara;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa;

1. Bukti P-1 : Fotokopi dari asli Surat Izin Mengemudi (SIM A) atas nama Surya F.J. Sinaga, bermeterai;
2. Bukti P-2 : Fotokopi dari Asli Surat Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tanggal 24 Juni 2020, bermeterai;

Halaman 16 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

#### 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 ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang terdapat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum terdapat, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :  
Email : [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 16



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

3. Bukti P-3 : Fotokopi dari fotokopi Surat Keputusan Penetapan Karyawan dengan Nomor 015/SK-Penetapan/HRD/XII/2011, tanggal 01 Maret 2015, bermeterai;
4. Bukti P-4.1 : Fotokopi dari print out scan asli Surat Keputusan Pemindahan Penempatan Kerja (Mutasi) dengan Nomor 064/HR/DWK/SK-MTS/IX/2019 tanggal 01 September 2019, bermeterai;  
Bukti P-4.2 : Fotokopi dari print out scan asli Surat Keputusan Pemindahan Penempatan Kerja (Mutasi) dengan Nomor 020/HR/SP/SK-PNRM/IX/2019 tanggal 01 September 2019, bermeterai;  
Bukti P-4.3 : Fotokopi dari print out scan Asli List serah terima, bermeterai;
5. Bukti P-5 : Fotokopi dari print Out Slip Gaji atas nama Surya Fredy Jonathan Sinaga;
6. Bukti P-6.1 : Fotokopi dari fotokopi Internal Audit Department, bermeterai;  
Bukti P-6.2 : Fotokopi dari fotokopi Surat Pernyataan tanggal 24 Juli 2020, bermeterai;  
Bukti P-6.3 : Fotokopi dari print out dari System PDO Gaji Karyawan, bermeterai;
7. Bukti P-7 : Fotokopi dari asli Surat Pernyataan atas nama Monang H Pangaribuan sebagai saksi tanggal 11 Agustus 2020, bermeterai;
8. Bukti P-8.1 : Fotokopi dari fotokopi Laporan Pembayaran Gaji Karyawan, bermeterai;  
Bukti P-8.2 : Fotokopi dari fotokopi Laporan Operasional PT. Susantri Permai, bermeterai;
9. Bukti P-9 : Fotokopi dari asli Surat Pernyataan atas nama Monang H Pangaribuan sebagai saksi tanggal 11 Juni 2020, bermeterai;
10. Bukti P-10.1 : Fotokopi dari fotokopi kwitansi pembayaran tanggal 28 Januari 2020, bermeterai;  
Bukti P-10.2 : Fotokopi dari fotokopi kwitansi pembayaran 28 Januari 2020, bermeterai;  
Bukti P-10.3 : Fotokopi dari fotokopi kwitansi pembayaran 27 Januari 2020, bermeterai;  
Bukti P-10.4 : Fotokopi dari fotokopi kwitansi pembayaran 21 Januari 2020, bermeterai;  
Bukti P-10.5 : Fotokopi dari fotokopi kwitansi pembayaran 29 Januari 2020, bermeterai;

Halaman 17 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

**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 ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inkurasi informasi yang terdapat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum terdapat, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :  
Email : [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 17



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

11. Bukti P-11.1 : Fotokopi dari fotokopi Surat Pencabutan Pengunduran diri atas nama Surya Fredy Jonathan Sinaga tanggal 28 Februari 2020 bermeterai;  
Bukti P-11.2 : Fotokopi dari fotokopi Surat Pernyataan atas nama Surya Fredy Jonathan Sinaga tanggal 28 Februari 2020, bermeterai;  
Bukti P-11.3 : Fotokopi dari print out Surat Pencabutan Pengunduran diri dan Surat Pernyataan atas nama Surya Fredy Jonathan Sinaga melalui email, bermeterai;
12. Bukti P-12 : Fotokopi dari fotokopi Internal Memo 001/HRD/III/2020 tanggal 3 Maret 2020, bermeterai;
13. Bukti P-13.1 : Fotokopi dari fotokopi tanggapan surat pengunduran diri dari PT. Susantri Permai tanggal 1 April 2020, bermeterai;  
Bukti P-13.2 : Fotokopi dari fotokopi surat tanggapan Surya Fredy Jonathan Sinaga kepada PT. Susantri Permai tanggal 2 April 2020, bermeterai;  
Bukti P-13.3 : Fotokopi dari Print Out dari Whatsapp surat HRD kepada Surya Fredy Jonathan Sinaga, bermeterai;
14. Bukti P-14.1 : Fotokopi dari print out system bonus tahun 2015, 2016, 2017, 2019, bermeterai;  
Bukti P-14.2 : Fotokopi dari print out system Tunjangan Hari Raya tahun 2017, 2018, 2019, bermeterai;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah pula mengajukan 2 (dua) orang saksi yang masing-masing bernama MONANG HASUDUNGAN PANGARIBUAN dan MASTER SIMANJUNTAK dibawah sumpah pada pokoknya memberikan keterangan sebagai berikut:

1. Saksi MONANG HASUDUNGAN PANGARIBUAN:
  - Bahwa, saksi bekerja dengan Tergugat sejak 3 Juni 2019 sampai dengan 3 Juni 2020;
  - Bahwa, tugas saksi mengurus kegiatan operasional dilokasi di Susantri I dan Susantri II dari mulai menanam dan memanen semua diatur oleh Estate Manager pelaksanaan kegiatan administrasi yang berada dibawah tanggung jawab saksi;
  - Bahwa, setahu saksi Penggugat bekerja dengan Tergugat sejak bulan September 2019 sampai dengan pemutusan hubungan kerja karena disuruh mengundurkan diri tanggal 24 Januari 2020;
  - Bahwa, Penggugat bekerja sebagai Kepala Tata Usaha (KTU) GM Office;

Halaman 18 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

**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 ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang terdapat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum terdapat, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :  
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 18



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa, tugas Penggugat mengurus semua laporan dari Susantri I dan Susantri II untuk dilaporkan kepada GM. PT Susantri Permai;
- Bahwa, berlokasi di Kuala Kapuas lokasi Susantri 1 dan Susantri 2 jaraknya berdekatan;
- Bahwa, Saksi mengetahui ketika ada Audit dari PT. Dwie Warna Karya dari PT. Susantri Permai dimulai dari tanggal 6 Januari 2020 sampai dengan Closing Audit tanggal 21 Januari 2020 kemudian Audit ada menemukan beberapa kejanggalan administrasi keuangan PT. Dwie Warna Karya dan PT. Susantri Permai satu group;
- Bahwa, pada saat melakukan Audit ditemukan ada pembayaran gaji dua kali lipat (double) dan ada yang tidak tercatat yakni uang operasional yang ada didalam brangkas;
- Bahwa, dua poin temuan tersebut bukan tugas Penggugat karena Kepala Tata Usaha (KTU) Estate pada PT. Susantri Permai tidak ada petugasnya, sehingga menjadi tugas tambahan penggugat;
- Bahwa, pada tanggal 21 Januari 2020 setelah ada beberapa temuan kemudian dilanjutkan dengan acara Closing Meeting dipimpin oleh Manager L&D (Idham Khair), Manager Plantation (Rudi Riando), Assisten HR (Jumanto) menyampaikan hasil temuannya yakni ada selisih pembayaran gaji pekerja sehingga menimbulkan kerugian perusahaan sebesar 10 (sepuluh) juta rupiah setelah memaparkan temuan tersebut, Auditor memberi kesimpulan agar Penggugat memperbaiki administrasinya dan lebih teliti dan hati-hati dalam bekerja, setelah selesai Closing Meeting Audit, Auditor mengeluarkan istilah pending audit yakni memberikan formulir untuk dijawab;
- Bahwa, pada tanggal 23 Januari 2020 rombongan dari Manager L&D (Idham Khair), ditugaskan melakukan investigasi dalam hal pending Audit, kemudian Penggugat dipanggil untuk diinvestigasi hasilnya menerangkan Penggugat tidak ada penggelapan ini adalah kekhilafan;
- Bahwa pada saat investigasi Penggugat ada 2 opsi disuruh mengundur diri atau dilaporkan ke Polisi dan setelah investigasi selesai tidak ada keputusan saat itu;
- Bahwa, pada waktu Pending audit disampaikan data-data melalui infocus dan bisa terlihat ada yang berbeda;
- Bahwa, dari temuan terdapat Kerugian sebesar Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah);
- Bahwa, tanggapan Auditor menyatakan Penggugat melakukan kesalahan dan kurang ketelitian bukan penyelewengan;

Halaman 19 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

### 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 ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang terdapat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum terdapat, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :

Email : [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 19



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa, yang membuat rincian gaji adalah penggugat;
- Bahwa Penggugat merangkap jabatan sebagai KTU juga membuat daftar gaji ;
- Bahwa, Bapak Suwarsono mengetahui ada pembayaran gaji dua kali lipat (double);
- Bahwa, pada tanggal 24 Januari 2020 diadakan rapat di ruang GM. PT. Susantri Permai dan dihadiri oleh Bapak Subramaniam Demudu sebagai Vice Presiden PT. Kapuas Maju Jaya, melanjutkan investigasi tanggal 23 Januari 2020 yang hadir saya, rosi, golden juga dihadiri Penggugat kemudian Bapak Subramaniam Demudu menyampaikan kepada Penggugat apabila Penggugat tidak mengundurkan diri maka akan dilapor ke Polisi atau mengganti kerugian perusahaan sebesar Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan Penggugat bersedia dengan diwujudkan dalam bukti surat P-10.1 sampai dengan P-10.5;
- Bahwa, yang disuruh mengembalikan uang Penggugat saja tidak ada tanggung renteng;
- Bahwa, benar, bukti surat P-10.1 sampai dengan P-10.5 bukti pembayaran ganti rugi oleh Penggugat kepada Tergugat;
- Bahwa, beberapa hari setelah selesai investigasi kemudian Penggugat mengembalikan uang tersebut;
- Bahwa, surat pengunduran diri terlebih dahulu setelah itu baru pengembalian uang kepada Tergugat;
- Bahwa, Saksi tanda tangan karena Kapasitas saksi sebagai Estate Manager untuk mengetahui daripada surat pengunduran diri Penggugat;
- Bahwa, Kepala Tata Usaha (KTU) yang baru pindahan dari Susantri 1 ;
- Bahwa, tanggal 25 Januari 2020 Serah terima tugas Penggugat kepada Kepala Tata Usaha (KTU) yang baru;
- Bahwa, tidak ada diadakan rapat untuk pergantian Kepala Tata Usaha (KTU) yang baru;
- Bahwa, yang menentukan Kepala Tata Usaha (KTU) baru adalah pimpinan tertinggi;
- Bahwa, proses hukum terhadap Penggugat sampai saya berhenti bekerja di PT. Susantri Permai tidak dilaporkan;
- Bahwa, Penggugat tidak ada menggunakan uang Tergugat hanya karena kesalahan dan kekhilapan penggugat dan juga tidak ada unsur kesengajaan karena tidak ada yang mengoreksi pekerjaan Penggugat, karena Penggugat

Halaman 20 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

### 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 ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang terdapat 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 20



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

- melakukan pembayaran kepada pekerja dua kali lipat (double) sehingga membuat kerugian terhadap Tergugat;
- Bahwa, gaji Penggugat saksi tidak tahu persis, rata-rata gaji setingkat Kepala Tata Usaha (KTU) kurang lebih sebesar Rp6.000.000,00 (enam juta rupiah);
  - Bahwa, gaji saksi selama bekerja dengan Tergugat sebesar Rp22.000.000,00 (dua puluh dua juta rupiah);
  - Bahwa, selain gaji ada tunjangan-tunjangan saya tidak tahu karena sudah masuk dalam system ;
  - Bahwa, untuk Tunjangan Hari Raya Penggugat tidak ada menerima saya menerima waktu itu Tunjangan Hari Raya;
  - Bahwa, tidak ada pihak Tergugat meminta kepada Penggugat untuk kembali bekerja di tempatnya;
  - Bahwa, diharapkan dari Penggugat adalah keadilan karena sudah lama bekerja dengan Tergugat agar diperlakukan secara manusiawi;
  - Bahwa, setahu saksi dari Perusahaan sudah ada formatnya;
  - Bahwa, format surat Pengunduran diri Perusahaan dengan Format Penggugat tidak sama;
  - Bahwa, Tergugat tidak meminta uang kepada pekerja yang dibayar dua kali lipat (double) oleh Penggugat saksi tidak tahu
  - Bahwa, Saksi mengetahui ada surat Pencabutan pengunduran diri Penggugat tanggal 28 Februari 2020 dan ada dalam bukti surat Penggugat ( bukti surat diperlihatkan P-11);
  - Bahwa, tidak ada tanggapan dari pihak Tergugat atas surat pengunduran diri Penggugat;
  - Bahwa, setelah surat Pencabutan pengunduran diri Penggugat ada ditetapkan surat Pemutusan Hubungan Kerja Saya tidak tahu ditetapkan atau tidak surat Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat;
  - Bahwa, Penggugat ada menerima uang pisah dari Tergugat masuk ke rekeningnya bukti T-4 (bukti pembayaran uang pisah);
  - Bahwa, setahu saksi setiap ada pembayaran uang masuk kedalam rekening pekerja ada pemberitahuan dari pihak perusahaan;
  - Bahwa, PT. Dwie Warna Karya dan PT. Susantri Permai pemiliknya sama hanya badan hukum saja berbeda;
  - Bahwa, setelah ada surat Pencabutan pengunduran diri Penggugat sudah tidak bekerja karena ada penggantinya;
  - Bahwa, kedua surat pengunduran diri Penggugat semua diambil oleh Tergugat;

Halaman 21 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

**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 ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang terdapat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum terdapat, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :

Email : [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 21



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

- Bahwa pada waktu membuat surat pengunduran diri Penggugat diperintah pertama diperintah dan dipandu oleh Bapak Subramaniam Demudu, namun yang muncul adalah surat pengunduran diri Penggugat yang kedua yang mana isinya seakan-akan Penggugat yang mengundurkan diri dan surat tersebut semuanya dibuat Penggugat dengan tulis tangan;
  - Bahwa pada saat itu seharusnya untuk penilaian pekerjaan Penggugat adalah Bahwa, saya selaku Estate Manager, namun karena Penggugat bingung atas temuan dari Tim Audit Penggugat akhirnya membuat sendiri surat pengunduran diri;
  - Bahwa menurut Audit itu hasil temuan merupakan kesalahan Penggugat
  - Bahwa saksi ikut ada tanda tangan surat pengunduran diri Penggugat;
  - Bahwa, uang pisah diberikan setelah adanya surat pengunduran diri Penggugat;
  - Bahwa surat pengunduran diri Penggugat tidak sesuai dengan format;
  - Bahwa, seingat saksi menjadi pertimbangan Auditor hasil temuan adalah rincian gaji bulan Nopember karena Tim Audit mulai melakukan Audit 3 (tiga) bulan sebelumnya;
  - Bahwa, setahu saksi tujuan Bapak Subramaniam Demudu memanggil Penggugat untuk menindak lanjut laporan hasil audit dengan memberikan 2 (dua) pilihan kepada Penggugat yakni Penggugat mengundurkan diri atau Penggugat dilaporkan kepada Polisi;
  - Bahwa, setahu saksi Bapak Subramaniam Demudu tidak ada menunjukkan surat tugas;
  - Bahwa, Bapak Subramaniam Demudu sebagai wakil dari PT. Kapuas Maju Jaya dengan PT. Susantri Permai Karena PT. Kapuas Maju Jaya dengan PT. Susantri Permai adalah perusahaan 1 (satu) group;
  - Bahwa, ada 2 konsep surat pengunduran diri yang satu konsep penggugat disuruh menulis surat pengunduran diri dan karena penggugat disuruh mengundurkan diri oleh Tergugat maka tidak dilaporkan ke Polisi;
  - Bahwa, pada saat pemeriksaan yang memeriksa tidak membawa surat tugas;
  - Bahwa untuk mengundurkan diri ada formatnya di perusahaan;
2. Saksi MASTER SIMANJUNTAK:
- Bahwa, Saksi bekerja dengan Tergugat sejak tanggal 7 Januari 2015 sampai dengan tanggal 20 Juli 2020 hingga keluar surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
  - Bahwa Saksi sebagai Asisten Manajer Operasional;

Halaman 22 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

**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 ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang terdapat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum terdapat, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :

Email : [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 22



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa yang Saksi ketahui terkait Penggugat tidak terima dengan pengunduran dirinya;
- Bahwa Jabatan Penggugat sebagai Kepala Tata Usaha (KTU);
- Bahwa perusahaan PT. Dwie Warna Karya dengan PT. Susantri Permai adalah satu group;
- Bahwa tugas sebagai Kepala Tata Usaha (KTU) secara detail saksi tidak tahu;
- Bahwa, Penggugat mengundurkan diri karena ada temuan dari Audit tentang laporan keuangan;
- Bahwa, Temuan saat closing meeting audit terhadap Penggugat ditemukan ada kesalahan dilakukan Penggugat yakni selisih pembayaran gaji pekerja sehingga Audit meminta Penggugat untuk memperbaiki administrasi yang salah;
- Bahwa, Saksi mendengar Penggugat diberi dua pilihan atas kesalahan yang dilakukan Penggugat yakni Penggugat disuruh mengundurkan diri kalau tidak Penggugat dilaporkan ke Polisi oleh Tim PT. Susantri Permai;
- Bahwa, Saksi tidak pernah tahu dan tidak pernah melihat secara fisik aturan perusahaan tentang pengunduran diri;
- Bahwa, Tidak pernah tahu jika Penggugat ingin bekerja kembali di tempat Tergugat;
- Bahwa, Saksi tidak tahu surat pengunduran diri Penggugat
- Bahwa, Penggugat mendapatkan fasilitas rumah dan tinggal bersama keluarganya;
- Bahwa, Pada saat saksi berhenti bekerja PT. Susantri Permai saya mendapatkan uang pengembalian dan disediakan juga alat transportasi;
- Bahwa, Tidak ada diberikan uang cuti hanya diberi hak cuti yakni tidak masuk kerja selama 14 (empat belas) hari;
- Bahwa, Penghasilan yang diterima berupa gaji, bonus, tunjangan jabatan, tunjangan makan, tunjangan transportasi semua sudah include saat pembayaran gaji;
- Bahwa, Ada, uang Tunjangan Hari Raya (THR) diterima sebesar 1 (satu) bulan gaji pekerja;
- Bahwa, Saksi tidak tahu Penggugat menggantikan uang Tergugat;
- Bahwa, Saksi tidak tahu pihak Tergugat ada melapor Penggugat kepada pihak Kepolisian;
- Bahwa, Setahu saksi keinginan Penggugat minta keadilan agar diproses dengan benar Penggugat ingin hak-haknya diselesaikan;

Halaman 23 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

### 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 ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dan waktu kewaku. 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 23



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa, Ada Format Pengunduran diri, untuk staf meminta format kebagian Human Resource Departement (HRD) perusahaan;
- Bahwa, Pada tanggal 21 Januari 2020 saya hadir waktu closing meeting audit;
- Bahwa, Saksi tidak pernah mendengar Penggugat melakukan penggelapan tetapi mengetahui Penggugat ada melakukan kesalahan atau selisih pembayaran gaji pekerja;
- Bahwa, saksi tidak pernah diperlihatkan peraturan perusahaan;
- Bahwa setahu saksi form pengunduran diri disiapkan HRD ada formnya dan diajukan 30 hari sebelumnya;
- Bahwa pada saat closing meeting dinyatakan tidak ada manipulasi team audit memberikan 2 opsi pada Penggugat mengundurkan diri atau dilaporkan ke polisi;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa:

1. Bukti T-1 : Fotokopi dari fotokopi Peraturan Perusahaan PT. Susantri Permai periode tahun 2019-2021, bermeterai;
2. Bukti T-2 : Fotokopi dari fotokopi Surat Pengunduran Diri atas nama Surya Fredy Jonathan Sinaga, bermeterai;
3. Bukti T-3 : Fotokopi dari print out system Slip Gaji atas nama Surya Fredy Jonathan Sinaga, bermeterai;
4. Bukti T-4 : Fotokopi dari print out system pembayaran uang pisah kepada Surya Fredy Jonathan Sinaga, bermeterai;
5. Bukti T-5 : Fotokopi dari fotokopi Surat Keputusan Promosi atas nama Surya Fredy Jonathan Sinaga tanggal 1 Agustus 2018, bermeterai;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil bantahannya, Tergugat telah pula mengajukan 1 (satu) orang saksi yang bernama RUDY RIANDO SORMIN BIN ROHIM SORMIN dibawah sumpah pada pokoknya memberikan keterangan sebagai berikut :

1. Saksi RUDY RIANDO SORMIN BIN ROHIM SORMIN:
  - Bahwa, saksi sebagai Development Manager ;
  - Bahwa, hubungan antara di PT. Dwie Warna Karya dengan Tergugat merupakan perusahaan yang tergabung dalam satu group dan Kantor internal berada di PT. Dwie Warna Karya;

Halaman 24 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

### 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 ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dan waktu kewaktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang terdapat 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 24



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa, sejak tahun 2019 saksi bekerja di PT. Susantri Permai tapi masih wilayah Palangka Raya kemudian di mutasi ke PT. Kapuas Maju Jaya dan pada bulan Maret 2019 saya kembali ke PT. Dwie Warna Karya;
- Bahwa, kewenangan Development Manager untuk bagian administrasi yang berhubungan dengan keuangan yaitu tentang pelaporan;
- Bahwa, setahu saya ada temuan audit internal yakni dibagian keuangan dalam temuan itu ada gaji pegawai yang sudah keluar namun masih terbayar dan kesalahan yang ditemukan adalah kenapa ada pembayaran dan juga ada penyalahgunaan wewenang yang dilakukan oleh Penggugat;
- Bahwa, bertanggung jawab adalah Kepala Tata Usaha (KTU) karena tugas Kepala Tata Usaha (KTU) sebagai pengelola administrasi dan keuangan;
- Bahwa, kewenangan Kepala Tata Usaha (KTU) mengelola semua administrasi kebun dan keuangan tapi khusus untuk kebunnya selain itu bertanggungjawab kepada tugas administrasi yaitu membuat laporan absensi, melihat catatan pengaduan gudang dan paling utama mengecek administrasi entryan;
- Bahwa, temuan ditemukan pada saat pemeriksaan rutin dilaksanakan yakni bulan Januari 2020, dan periode yang diperiksa 3 (tiga) bulan sebelumnya dimulai dari bulan Oktober sampai dengan bulan Desember tahun 2019;
- Bahwa, hasil temuan tersebut terlebih dahulu disampaikan di forum estate yaitu wilayah area kebun yang dihadiri oleh Penggugat dan Manager beserta Asisten selanjutnya tahapan kedua untuk menindak lanjuti temuan tersebut, pada pertemuan tersebut hanya dihadiri oleh unsur pimpinan yakni Manager beserta Asisten dan saya juga ikut menghadiri pertemuan tersebut sedangkan Penggugat tidak hadir hanya laporan hasil auditnya dan bukti-bukti yang berdasarkan laporan dokumen kebun, setelah itu baru penentuan hasil dari temuan tersebut untuk membahas kenapa ada pembayaran gaji dua kali lipat (double) pada karyawan yang sudah tidak bekerja;
- Bahwa, waktu itu tidak ada dipertemuan antara Penggugat dengan unsur pimpinan untuk mengkalifikasi temuan tersebut;
- Bahwa, tindakan dari pimpinan atas temuan tersebut berkesimpulan bahwa Kepala Tata Usaha (KTU) tersebut tidak layak untuk bekerja lagi;
- Bahwa, Penggugat tidak dipanggil saksi datang sendiri ke Kantor Tergugat dan menanyakan kepada Penggugat tentang temuan tersebut dan Penggugat menyatakan karena khilaf salah mencatat dan hari pertama pertemuan tersebut tidak ada hasilnya;
- Bahwa, buktinya sudah jelas ada laporan pembayaran gaji dua kali lipat (double) dan karyawan tersebut tidak ada;

Halaman 25 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

### 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 ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang tercantum 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 25



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa, tindakan Penggugat ada unsur penipuan melakukan pembayaran dua kali lipat (double) dan juga tidak tahu kepada siapa pembayaran tersebut, saat itu Penggugat hendak dilaporkan ke Polisi tetapi tidak jadi kemudian unsur pimpinan memberi solusi kepada Penggugat disuruh mengundurkan diri demi nama baik Penggugat agar setelah keluar dari tempat Tergugat, Penggugat mudah mencari pekerjaan;
- Bahwa, tanggapan dari Penggugat saat itu yaitu Penggugat membuat surat pengunduran diri yang disaksikan oleh manajemen (Surat tersebut diperlihatkan oleh Hakim Ketua bukti surat T-2) dan saksi membenarkan bukti surat tersebut dibuat oleh Penggugat;
- Bahwa, surat pengunduran diri dibuat setelah Penggugat hendak dilaporkan ke Polisi;
- Bahwa, setelah surat pengunduran diri dibuat kemudian Penggugat bersedia mengganti kerugian Tergugat dengan cara uang talangan Penggugat yang belum dibayar oleh Tergugat kemudian uang talangan tersebut dipotong untuk membayar kerugian perusahaan;
- Bahwa, Tergugat mengalami Kerugian kurang lebih sebesar Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah);
- Bahwa, setelah ada surat Pengunduran diri Penggugat, baru ada uang pengembalian;
- Bahwa, Penggugat menerima gaji perbulan bersama dengan tunjangannya kurang lebih sebesar Rp8.000.000,00 (delapan juta rupiah);
- Bahwa, tidak ada format dari perusahaan surat mengundurkan diri dibuat sendiri;
- Bahwa, jangka waktu diberikan kepada Penggugat sejak surat pengunduran diri sekitar 4 (empat) bulan, yakni mulai bulan Januari sampai dengan bulan April Penggugat masih sebagai karyawan dan masih mendapatkan hak-haknya serta fasilitas dari Tergugat;
- Bahwa, surat pengalaman kerja dikeluarkan apabila yang bersangkutan meminta;
- Bahwa, proses pengunduran diri Tergugat hanya memberikan solusi tanpa ada paksaan lebih baik Penggugat mengundurkan diri dan surat pengunduran diri tersebut dibuat oleh Penggugat sendiri di kantor;
- Bahwa, Penggugat mencabut surat pengunduran diri tersebut sekitar 1 (satu) bulan yakni pada tanggal 28 Februari 2020, sedangkan Penggugat diberikan tenggang waktu sampai bulan April;

Halaman 26 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

### 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 ketepatan 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 terdapat, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :

Email : [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 26



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa, Tergugat memberi tanggapan tidak menerima lagi karena Penggugat sudah tidak layak untuk bekerja di tempat Tergugat;
- Bahwa, surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) belum dikeluarkan oleh Tergugat;
- Bahwa, saksi tidak mengetahui diberikan kapan uang pisah kepada Penggugat;
- Bahwa saksi tidak tahu Kapan terakhir upah Penggugat dibayar;
- Bahwa, secara teknis sebelum audit dilaksanakan sudah ada pemberitahuan kepada semua pimpinan yang berada di lokasi kebun;
- Bahwa, saksi bukan Tim Audit tugas saya sebagai kordinator dan Kepala Tata Usaha (KTU) menyampaikan laporannya kepada saksi;
- Bahwa Penggugat bukan diperintah namun pihak Tergugat memberikan solusi atau tawaran kepada Penggugat agar mengundurkan diri dari pada dilaporkan ke Polisi;
- Bahwa, tidak perlu ada surat tugas karena antara PT. Dwie Warna Karya dengan Tergugat adalah perusahaan satu group, karena memerintahkan saya adalah Bapak Suwarsono sebagai PIC General Manager yang memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan, karena saat itu ada terjadi kesalahan berat di forum internal;
- Bahwa, sesuai dalam struktur perusahaan atasan Penggugat adalah Manager Estate yakni Bapak Monang Pangaribuan;
- Bahwa, Manager Estate yakni Bapak Monang Pangaribuan tidak hadir karena jarak lokasi yang jauh;
- Bahwa, untuk mengeluarkan surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah tugas Human Resources Development (HRD);
- Bahwa, dasar untuk membagi tugas sebagai Kepala Tata Usaha (KTU) yang berhak adalah Asisten;
- Bahwa, karena pembahasan hasil temuan tersebut antara perusahaan PT. Dwie Warna Karya dengan Tergugat;
- Bahwa, saksi tidak tahu siapa yang memerintahkan melaporkan ke Polisi;
- Bahwa, setahu saksi Bapak Suwarsono sebagai pimpinan General Manager ditempat Tergugat;
- Bahwa, surat pencabutan Pengunduran diri Penggugat pada bulan Februari sudah ada tanggapan dari Tergugat didalam bukti surat P-13.1 (bukti surat diperlihatkan di persidangan);
- Bahwa, membuat surat Pengunduran diri adalah solusi terbaik untuk Penggugat;

Halaman 27 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

### 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 ketepatan 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 27



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

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulan secara tertulis tanggal 9 September 2020;

Menimbang bahwa para pihak menyatakan tidak ada lagi hal-hal yang akan diajukan dan mohon putusan ;

Menimbang bahwa bahwa untuk menyingkat putusan segala sesuatu yang termuat dalam berita acara persidangan dianggap telah termuat dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

### TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah perselisihan/sengketa pemutusan hubungan kerja, dimana perbuatan Tergugat memerintahkan Penggugat untuk membuat surat pengunduran diri adalah bentuk pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang bertentangan dengan UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah tidak sah dan batal demi hukum, pemutusan hubungan kerja Tergugat dengan Penggugat sejak dibacakan putusan pengadilan hubungan industrial Palangka Raya, dan Tergugat agar membayar hak-hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja tersebut serta permintaan-permintaan lainnya;

Menimbang bahwa berdasarkan asas audi et alteram partem, terhadap kedua belah pihak yang bersengketa telah diberikan kesempatan yang cukup dan seimbang dalam melakukan upaya saling mempertahankan dan membuktikan kebenaran peristiwa ataupun dalil-dalil yang mereka ajukan sebagai sengketa di persidangan;

Menimbang bahwa Majelis Hakim terlebih dahulu akan mempertimbangkan tentang Perubahan/Perbaikan Gugatan Penggugat yang diajukan oleh Penggugat pada persidangan tanggal 18 Agustus 2020;

Menimbang bahwa mengenai perubahan gugatan tidak diatur dalam RBG maupun HIR namun demikian guna tercapainya asas peradilan cepat, sederhana, dan biaya ringan, perubahan gugatan merupakan cara efektif dan efisien untuk mempercepat pemeriksaan, dengan demikian perubahan gugatan dianggap sesuatu yang tidak dilarang. Selanjutnya dalam praktek peradilan sebagai landasan rujukan berdasarkan prinsip kepentingan beracara mengenai perubahan gugatan mendasarkan pada Pasal 127 RV yang berbunyi Penggugat berhak untuk mengubah atau mengurangi tuntutan sampai saat perkara diputus, tanpa boleh mengubah atau menambah pokok gugatannya, dengan demikian perubahan gugatan tidak bertentangan dengan asas-asas hukum acara perdata yang merupakan rujukan

Halaman 28 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

#### 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 ketepatan 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3346 (ext.318)

Halaman 28



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

dalam acara persidangan perselisihan hubungan industrial, asal tidak mengubah dan menyimpang dari kejadian materil dan juga tidak mengubah petitum gugatan;

Menimbang bahwa Mahkamah Agung juga telah memberikan pedoman sebagaimana tertuang dalam Buku II Pedoman Pelaksanaan Tugas Dan Administrasi peradilan, antara lain menyatakan Perubahan gugatan diperkenankan asal diajukan pada hari sidang pertama di mana para pihak hadir, dan harus dinyatakan kepada pihak Tergugat guna pembelaan kepentingan;

Menimbang bahwa perubahan/perbaikan gugatan Penggugat disampaikan Penggugat pada persidangan tahapan pembacaan gugatan yaitu pada persidangan tanggal 10 Agustus 2020 dimana Penggugat memohon kepada Majelis hakim untuk mengadakan perbaikan/perubahan gugatan dan mohon penundaan persidangan, hingga akhirnya perbaikan/perubahan gugatan diajukan dan dibacakan Penggugat pada persidangan tanggal 18 Agustus 2020, dengan demikian perubahan/perbaikan gugatan yang diajukan oleh Penggugat diajukan pada persidangan pertama dimana pihak lawan/Tergugat masih berhak dan berkesempatan untuk menanggapi, Tergugat belum menyampaikan jawaban atau tanggapan atas gugatan Penggugat dan juga belum memasuki tahapan berikutnya berupa proses tahap replik duplik, dengan demikian menurut Majelis Hakim perubahan yang diajukan oleh Penggugat tidak menghambat acara pemeriksaan;

Menimbang bahwa setelah dicermati perubahan dan penambahan gugatan yang dilakukan Penggugat sifatnya hanya perbaikan redaksional, memperjelas/mendetailkan posita dan petitum gugatan, tidak merubah inti pokok dari gugatan Penggugat atau tidak melampaui batas-batas materi pokok gugatan yang dapat menimbulkan pada hak pembelaan Tergugat, dengan demikian perubahan/perbaikan dan penambahan Gugatan Penggugat yang diajukan oleh Penggugat memenuhi syarat perubahan gugatan dan tidak bertentangan dengan hukum;

### DALAM PROVISI

Menimbang, bahwa Penggugat didalam gugatannya mengajukan provisi berupa tuntutan memerintahkan Tergugat untuk membayar Bonus Tahun 2019, Tunjangan Hari Raya Tahun 2020 seluruhnya sebesar Rp.18.280.686,- (delapan belas juta dua ratus delapan puluh enam ratus delapan puluh enam rupiah), upah proses sejak bulan April 2020 s/d Juli 2020 seluruhnya sebesar Rp. 24.374.248,- (dua puluh empat juta tiga ratus tujuh puluh empat ribu dua ratus empat puluh delapan rupiah) dan uang paksa (dwangsom);

Menimbang bahwa dalam Provisi tersebut Kuasa Hukum Tergugat dalam Jawaban dan Dupliknya hanya menanggapi menolak tuntutan provisi Penggugat

Halaman 29 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

#### 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 ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang terdapat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum terdapat, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :  
Email : [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 29



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

tanpa menyampaikan dalil-dalilnya, sedangkan dalam Repliknya Penggugat hanya mencantumkan dalam petitem Provisi mengabulkan Tuntutan Provisi Penggugat untuk seluruhnya;

Menimbang bahwa terhadap tuntutan provisi dalam gugatan Penggugat yang ditanggapi secara singkat dalam Jawaban dan Duplik, Majelis Hakim tetap mempertimbangkan tuntutan Provisi sebagai berikut:

Menimbang bahwa dalam gugatan Penggugat dalam provisinya tidak memuat dasar alasan permintaan yang menjelaskan urgensi dan relevansinya sehingga harus segera dilakukan tindakan-tindakan pendahuluan bersifat sementara yang menjamin kepentingan Penggugat atau kepentingan kedua belah pihak dan berdasarkan alat-alat bukti yang diajukan oleh Penggugat, tidak terdapat cukup bukti adanya alasan yang sangat segera dan mendesak untuk dikabulkannya tuntutan provisi, serta Majelis Hakim menganggap tuntutan provisi tersebut tidak menimbulkan kerugian yang tidak dapat diperbaiki atau kerugian yang besar, sehingga tuntutan provisi dari Penggugat belum memenuhi syarat hukum sebagaimana ditentukan dalam Pasal 191 ayat (1) Rbg/180 HIR/Pasal 54 dan Pasal 57 Rv dan jo SEMA Nomor 3 Tahun 2000 tentang Putusan Serta Merta dan Provisional dan SEMA Nomor 4 Tahun 2001 tentang Permasalahan Putusan Serta Merta dan Provisional;

Menimbang bahwa setelah Majelis Hakim mencermati secara seksama tuntutan provisi Penggugat tentang Bonus Tahun 2019, Tunjangan Hari Raya Tahun 2020 dan upah proses sejak bulan April 2020 s/d Juli 2020 ternyata oleh Penggugat dituntut pula didalam pokok perkara gugatan, Majelis Hakim berpendapat karena tuntutan provisi telah memasuki substansi pokok perkara yang memerlukan pembuktian maka akan dipertimbangkan bersama-sama pokok perkara;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut, Majelis Hakim berpendapat tuntutan provisi Penggugat tidaklah beralasan hukum dan haruslah dinyatakan tidak dapat diterima;

### DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa menjadi pokok gugatan Penggugat adalah:

- Bahwa Penggugat mulai bekerja pada Tergugat sejak November 2014 di PT. Dwie Warna Karya kemudian bulan September 2019 dimutasi ke PT. Susantri 2019 dengan jabatan sebagai KTU GM Office merangkap KTU Estate dengan upah terakhir tanggal 30 Maret 2020 sebesar Rp.6.093.562,- (enam juta sembilan puluh tiga ribu lima ratus enam puluh dua rupiah), pada tanggal 21 Januari 2020 terkait temuan Auditor yang hasilnya agar Penggugat memperbaiki administrasi, tidak ada kesengajaan untuk memanipulasi data dalam pembayaran gaji pekerja maupun kerugian perusahaan dan Penggugat menyatakan bersedia mengganti;

Halaman 30 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

#### 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 ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang terdapat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum terdapat, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui:  
Email : [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 30



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa pada tanggal 24 Januari 2020 Tergugat menyuruh Monang Pangaribuan melaporkan ke polisi apabila Penggugat tidak bersedia membuat surat pernyataan pengunduran diri kemudian surat pengunduran diri yang telah ditanda-tangani Penggugat diganti dengan menggunakan kata-kata yang di ditekankan oleh Vice Presiden PT. Kapuas Maju Jaya (Bpk Subramaniam Demudu);
- Bahwa Surat pengunduran diri Penggugat dibuat adanya ancaman, tekanan dan intimidasi yaitu apabila tidak bersedia membuat surat pengunduran diri akan melaporkan ke polisi sehingga bertentangan dengan ketentuan Pasal 154 huruf b dan Pasal 162 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada tanggal 28 Februari 2020 Penggugat mencabut surat pengundurandiri, atas pemutusan hubungan kerjanya Penggugat menuntut Tergugat seluruhnya berjumlah Rp. 144,936.191,96 (seratus empat puluh empat juta sembilan ratus tiga puluh enam ribu seratus sembilan puluh satu rupiah sembilan puluh enam sen);

Menimbang bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa Penggugat mulai bekerja di Tergugat sejak tanggal 1 Desember 2014 sampai dengan mengundurkan diri tanggal 1 April 2020 dan upah Penggugat sebesar Rp.5.891.819,- (lima juta delapan ratus sembilan puluh satu ribu delapan ratus sembilan belas rupiah);
- Bahwa pengunduran diri yang dibuat Penggugat dengan tulisan tangan sendiri tanpa ada paksaan dari Tergugat dalam keadaan sadar dan sukarela atas keinginan sendiri. Persetujuan pencabutan surat pengunduran diri adalah kewenangan Tergugat untuk menerima atau menolak dan proses pengunduran diri Penggugat sesuai ketentuan pengunduran diri sesuai Peraturan Perusahaan PT Susantri Permai Pasal 59 ayat (4) dan Pasal 162 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan " *pemutusan hubungan kerja atas kemauan sensiri tidak perlu penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial*" sehingga Tergugat diberikan uang pisah dan Penggugat tidak berhak atas upah proses maupun THR Tahun 2020;

Menimbang bahwa oleh karena telah diakui atau setidak-tidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal sebagai berikut:

- Bahwa Penggugat bekerja dengan Tergugat sejak Desember 2014 di PT. Dwie Warna Karya, dimutasi September 2014 ke PT. Susantri Permai, dimana PT Dwie Warna karya dan PT. Susantri Permai adalah satu grup perusahaan;

Halaman 31 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

#### 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 ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang terdapat 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3346 (ext.318)

Halaman 31



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

Menimbang bahwa yang menjadi pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat adalah:

- Apakah benar surat pengunduran diri Penggugat dibuat dalam keadaan terpaksa dibawah ancaman, tekanan dan intimidasi yang bertentangan dengan Pasal 154 huruf b dan Pasal 162 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan apakah atas pemutusan hubungan kerjanya Penggugat berhak atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak beserta hak-hak lainnya dari Tergugat ?;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 283 RBG Jo Pasal 1865 KUH Perdata;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-14.2 dan mengajukan 2 (dua) orang saksi yang bernama Monang Hasudungan Pangaribuan dan Master Simanjuntak;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan alat bukti surat yang bertanda T-1 sampai dengan T-5 dan 1 (satu) orang saksi yang bernama Rudy Riando Sormin Bin Sormin;

Menimbang, bahwa dengan memperhatikan seluruh dalil-dalil dan bukti surat dan saksi-saksi yang diajukan oleh kedua belah pihak maka Majelis Hakim telah menemukan fakta-fakta hukum di persidangan;

Menimbang, bahwa berdasarkan P-3 (Surat Keputusan PT. Dwie Karya Warna Nomor 015/SK-Penetapan/HRD/XII/2011 tanggal 01 Maret 2015) masa kerja Penggugat terhitung mulai tanggal 01 Desember 2014, bukti P-4.1 (Surat Keputusan PT. Dwie Karya Warna Nomor 064 /HR/DWK/SK/IX/2019 tanggal 1 September 2019), bukti P-4.2 (Surat Keputusan PT. Susantri Permai Nomor 020/HR/DWK/SK/IX/2019) dinyatakan terhitung tanggal 1 September 2019 Penggugat dimutasi dari PT. Dwie Karya Warna ke PT. Susantri Permai dengan jabatan sebagai Kepala Tata Usaha dan berdasarkan keterangan saksi Monang Hasudungan Pangaribuan dan Rudy Riando Sormin Bin Rohim Sormin menerangkan bahwa PT. Dwie Karya Warna dan PT. Susantri Permai masih dalam satu group;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-5 (Surat Keputusan Promosi Nomor 030/SP/SK-PRM/VIII/2018 tanggal 1 Agustus 2018) dinyatakan upah Penggugat sebagai Kepala Tata Usaha dinyatakan dalam lampirannya Basic Rp.4.060.825,- (empat juta enam puluh ribu delapan ratus dua puluh lima rupiah),

Halaman 32 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

#### 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 ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang terdapat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum terdapat, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :  
Email : [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 32



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

tunjangan tetap terdiri dari tunjangan Staff Rp.400.000,- (empat ratus ribu rupiah) dan tunjangan fungsional Rp.400.000,- (empat ratus ribu rupiah), Tunjangan Dapur Rp.300.000,- (tiga ratus ribu rupiah) jumlah seluruhnya upah Penggugat sebesar Rp.5.160.825,- (lima juta seratus enam puluh ribu delapan ratus dua puluh lima rupiah) sedangkan dalam bukti P-5 (slip gaji Penggugat) upah Penggugat terakhir dibayar oleh Tergugat bulan Maret 2020 dengan perhitungan Basic Salary Rp.4.243.562,- (empat juta dua ratus empat puluh tiga ribu lima ratus enam puluh dua rupiah), dapur allowance Rp.300.000,- (tiga ratus ribu rupiah), Motor Operational Allow Rp.750.000,- (tujuh ratus lima puluh ribu rupiah), Staff Allowance Rp. 400.000,- (empat ratus ribu rupiah), functional Allowance Rp. 400.000,- (empat ratus ribu rupiah) jumlah seluruhnya Rp.6.093.562,- (enam juta sembilan puluh tiga ribu lima ratus enam puluh dua rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-8.1 (laporan bulanan permintaan dana pembayaran gaji) dan bukti P-8.2 (laporan bulanan operasional PT. Susantri Permai) Penggugat bekerja Tergugat sebagai Kepala Tata Usaha GM Office juga merangkap sebagai KTU Estate dengan pekerjaan tambahan mengurus gaji karyawan, Request For payment laporan dana untuk pembayaran gaji karyawan PT Susantri Permai bulan Januari 2020 dan dalam Executive Summary Final Bulan Januari 2020 tertulis atas Nama Pengugat Surya Sinaga jabatan KTU GMO) dan ditanda-tangani;

Menimbang, bahwa pada tanggal 21 Januari 2020 dilakukan Internal Audit Deprtement untuk PT. Susantri Permai 2 dan 3 yang dengan subject uang gaji yang tidak dibayar dikembalikan ke Petty Cash atas pembayaran gaji karyawan dari bulan Oktober s/d Desember 2019 didapati uang gaji yang tidak dibayar Alm Baharudin senilai Rp.6.747.000,- di bulan Oktober 2019 tidak dikembalikan ke Petty Cash, didapati Baharudin tidak menerima gaji dan beliau menerima gaji lewat rekening sejak Agustus 2019 dan tidak ada tanda terima a.,n Baharudin untuk gaji bulan Oktober 2019 untuk bagian transaksi dibayarkan oleh KTU (bukti P-6.1/hasil temuan audit);

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi Master Simanjuntak menerangkan pada saat dilakukan closing meeting audit terhadap Penggugat ada kesalahan Penggugat dalam pembayaran gaji pekerja dan team audit meminta Penggugat memperbaiki administrasi yang salah dan atas kesalahan Penggugat diberikan dua pilihan yaitu disuruh mengundurkan diri atau dilaporkan ke Polisi oleh team PT Susantri Permai keterangan saksi Master Simanjuntak diperkuat dengan bukti P-6-2 tentang surat pernyataan tertanggal 24 Juli 2020 yang menyatakan bahwa pada tanggal 21 Januari 2020 di kantor Susantri Permai 2 ikut menyaksikan

Halaman 33 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

**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 ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang terdapat 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 3346 (ext.318)

Halaman 33



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

dan mendengarkan kesimpulan Tim auditor pada saat Closing Audit yang disampaikan oleh AVP Internal Auditor (Bapak Nigesh Kumar) bahwa hasil temuan auditor perihal kesiapan bayar 1 (orang) gaji karyawan dan kesiapan advance petty cash, auditor menilai hanya kesiapan administrasi dan Sdr. Surya Fredy Jonanthan Sinaga memperbaiki administrasinya karena menurut Auditor tidak ada kesengajaan manipulasi hanya karena ketidaktahuan dan ditanyakan apakah bersedia mengganti bukan sebagai hukuman tapi untuk lebih baik kedepannya (bukti P-6.2);

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi Monang Hasudugan Pangaribuan menerangkan bahwa pada tanggal 21 Januari 2020 dilakukan audit ada pembayaran double gaji yang tidak tercatat menimbulkan kerugian perusahaan sebesar 10 (sepuluh) juta rupiah, Penggugat sebagai kepala KTU merangkap tugas tambahan membayar gaji karyawan team Auditor memberi kesimpulan agar Penggugat memperbaiki administrasinya dan lebih teliti dan hati-hati dalam bekerja, pada tanggal 24 Januari 2020 Bapak Subramaniam Demudu menyuruh saksi melaporkan Penggugat ke Polisi apabila tidak mau membuat surat pernyataan mengundurkan diri dan meminta Penggugat untuk membayar kerugian sebesar Rp.10.000.000,- (sepuluh juta rupiah), surat Pengunduran diri yang pertama diperintah dan dipandu Bapak Subramaniam Demudu ditulis tangan namun yang muncul adalah surat pengunduran diri Penggugat yang kedua yang mana isinya seakan-akan Penggugat yang mengundurkan diri, setelah membuat surat pengunduran diri Penggugat menggantinya sebagaimana dalam bukti P-10.1 sampai dengan bukti P-10.5, pada tanggal 28 Februari 2020 Penggugat mencabut surat pengunduran diri;

Menimbang, bahwa dan terhadap keterangan Monang H. Pangaribuan diperkuat dengan bukti P-7 (surat pernyataan Monang 11 Agustus 2020) dan bukti P-9 (surat pernyataan Monang 11 Juni 2020) bahwa pada tanggal 23 Januari 2020 bertempat dikantor Susantri Permai 2 menyaksikan bahwa Manager L&D (Bapak Idham Khair), Manager Plantation (Bpk Rudi Riando), Asisten HR (Bpk Jumanto) datang untuk membahas temuan Auditor tertanggal 21 Januari 2020 terhadap Sdr. Surya Fredy Jonanthan Sinaga benar Bpk Idham Khair menggiring Opini bahwa adanya tindakan Fraud/kecurangan berupa menggelapkan uang yang dilakukan Sdr. Fredy Jonathan Sinaga akan dilaporkan ke polisi dan pada tanggal 24 Januari 2020 saksi menyaksikan Penggugat mendapatkan tekanan/intimidasi dari Bpk Subramaniam Demudu untuk membuat surat pengunduran diri dan surat pernyataan ganti rugi;

Halaman 34 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

**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 ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang terdapat 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 34



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

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan Sormin Bin Rohim Sormin menerangkan bahwa dalam temuan Audit di bagian keuangan ada temuan pegawai yang sudah keluar masih dibayar dan yang bertanggung jawab adalah Penggugat yaitu ada pembayaran gaji 2 kali lipat pada karyawan yang sudah tidak bekerja dan pada saat Penggugat dipanggil oleh pimpinan menyatakan khilaf saat itu itu Penggugat akan dilaporkan ke polisi tetapi unsur pimpinan memberikan solusi kepada Penggugat disuruh mengundurkan diri demi nama baik Penggugat agar setelah keluar mudah mencari pekerjaan, dan pada tanggal 28 Februari 2020 Penggugat mencabut Surat Pengunduran diri;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-2 (surat pengunduran diri Penggugat) pada tanggal 24 Januari 2020 Penggugat membuat surat pengunduran diri terhitung tanggal 1 April 2020 ditulis tangan Penggugat dan kemudian tanggal 28 Februari 2020 Penggugat mencabut surat pengunduran diri dengan alasan pada tanggal 24 Januari 2020 Penggugat diancam akan dilapor ke polisi oleh Bpk Subramaniam (bukti P-11.1/surat pencabutan pengunduran diri, bukti P-11.2/surat pernyataan Penggugat, bukti P-11.3/email) dan surat pengunduran diri Penggugat disetujui oleh Tergugat pada tanggal 1 April 2020 (bukti P-13.1/tanggapan HRD surat pengunduran diri) yang kemudian ditanggapi oleh Penggugat melalui suratnya tanggal 2 April 2020 yang menegaskan Penggugat sudah mencabut surat pengunduran diri (bukti P-13.2/tanggapan Penggugat) dan didalam bukti T-4/form pembayaran uang pisah, Tergugat telah mentransfer ke Penggugat pada tanggal 7 April sebesar Rp.5.043.562,- (lima juta empat puluh tiga ribu lima ratus enam puluh dua rupiah);

Menimbang, bahwa atas fakta-fakta Hukum tersebut Majelis Hakim akan memberi pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa karena Penggugat bekerja pada Tergugat masih dalam satu group antara PT. Dwie Karya Warna dan PT.Susanri Permai yang dibuktikan dengan Surat Keputusan mutasi dari PT. Dwie Karya Warna dan PT. Susanri Permai maka masa kerja Pengugat dihitung sejak tanggal 01 Desember 2014 sedangkan tentang Upah Penggugat berdasarkan ketentuan Pasal 94 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Pasal 5 ayat (1) huruf c dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang menegaskan «komponen upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap dan dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap maka besarnya upah pokok paling sedikit 75 % dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap», dengan demikian beralasan hukum untuk menghitung hak-hak Penggugat didasarkan pada bukti P-5 (slip gaji) yaitu upah

Halaman 35 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

#### 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 ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang terdapat 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 35



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

terakhir bulan Maret 2020 sebesar Rp.6.093.562,- (enam juta sembilan puluh tiga ribu lima ratus enam puluh dua rupiah);

Menimbang, bahwa Majelis Hakim berkesimpulan perselisihan aquo diawali pada tanggal 21 Januari 2020 pada saat dilakukan Auditor yang dihadiri oleh unsur pimpinan pada saat closing meeting hasil temuan auditor yaitu uang gaji yang tidak dibayar tidak dikembalikan ke Petty Cash, bulan Oktober s/d Desember 2019 didapati uang gaji yang tidak dibayar Alm Baharudin senilai Rp.6.747.000,- didapati Baharudin tidak menerima gaji dan beliau menerima gaji lewat rekening sejak Agustus 2019 dan tidak ada tanda terima a.,n Baharudin untuk gaji bulan Oktober 2019, dan ditemukan pembayaran kekurangan gaji Double yang dilakukan oleh Penggugat yang menimbulkan kerugian perusahaan sebesar Rp.10.072.000,- (sepuluh juta tujuh pulh dua ribu rupiah), sikap team Auditor agar Penggugat memperbaiki administrasinya dan lebih teliti dan hati –hati dalam bekerja, dan Pada tanggal 23 Januari 2020 Penggugat dipanggil Manager Plantiation (Bpk Rudi Riando) yang menggiring opini adanya kecurangan menggelapkan yang dilakukan oleh Penggugat, sehingga akan dibawa keranah hukum dan Pada tanggal 24 Januari 2020 Penggugat telah terbukti disuruh oleh Bapak Subarmaniam Demudu (Vice President PT. Kapuas Maju Jaya) untuk membuat surat pengunduran diri dengan kata-kata didiktekan dibawah tekanan, paksaan dan intimidasi jika tidak membuat surat pernyataan akan dilaporkan ke Polisi dan meminta Penggugat untuk membayar kerugian sebesar Rp.10.072.000,- Penggugat telah membayar kepada Tergugat dan Penggugat telah mencabut Surat Pengunduran diri tanggal 24 Januari 2020;

Menimbang, bahwa telah terbukti surat pengunduran diri Penggugat tertanggal 24 Januari 2020 dibuat dalam keadaan terpaksa karena tekanan dan intimidasi dari Bapak Subarmaniam Demudu yaitu dengan ancaman jika tidak membuat surat pengunduran diri akan dilaporkan ke polisi, maka sesuai dengan Pasal 1325 KUH-Perdata "*yang menegaskan paksaan mengakibatkan batalnya suatu persetujuan*" dengan demikian surat pengunduran diri Penggugat bukan atas kehendak penggugat tetapi atas perintah Tergugat sehingga tidak memenuhi ketentuan Pasal 154 huruf b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi tekanan/intimidasi dari pengusaha, tidak memerlukan penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Jo tidak memenuhi ketentuan Pasal 162 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo Peraturan Perusahaan Pasal*

Halaman 36 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

**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 ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang terdapat 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 36



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

56 ayat (1) dan ayat (2) yang menegaskan pekerja/buruh yang mengundurkan diri secara tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat :

- Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- Tidak terikat dalam ikatan dinas;
- Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;

Menimbang, bahwa dengan demikian beralasan hukum untuk menyatakan surat pengunduran diri Penggugat tanggal 24 Januari 2020 tidak sah dan batal demi hukum dan dengan tidak ditanggapinya perihal pencabutan pengunduran diri Penggugat tanggal 28 Februari 2020, disikapi Tergugat dengan mengganti posisi Penggugat oleh karyawan lain yang bernama Sdr. Saffwan (bukti P-12/internal memo Tergugat serah terima tugas) serta telah melakukan transfer uang kepada Penggugat tanggal 7 April 2020 secara sepihak tanpa ada pemberitahuan terlebih dahulu menunjukkan fakta hukum Tergugat sudah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa melalui penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah batal demi hukum, vide Pasal 155 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan dengan telah diselesaikan perselisihan Aquo melalui Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 565/2015/HI.03/VI/Nakertrans tanggal 24 Juni 2020 yang menganjurkan agar PT. Susantri Permai mempekerjakan kembali sdr. Surya Fredy Jonathan Sinaga dan apabila kedua belah pihak menerima anjuran dibuatkan Perjanjian Bersama (PB) dengan disaksikan Mediator Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa meskipun Penggugat menerima anjuran tetapi karena Tergugat tidak memberikan jawaban terhadap anjuran tidak melakukan pemanggilan bekerja kepada Penggugat dan dengan Tergugat menyuruh Penggugat untuk mengundurkan diri dengan intimidasi dan paksaan membuktikan Tergugat sudah tidak mau menerima Penggugat sebagai karyawannya, karena seharusnya apabila ada kesalahan bagi Penggugat tidak dilakukan langsung pemutusan hubungan kerja tetapi ada pembinaan terlebih dahulu sebagaimana diatur Pasal 50 tentang Surat Peringatan Pertama, Pasal 51 tentang Surat Peringatan Kedua dan Pasal 52 tentang Surat Peringatan Ketiga dalam Peraturan Perusahaan periode PT. Susantri Permai 2019-2012, faktanya Penggugat tidak pernah diberikan Surat Peringatan, vide Pasal 161 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga sesuai dengan penjelasan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat hubungan kerja tersebut, maka sulit

Halaman 37 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

#### 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 ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang terdapat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum terdapat, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :  
Email : [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 37



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

bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis, oleh karena karena itu jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak adalah pemutusan hubungan kerja yang ditetapkan melalui putusan Pengadilan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa dengan demikian haruslah diputuskan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan diucapkan dengan menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Pengugat adalah Uang Pesangon 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sesuai Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 Jo Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, maka Penggugat berhak atas upah proses selama 4 (empat) bulan sejak bulan April 2020 sampai dengan bulan Juli 2020, serta sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di perusahaan maka Penggugat berhak atas Tunjangan Hari Raya sebesar 1 (satu) bulan Upah dengan perhitungannya sebagai berikut :

Uang Pesangon :

$2 \times 6 \times \text{Rp.}6.093.562,- = \text{Rp.}73.122.744,-$

Uang Penghargaan Masa Kerja :

$2 \times \text{Rp.}6.093.562,- = \text{Rp.}12.187.124,-$

Jumlah =  $\text{Rp.}85.309.868,-$

Uang Penggantian Hak :

$15\% \times \text{Rp.}85.309.868,- = \text{Rp.}12.796.480,-$

Jumlah =  $\text{Rp.}98.106.348,-$

Upah proses bulan April 2020 sampai dengan Juli 2020 :

$4 \times \text{Rp.}6.093.562,- = \text{Rp.}24.374.248,-$

Tunjangan Hari Raya Tahun 2020:

$1 \times \text{Rp.}6.093.562,- = \text{Rp.}6.093.562,-$

Jumlah Seluruhnya =  $\text{Rp.}128.574.158,-$

(seratus dua puluh delapan juta lima ratus tujuh puluh empat ribu seratus lima puluh delapan rupiah);

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 2 (dua) yang menuntut menyatakan perbuatan Tergugat yang menyuruh atau memerintahkan Penggugat untuk membuat surat pengunduran diri adalah bentuk pemutusan hubungan kerja sepihak yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga tidak sah dan batal demi hukum, Majelis Hakim telah

Halaman 38 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

**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 ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang terdapat 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)

Halaman 38



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

mempertimbangkan surat pengunduran diri tertanggal 24 Januari 2020 dibuat Penggugat dalam keadaan terpaksa karena dibawah tekanan dan intimidasi dari Bapak Subarmaniam Demudu apabila Penggugat tidak membuat surat pengunduran diri akan dilaporkan ke polisi maka sesuai dengan Pasal 1325 KUH-Perdata "*yang menegaskan paksaan mengakibatkan batalnya suatu persetujuan*" tidak memenuhi ketentuan Pasal 154 huruf b Jo Pasal 162 ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Peraturan Perusahaan PT.Susantri Permai periode 2019 -2020 Pasal 56 ayat (1) dan ayat (2) dengan demikian beralasan hukum petitum 2 (dua) haruslah dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa terhadap petitum 3 (tiga) yang menuntut putus hubungan kerja Tergugat dengan Penggugat sejak dibacakan dan memerintahkan Tergugat agar membuat dan menyerahkan surat pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat, Majelis Hakim berpendapat pemutusan hubungan kerja dengan cara Tergugat menyuruh mengundurkan diri adalah merupakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak, sehingga pemutusan hubungan kerja haruslah memenuhi ketentuan Pasal 155 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan "*pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum*", oleh karena itu haruslah dinyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan diucapkan melalui pengadilan hubungan industrial, tidak perlu Tergugat menyerahkan surat pemutusan hubungan kerja, dengan demikian petitum angka 3 (tiga) haruslah dinyatakan dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 4 (empat) yang menuntut hak-haknya pada Tergugat seluruhnya berjumlah Rp. 144.936,191,96 (seratus empat puluh empat juta sembilan ratus tiga puluh enam ribu seratus sembilan puluh satu rupiah sembilan puluh enam sen), Majelis Hakim telah mempertimbangkan Hak-hak Penggugat yang harus dibayar oleh Tergugat terdiri dari Uang Pesangon 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sesuai Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 Jo Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, maka Penggugat berhak atas upah proses selama 4 (empat) bulan sejak bulan April 2020 sampai dengan bulan Juli 2020, serta sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di perusahaan maka Penggugat berhak atas Tunjangan Hari Raya sebesar 1 (satu) bulan seluruhnya berjumlah Rp.128.574.158,- (seratus dua puluh delapan juta lima ratus tujuh puluh

Halaman 39 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

#### 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 ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang terdapat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum terdapat, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :  
Email : [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 39



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

empat ribu seratus lima puluh delapan rupiah), sedangkan untuk cuti tahunan dan uang ongkos pulang pekerja dan keluarga ke daerah asal rekrutmen dan bonus tahun 2019 tidak dikabulkan, sehingga petitum angka 4 (empat) haruslah dinyatakan dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 5 (lima) yang menuntut Tergugat membayarkan hak-hak Penggugat selama proses pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Pasal 155 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Majelis Hakim telah mempertimbangkannya didalam petitum angka 4 (empat) tentang upah proses didasarkan pada Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 Jo Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, maka Penggugat berhak atas upah proses selama 4 (empat) bulan sejak bulan April 2020 sampai dengan bulan Juli 2020, sehingga petitum angka 5 (lima) haruslah dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 6 (enam) yang menuntut Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan, Majelis Hakim berpendapat uang paksa tidak berlaku terhadap tindakan untuk membayar sejumlah uang Vide Pasal 259 RBg Jo Putusan Mahkamah Agung RI No.791 K/SIP/1978, oleh karenanya petitum angka 6 (enam) haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 7 (tujuh) yang menuntut menyatakan putusan ini dilaksanakan terlebih dahulu walaupun diadakan upaya hukum (uitvoerbaar bij Voorraad), Kasasi, Majelis Hakim berpendapat tuntutan tersebut tidak didasarkan Pasal 191 RBg Jo Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 tahun 2000 tentang Putusan Serta Merta (uitvoerbaar bij voorraad) dan Provisionil Jo Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 tahun 2001 tentang Permasalahan Putusan Serta Merta dan Provisionil permohonan putusan serta merta (uitvoerbaar bij voorraad) oleh karenanya petitum angka 7 (tujuh) haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa terhadap petitum angka 8 (delapan) yang menuntut membebankan biaya perkara kepada negara, Majelis Hakim berpendapat karena nilai gugatan penggugat di bawah Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) sesuai dengan ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka biaya perkara dibebankan kepada Negara sebesar Rp.206.000,- (dua ratus enam ribu rupiah), dengan demikian petitum angka 8 (delapan) haruslah dinyatakan dikabulkan;

Halaman 40 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPK

### 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 ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang terdapat 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 : 021-394 3348 (ext.318)

Halaman 40



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

Menimbang bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas maka gugatan Penggugat haruslah dinyatakan dikabulkan sebagian, menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Memperhatikan Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan lain yang berhubungan dengan perkara tersebut;

MENGADILI:

DALAM PROVISI:

- Menyatakan Provisi tidak dapat diterima;

DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan perbuatan Tergugat yang menyuruh Penggugat untuk membuat surat pengunduran diri tanggal 24 Januari 2020 tidak memenuhi ketentuan Pasal 154 huruf b dan Pasal 162 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan merupakan tindakan pemutusan hubungan kerja sepihak;
3. Menyatakan Surat Pengunduran diri Penggugat tanggal 24 Januari 2020 dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum;
4. Menyatakan putus hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat terhitung sejak putusan dibacakan;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat secara tunai dan sekaligus, seluruhnya berjumlah Rp.128.574.158,- (seratus dua puluh delapan juta lima ratus tujuh puluh empat ribu seratus lima puluh delapan rupiah) yang terdiri dari:
  - Uang Pesangon :  
 $2 \times 6 \times \text{Rp.}6.093.562,- = \text{Rp.}73.122.744,-$
  - Uang Penghargaan Masa Kerja :  
 $2 \times \text{Rp.} 6.093.562,- = \text{Rp.}12.187.124,-$
  - Uang Penggantian Hak :  
 $15\% \times \text{Rp.}85.309.868,- = \text{Rp.}12.796.480,-$
  - Upah proses bulan April 2020 sampai dengan Juli 2020 :  
 $4 \times \text{Rp.} 6.093.562,- = \text{Rp.}24.374.248,-$
  - Tunjangan Hari Raya Tahun 2020:  
 $1 \times \text{Rp.} 6.093.562,- = \text{Rp.}6.093.562,-$
6. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Halaman 41 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

**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 ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang terdapat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum terdapat, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :  
Email : [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 41



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

7. Membebaskan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp. 206.000,- (dua ratus enam ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya pada hari Senin tanggal 26 Oktober 2020, oleh kami DIAN KURNIAWATI, S.H. M.H., sebagai Hakim Ketua, LELA YULIANTY, S.H., M.H. dan MUHAMMAD SUHRI BURHAN, S.H., M.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan pada hari Rabu tanggal 4 Nopember 2020, dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, LIANOVA, S.H., Panitera Pengganti dan dihadiri Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Hakim-hakim Anggota,

Hakim Ketua,

LELA YULIANTY, S.H., M.H.

DIAN KURNIAWATI, SH., M.H.

MUHAMMAD SUHRI BURHAN, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

LIANOVA, S.H.

Halaman 42 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

**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 ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang terdapat 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 42



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

Perincian biaya :

- Materai	: Rp. 6.000,00
- Redaksi	: Rp. -
- ATK	: Rp. -
- Pendaftaran/PNBP	: Rp. -
- Biaya panggilan	: Rp. 200.000,00

Jumlah : Rp. 206.000,00

(dua ratus enam ribu rupiah);

Halaman 43 dari 43 Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPIK

**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 ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang terdapat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum terdapat, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :

Email : [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3346 (ext.318)

Halaman 43



### BUKTI KONSULTASI

Nama : Ahmad Rafi'  
Nim : 18220103  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah  
Dosen Pembimbing : Iffaty Nasyi'ah, M.H.  
Judul Skripsi : Pnyalahgunaan Keadaan (*Undue Influence*) Sebagai Alasan Pembatalan Surat Pengunduran Diri Pekerja Perspektif Maqashid Syariah

No	Hari / Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1.	Jumat, 5 Mei 2023	Memahami isi putusan hakim	
2.	Senin, 29 Mei 2023	Revisi Proposal Skripsi	
3.	Rabu, 7 Juni 2023	ACC Proposal Skripsi	
4.	Jumat, 7 Juli 2023	Revisi setelah seminar Proposal	
5.	Rabu, 2 Agustus 2023	Revisi rumusan masalah	
6.	Senin, 7 Agustus 2023	Revisi BAB I – II	
7.	Rabu, 23 Agustus 2023	Revisi BAB III	
8.	Senin, 18 September 2023	Revisi BAB III	
9.	Senin, 30 Oktober 2023	Revisi BAB III	
10.	Senin, 6 November 2023	ACC Skripsi	

Malang, 6 November 2023  
Mengetahui,  
a.n. Dekan  
Ketua Program Studi  
Hukum Ekonomi Syariah

Dr. Fakhruddin, M.H.I.  
NIP. 197408192000031002

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Ahmad Rafi'

NIM : 18220103

TTL : Malang, 01 Maret 2000

Alamat : Jl. Kalpataru 51G

No. HP : 089513730002

Email : [ahmadrafi2101@gmail.com](mailto:ahmadrafi2101@gmail.com)

Ahmad Rafi', lahir di Malang pada tanggal 1 Maret 2000. Ia lahir dari pasangan sah ayah Khabib Soleh dan ibu Nurjanah dan merupakan anak sulung dari dua bersaudara, anak ke-dua yaitu Muhammad Syaiful Anwar. Ia menghabiskan masa kecilnya di Malang hingga menyelesaikan studi Strata 1 (S1), pada tahun 2018 ia diterima sebagai mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

### **Riwayat Pendidikan Formal:**

1. 2004 – 2006 : TK At-Taroqqie Malang
2. 2006 – 2012 : MI At-Taroqqie Malang
3. 2012 – 2015 : MTs Darussa'adah Gubukklakah
4. 2015 – 2018 : MA At-Taroqqie Malang
5. 2018 – 2022 : S-1 Program Studi Fiqh dan Ushul Fiqh di Ma'had Aly Al-Zamachsyari Gondanglegi Malang
6. 2018 – 2023 : S-1 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang