



**PUTUSAN**

**Nomor 820 K/Pdt.Sus-PHI/2015**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**  
**MAHKAMAH AGUNG**

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

**PT SINAR ABADI INDO MAKMUR**, beralamat di Kawasan Industri Candi Blok 17 Nomor 16-17 Jalan Gatot Subroto Semarang, yang diwakili oleh SOERONO Direktur PT. Sinar Abadi Indo Makmur, dalam hal ini memberi kuasa kepada Dr. AGUS NURUDIN, S.H.C.N., M.H., dan kawan-kawan, Para Advokat pada Kantor Hukum "AGUS NURUDIN & ASSOCIATES", beralamat di Jalan Pleburan Raya Nomor 20 Semarang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 7 Oktober 2015, sebagai Pemohon Kasasi I/Termohon Kasasi II dahulu Tergugat;

m e l a w a n

**HARISANTO**, bertempat tinggal di Kumudasmoro Dalam V, RT 001 RW 005, Kalurahan Bongsari, Kecamatan Semarang Barat, Kota Semarang, dalam hal ini memberi kuasa kepada ESTER NATALYA DJUWADI, S.H., dan kawan-kawan, Para Advokat pada Kantor Hukum "LEMBAGA BANTUAN HUKUM MAWAR SARON SEMARANG" yang beralamat di Jalan Permata Hijau BB 18 Pondok Hasanudin Semarang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 29 September 2015, sebagai Termohon Kasasi I/Pemohon Kasasi II dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan PT Sinar Abadi Indo Makmur (Bukti P-1) yang telah bekerja sejak tanggal 21 Juni 2000 pada bagian Gudang, dengan jabatan terakhir sebagai Kepala Gudang dan gaji pokok sejumlah

Hal. 1 dari 24 hal. Put. Nomor 820 K/Pdt.Sus-PHI/2015



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rp525.000,00 (lima ratus dua puluh lima ribu rupiah) setiap bulannya, serta mendapat insentif serta bonus sebesar Rp325.000,00 (tiga ratus dua puluh lima ribu rupiah) berdasarkan slip gaji terakhir (Bukti P-2);

2. Bahwa setelah kurang lebih 14 (empat belas) tahun bekerja kepada Tergugat, Tergugat justru melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Penggugat, dengan alasan Penggugat telah beberapa kali melakukan kesalahan dan mendapatkan Surat Peringatan;
3. Bahwa permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat bermula pada tanggal 15 Oktober 2014 sekitar Pukul 16.00 WIB setelah Penggugat selesai membantu karyawan lain memindahkan/menaikkan barang dengan Forklift, Penggugat mengambil air minum, namun karena persediaan minum dalam kantor habis, Penggugat pergi ke Pos Satpam yang masih memiliki persediaan air minum lalu minum disana. Beberapa saat kemudian Tergugat berjalan melewati Pos Satpam dan mengira Penggugat sedang membaca koran dan tidak bekerja. Adapun perbuatan Penggugat mengambil minum di Pos Satpam merupakan perbuatan yang biasa dilakukan juga oleh karyawan lainnya apabila persediaan minum di kantor habis dan kebutuhan minum menjadi hak pekerja sebagai manusia dalam memenuhi kebutuhan jasmaninya.
4. Bahwa keesokan harinya pada tanggal 16 Oktober 2014, Penggugat dipanggil menghadap Tergugat lalu dimarahi dan disuruh membuat Surat Pengunduran Diri namun Penggugat menolaknya dan pada saat itu juga Penggugat diberitahu bahwa besok tidak perlu masuk kantor lagi karena sudah dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadapnya. Keesokan harinya pada tanggal 17 Oktober 2014 Penggugat justru mendapatkan Surat Peringatan III bukan surat pemberhentian.
5. Bahwa adapun Surat Peringatan III yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat pada tanggal 17 Oktober 2014, rentang waktunya sudah lebih dari 6 (enam) bulan dari Surat Peringatan II yang diterbitkan pada tanggal 4 Desember 2013 (Bukti P-3), sehingga Surat Peringatan II tersebut sudah sepatutnya tidak berlaku. Seharusnya jika Tergugat ingin memberikan surat peringatan, Tergugat seharusnya kembali memberikan Surat Peringatan I, hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 161 angka 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut:

Hal. 2 dari 24 hal. Put. Nomor 820 K/Pdt.Sus-PHI/2015

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut;

(2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;

Bahwa dalam penjelasan dari pasal-pasal di atas menyebutkan, dalam hal surat peringatan diterbitkan secara berurutan maka peringatan pertama berlaku untuk jangka 6 (enam) bulan, apabila pekerja/buruh melakukan kembali pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama masih dalam tenggang waktu 6 (enam) bulan maka pengusaha dapat menerbitkan peringatan kedua, yang juga mempunyai jangka waktu berlaku 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya peringatan kedua, dan dalam hal pekerja/buruh masih melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat menerbitkan peringatan ketiga (terakhir) yang berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya peringatan kedua. Dalam hal jangka waktu 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya surat peringatan pertama telah terlampaui, maka apabila pekerja/buruh yang bersangkutan melakukan kembali pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka surat peringatan yang diterbitkan oleh pengusaha adalah kembali sebagai peringatan pertama, demikian pula berlaku juga bagi peringatan kedua dan ketiga;

6. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah batal demi hukum karena Penggugat tidak pernah menerima penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial perihal pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, oleh karenanya berdasarkan hal tersebut terhadap Penggugat dan Tergugat masih melekat hak dan kewajiban sebagaimana dimaksud Pasal 155 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun demikian Penggugat menjadi tidak dapat memenuhi kewajibannya sebagai pekerja oleh karena Penggugat tidak diperkenankan lagi bekerja oleh Tergugat;

Hal. 3 dari 24 hal. Put. Nomor 820 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Bahwa oleh karena tidak dilakukannya kewajiban Penggugat sebagai pekerja bukan atas kemauan dari diri Penggugat, melainkan hal tersebut terjadi oleh karena Tergugat menolak Penggugat untuk melakukan kewajibannya dengan melarang Penggugat masuk bekerja, maka hal tersebut tidaklah menghapuskan hak Penggugat sebagai pekerja dan tetap mewajibkan kepada Tergugat untuk melakukan kewajibannya membayar hak-hak Penggugat sebagai pekerja.

7. Bahwa sebelumnya Penggugat telah mengupayakan untuk melakukan penyelesaian melalui Bipartit dan Tripartit dengan melibatkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, namun upaya tersebut juga tidak mencapai mufakat/gagal sehingga akhirnya Disnakertrans Kota Semarang mengeluarkan Anjuran sebagaimana dalam Surat Anjuran Nomor : 567/1888/2015 tanggal 13 April 2015 yang pada pokoknya menyatakan sebagai berikut:

**M E N G A N J U R K A N :**

1. Agar dalam melakukan pemutusan hubungan kerja PT Sinarabadi Indomakmur kepada Sdr. Harisanto memberikan kompensasi dalam bentuk:

- a. Uang Pesangon : Rp 1.685.000,00 x 9 = Rp15.165.000,00  
b. Uang penghargaan masa kerja : Rp 1.685.000,00 x 5 = Rp 8.425.000,00 + Rp 23.590.000,00  
c. Uang penggantian hak 15% x Rp 23.590.000,00 = Rp 3.538.500,00 +  
Jumlah Rp 27.128.500,00

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

- d. Ditambah Penggantian sisa cuti yang belum diambil, sesuai dengan peraturan perusahaan dan atau perundang-undangan yang berlaku;

2. Agar pengusaha PT Sinarabadi Indomakmur membayar kekurangan upah/gaji Sdr. Harisanto selama 2 (dua) tahun terakhir;  
3. Agar masing-masing pihak memberikan jawaban atas anjuran selambatlambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari setelah diterimanya anjuran ini.

8. Bahwa atas Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang tersebut, dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari Penggugat tidak

Hal. 4 dari 24 hal. Put. Nomor 820 K/Pdt.Sus-PHI/2015



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memberikan pendapat secara tertulis, sehingga Penggugat dianggap menolak anjuran tertulis (*vide* Pasal 13 ayat (2) huruf d Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

9. Bahwa dikarenakan semua upaya penyelesaian baik melalui Bipartit dan Tripartit telah dilakukan dan tidak dapat mencapai mufakat, maka Penggugat mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk dapat menyelesaikan perselisihan ini dalam rangka memperjuangkan hak-hak Penggugat sebagai pekerja yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sepihak oleh Tergugat (*vide* Pasal 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial);

10. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, jelas Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak bukan karena kesalahan Penggugat, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (1) KEPMENAKER Nomor Kep-150/Men/2000, atau dapat pula dikatakan Tergugat melakukan efisiensi terhadap karyawan sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 164 ayat (3) yang berbunyi :

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*), tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4)”;

Bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan memungkinkan terjadinya pemutusan hubungan kerja sebagaimana tersebut di atas dengan konsekuensi Penggugat berhak terhadap hak-hak normatif sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4);

11. Bahwa oleh karena Tergugat telah melakukan PHK sepihak maka Tergugat wajib memberikan hak-hak normatif yang seharusnya diterima oleh Penggugat, yaitu berupa uang pesangon, uang upah penghargaan kerja dan uang penggantian hak, dengan perincian dengan sebagai berikut :

a. Uang Pesangon : 2x 9x Rp 1.685.000,00 = Rp 30.330.000,00

Hal. 5 dari 24 hal. Put. Nomor 820 K/Pdt.Sus-PHI/2015





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- b. Uang penghargaan masa kerja :  $5 \times \text{Rp } 1.685.000,00 = \text{Rp } 8.425.000,00 +$   
 $\text{Rp } 38.755.000,00$
- c. Uang penggantian hak  $15\% \times \text{Rp } 38.755.000,00 = \text{Rp } 5.813.250,00 +$   
Jumlah  $\text{Rp } 44.568.250,00$

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

12. Bahwa mengingat sejak lama upah keseluruhan yang diterima Penggugat di bawah UMK Kota Semarang yang tentunya bertentangan dengan Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang melarang pengusaha membayar upah di bawah upah minimum, maka sudah sepatutnya Tergugat wajib membayar kekurangan upah selama 2 tahun terakhir terhitung dari bulan Oktober 2012 sampai dengan bulan Oktober 2014 yang besarnya dapat dihitung sebagai berikut:

- a. Kekurangan upah tahun 2012 (Bulan Oktober s/d Desember 2012)  
 $= (\text{UMK Semarang } 2012 - \text{Upah yang diterima}) \times 3 \text{ bulan}$   
 $= ((\text{Rp } 991.500,-) - (\text{Rp } 850.000,-)) \times 3$   
 $= \text{Rp } 141.500,00 \times 3$   
 $= \text{Rp } 424.500,00$  (terbilang : empat ratus dua puluh empat ribu lima ratus rupiah);
- b. Kekurangan upah tahun 2013  
 $= (\text{UMK Semarang } 2013 - \text{upah yang diterima}) \times 12 \text{ bulan}$   
 $= ((\text{Rp } 1.209.100,00) - (\text{Rp } 850.000,00)) \times 12$   
 $= \text{Rp } 359.100,00 \times 12$   
 $= \text{Rp } 4.309.200,00$  (terbilang : empat juta tiga ratus Sembilan ribu dua ratus rupiah);
- c. Kekurangan Upah tahun 2014 (Bulan Januari s/d Oktober 2014)  
 $= (\text{UMK Semarang } 2014 - \text{upah yang diterima}) \times 10 \text{ bulan}$   
 $= ((\text{Rp } 1.423.500,00) - (\text{Rp } 850.000,00)) \times 10$   
 $= \text{Rp } 573.500,00 \times 10$   
 $= \text{Rp } 5.735.000,00$  (terbilang : lima juta tujuh ratus tiga puluh lima ribu rupiah);

Total kekurangan pembayaran upah bulan Oktober 2012 sampai dengan bulan Oktober 2014 sebesar:

$$\text{Rp } 424.500,00 + \text{Rp } 4.309.200,00 + \text{Rp } 5.735.000,00 = \text{Rp } 10.468.700,00$$

(terbilang : sepuluh juta empat ratus enam puluh delapan ribu tujuh ratus rupiah);

Hal. 6 dari 24 hal. Put. Nomor 820 K/Pdt.Sus-PHI/2015

#### Disclaimer

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

13. Bahwa selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan Tergugat wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima sebagaimana Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) yang telah dijelaskan melalui uraian-uraian di atas, serta didukung berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, tertanggal 19 September 2011 yang telah mengubah frasa “belum ditetapkan” pada Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia “sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap” sehingga Tergugat tetap diwajibkan untuk tetap membayar hak-hak Penggugat berupa upah proses terhitung November 2014 sampai dengan April 2015 dengan perincian sebagai berikut :

Upah Proses yang belum dibayarkan terhitung sejak November 2014 s.d. Juni 2015

Dikarenakan upah Penggugat di bawah UMK Kota Semarang maka Upah proses disesuaikan dengan UMK tahun 2014 dan 2015, yang dirinci sebagai berikut:

a. Upah Proses Tahun 2014 (November-Desember) dengan UMK =  
Rp1.423.500,00

$2 \times \text{Rp}1.423.500,00 = \text{Rp}2.847.000,00$

b. Upah Proses Tahun 2015 (Januari-Juni) dengan UMK = Rp1.685.000,00

$6 \times \text{Rp}1.685.000,00 = \text{Rp}10.110.000,00$

Total Upah Proses November 2014 s.d. April 2015 sebesar:

$\text{Rp}2.847.000,00 + \text{Rp}10.110.000,00 = \text{Rp}12.957.000,00$

(terbilang: dua belas juta sembilan ratus lima puluh tujuh ribu rupiah);

Bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pada Pasal 96 ayat (1) yang berbunyi :

“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”;

Hal. 7 dari 24 hal. Put. Nomor 820 K/Pdt.Sus-PHI/2015

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan isi pasal tersebut bersama ini kami memohon kepada Majelis Hakim yang terhormat yang memeriksa perkara *a quo* untuk dapat memutuskan dalam Putusan Sela/Provisi agar memerintahkan/menghukum Tergugat untuk membayar upah selama proses berjalan yaitu sebesar Rp12.957.000,00 (dua belas juta sembilan ratus lima puluh tujuh ribu rupiah) selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak putusan diucapkan;

13. Bahwa dengan demikian hak-hak yang harus diterima Penggugat dari Tergugat adalah sebagai berikut :

= Uang Pesangon + Uang Penghargaan masa kerja + Uang Penggantian Hak + Kekurangan Upah 2 Tahun terahir + Upah Proses  
= Rp30.330.000,00 + Rp8.425.000,00 + Rp5.813.250,00 + Rp10.468.700,00  
+ Rp12.957.000,00  
= Rp67.993.950,00

(terbilang: enam puluh tujuh juta sembilan ratus sembilan puluh tiga ribu sembilan ratus lima puluh rupiah);

14. Bahwa dengan mendasarkan pada Pasal 180 HIR jo. SEMA Nomor 4 Tahun 2001 tentang Permasalahan Putusan Serta Merta dan Provisionil, maka putusan perkara *a quo* dapat dijalankan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*) sekalipun terdapat upaya hukum lebih lanjut oleh Tergugat;

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

## I. DALAM PROVISI

1. Mengabulkan Gugatan Provisi Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum/Memerintahkan Tergugat untuk segera membayar upah Penggugat selama dalam proses perselisihan ini berjalan (upah selama proses) yaitu sejak Maret 2014 sampai dengan gugatan *a quo* diajukan yaitu sebesar di bawah ini :

Upah Proses yang belum dibayarkan terhitung sejak November 2014 s.d. Juni 2015

Dikarenakan upah Penggugat di bawah UMK Kota Semarang maka Upah proses disesuaikan dengan UMK tahun 2014 dan 2015, yang dirinci sebagai berikut:

- a. Upah Proses Tahun 2014 (November-Desember) dengan UMK =  
Rp1.423.500,00  
 $2 \times \text{Rp } 1.423.500,00 = \text{Rp } 2.847.000,00$

Hal. 8 dari 24 hal. Put. Nomor 820 K/Pdt.Sus-PHI/2015

### Disclaimer

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





b. Upah Proses Tahun 2015 (Januari-Juni) dengan UMK =  
Rp1.685.000,00

$$6 \times \text{Rp } 1.685.000,00 = \text{Rp } 10.110.000,00$$

Total Upah Proses November 2014 s.d. Juni 2015 sebesar:

$$\text{Rp } 2.847.000,00 + \text{Rp } 10.110.000,00 = \text{Rp } 12.957.000,00 \text{ (terbilang: dua belas juta sembilan ratus lima puluh tujuh ribu rupiah);}$$

3. Menyatakan putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu sekalipun terdapat perlawanan, ataupun permohonan kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*);

## II. DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan sah hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat selama 14 (empat belas) tahun;
3. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang melanggar hukum ketenagakerjaan yang berlaku dengan melakukan PHK tanpa alasan yang berdasar hukum, sehingga patut dinyatakan Tergugat telah melakukan PHK secara sepihak;
4. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat berakhir karena karena Pemutusan Hubungan Kerja sejak dibacakan putusan.
5. Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pesangon + Uang Penghargaan Masa Kerja + Uang Penggantian Hak + Upah Proses, dengan rincian sebagai berikut :

$$\text{Uang Pesangon} : 2 \times 9 \times \text{Rp } 1.685.000,00 = \text{Rp } 30.330.000,00$$

$$\text{Uang penghargaan masa kerja} : 5 \times \text{Rp } 1.685.000,00 = \underline{\text{Rp } 8.425.000,00} + \\ \text{Rp } 38.755.000,00$$

$$\text{Uang penggantian hak } 15\% \times \text{Rp } 38.755.000,00 = \underline{\text{Rp } 5.813.250,00} + \\ \text{Jumlah} \quad \text{Rp } 44.568.250,00$$

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

Kekurangan upah tahun 2012 (Bulan Oktober s/d Desember 2012)

$$= (\text{UMK Semarang 2012} - \text{Upah yang diterima}) \times 3 \text{ bulan}$$

$$= ((\text{Rp } 991.500,00) - (\text{Rp } 850.000,00)) \times 3$$

$$= \text{Rp } 141.500,00 \times 3$$

$$= \text{Rp } 424.500,00 \text{ (terbilang : empat ratus dua puluh empat ribu lima ratus rupiah);}$$

Kekurangan upah tahun 2013



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

= (UMK Semarang 2013 – upah yang diterima) x 12 bulan

= ((Rp 1.209.100,00) – (Rp 850.000,00)) x 12

= Rp359.100,00 x 12

= Rp4.309.200,00 (terbilang : empat juta tiga ratus sembilan ribu dua ratus rupiah);

Kekurangan Upah tahun 2014 (Bulan Januari s/d Oktober 2014)

= (UMK Semarang 2014 – upah yang diterima) x 10 bulan

= ((Rp 1.423.500,00) – (Rp850.000,00)) x 10

= Rp573.500,00 x 10

= Rp5.735.000,00 (terbilang : lima juta tujuh ratus tiga puluh lima ribu rupiah)

Total kekurangan pembayaran upah bulan Oktober 2012 sampai dengan bulan Oktober 2014 sebesar:

Rp424.500,00 + Rp4.309.200,00 + Rp5.735.000,00 = Rp 10.468.700,00

(terbilang : sepuluh juta empat ratus enam puluh delapan ribu tujuh ratus rupiah)

Upah proses yang belum dibayarkan terhitung sejak November 2014 s.d. Juni 2015

Dikarenakan upah Penggugat di bawah UMK Kota Semarang maka Upah Proses disesuaikan dengan UMK tahun 2014 dan 2015, yang dirinci sebagai berikut:

a. Upah Proses Tahun 2014 (November-Desember) dengan UMK = Rp1.423.500,00

2 x Rp1.423.500,00 = Rp2.847.000,00

b. Upah Proses Tahun 2015 (Januari-Juni) dengan UMK = Rp1.685.000,00

6 x Rp 1.685.000,00 = Rp10.110.000,00

Total Upah Proses November 2014 s.d. April 2015 sebesar:

Rp2.847.000,00 + Rp10.110.000,00 = Rp12.957.000,00

(terbilang: dua belas juta sembilan ratus lima puluh tujuh ribu rupiah);

6. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan lebih dahulu sekalipun terdapat perlawanan, ataupun permohonan kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*);

7. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara *a quo*.

ATAU:

Hal. 10 dari 24 hal. Put. Nomor 820 K/Pdt.Sus-PHI/2015

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

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

Gugatan Penggugat Premature;

- Bahwa sesuai dengan substansi gugatannya Penggugat telah mengajukan gugatan Perselisihan Hubungan Kerja i.c gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Tergugat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jo. Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Bahwa tindakan yang ditempuh oleh Penggugat dengan mengajukan gugatan terhadap Tergugat sebagaimana tersebut di atas adalah keliru dan tidak tepat sebab sampai dengan saat ini Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat. Hal mana apabila benar Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat maka tentunya secara hukum disertai dengan Surat Keputusan pemutusan hubungan kerja;
- Bahwa oleh karena Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan kerja kepada Penggugat maka Penggugat masih merupakan pekerja pada Tergugat dan untuk itu gugatan yang diajukan Penggugat kepada Tergugat adalah premature/belum saatnya untuk diajukan;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang telah memberikan Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/G/2015/PN.SMG, tanggal 17 September 2015 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM PROVISI

- Menolak Provisi Penggugat untuk seluruhnya

POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan sah hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat selama 14 tahun;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat sejak bulan Oktober 2014.

Hal. 11 dari 24 hal. Put. Nomor 820 K/Pdt.Sus-PHI/2015



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat, yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan uang kekurangan upah selama bulan Oktober 2012 s/d Oktober 2014 yang rinciannya sebagai berikut:

Uang Pesangon

9 x Rp 1.685.000,00 = Rp 15.165.000,00

Uang Penghargaan masa kerja

5 x Rp 1.685.000,00 = Rp 8.425.000,00  
Rp 23.590.000,00

Uang Penggantian hak

15% x Rp 23.590.000,00 = Rp 3.538.500,00

Jumlah

= Rp 27.128.500,00

Kekurangan upah tahun 2012 (Oktober s/d Desember 2012)

(UMK Kota Semarang th 2012- upah yang diterima) x 3 bulan

= (Rp991.500,00) - (Rp850.000,00) x 3

= Rp141.500,00 x 3

= Rp424.500,00 (empat ratus dua puluh empat ribu lima ratus rupiah);

Kekurangan upah tahun 2013

(UMK Kota Semarang th 2013 - upah yang diterima) x 12 bulan

= (Rp1.209.100,00) - (Rp850.000,00) x 12

= Rp359.100,00 x 12

= Rp4.309.200,00 (empat juta tiga ratus sembilan ribu dua ratus rupiah);

Kekurangan upah tahun 2014 ( Januari s/d Oktober 2014)

(UMK Kota Semarang th 2014- upah yang diterima) x 10 bulan

= (Rp1.423.500,00) - (Rp 850.000,00) x 10

= Rp573.500,00 x 10

= Rp5.735.000,00 (lima juta tujuh ratus tiga puluh lima ribu rupiah);

Total kekurangan upah bulan Oktober 2012 s/d Oktober 2014

= Rp424.500,00 + Rp4.309.200,00 + Rp5.735.000,00 = Rp10.468.700,00

(sepuluh juta empat ratus enam puluh delapan ribu tujuh ratus rupiah);

4. Menolak gugatan Para Penggugat, untuk selain dan selebihnya;  
5. Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp456.000,00 (empat ratus lima puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat dan tanpa dihadiri Kuasa Tergugat pada tanggal 17 September 2015, terhadap putusan tersebut, Tergugat dan Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus masing-masing tanggal 7 Oktober 2015 dan

Hal. 12 dari 24 hal. Put. Nomor 820 K/Pdt.Sus-PHI/2015



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tanggal 29 Oktober 2015 mengajukan permohonan kasasi masing-masing pada tanggal 13 Oktober 2015 dan tanggal 7 Oktober 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi masing-masing Nomor 41/Pdt.Sus-PHI/K/2015/PN.Smg dan Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/K/2015/PN.Smg yang dibuat oleh Plt. Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang masing-masing pada tanggal 19 Oktober 2015 dan tanggal 20 Oktober 2015;

Bahwa memori kasasi Pemohon Kasasi I telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 19 Oktober 2015, dan Penggugat mengajukan kontra memori kasasi pada tanggal 30 Oktober 2015;

Bahwa memori kasasi Pemohon Kasasi II juga telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 22 Oktober 2015, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi pada tanggal 2 November 2015;

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

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

1. Bahwa dalam Pasal 30 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung menegaskan :

“Mahkamah Agung dalam Tingkat Kasasi membatalkan putusan atau penetapan Pengadilan dari semua lingkungan peradilan karena :

- a. Tidak berwenang atau melampaui batas wewenang;
- b. Salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;
- c. Lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan;

2. Bahwa alasan diajukannya kasasi ini adalah *Judex Facti* telah keliru dan tidak cermat dalam menerapkan undang undang;

Tentang Alasan Berakhirnya Hubungan Kerja

- 1) Bahwa dalam pertimbangannya pada halaman 31 – 33, *Judex Facti* telah melakukan kesalahan fatal dalam penerapan peraturan atas suatu

Hal. 13 dari 24 hal. Put. Nomor 820 K/Pdt.Sus-PHI/2015

#### Disclaimer

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





peristiwa. Dalam pertimbangan tersebut *Judex Facti* telah menyatakan sebagai berikut :

- menimbang bahwa terhadap dalil Penggugat yang menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat ....dst” (*vide* Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/G/2012/PN.Smg hlm 31);

selanjutnya *Judex Facti* mempertimbangkan sebagai berikut :

- “menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas hal mana kedua belah pihak baik Penggugat maupun Tergugat telah melakukan tindakan yang tidak berdasarkan pada hukum ketenagakerjaan ....dst”
- “menimbang bahwa untuk memberikan putusan yang berkeadilan dalam perkara *a quo* tentang kapan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat ....dst ” (*vide* Putusan Nomor 37/Pdt. Sus-PHI/G/2012/PN.Smg hlm 33);

2) Bahwa kedua pertimbangan *Judex Facti* di atas, penuh kerancuan, terkait alasan berakhirnya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi;

3) Bahwa di satu sisi pertimbangan *Judex Facti* menyatakan Permohon Kasasi tidak melakukan pemutusan hubungan kerja, namun di sisi lain pertimbangan *Judex Facti* menyatakan berdasarkan ketidakharmonisan dalam hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi maka hubungan kerja diantara keduanya sepatutnya untuk diakhiri;

4) Bahwa apabila alasan berakhirnya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi adalah karena kesalahan/melakukan pelanggaran yang telah dilakukan oleh Termohon kasasi, maka hal tersebut haruslah dibatalkan karena tidak sesuai dengan ketentuan :

- Pasal 158 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

(1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

- a) melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b) memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;

Hal. 14 dari 24 hal. Put. Nomor 820 K/Pdt.Sus-PHI/2015



- c) mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
  - d) melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
  - e) menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
  - f) membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang
  - g) bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
  - h) dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
  - i) membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
  - j) melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih;
- (2) Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut :
- a) pekerja/buruh tertangkap tangan;
  - b) ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
  - c) bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi
- dan
- Pasal 161 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
  - 1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan

Hal. 15 dari 24 hal. Put. Nomor 820 K/Pdt.Sus-PHI/2015



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut;

- 5) Bahwa sebagaimana telah disampaikan Pemohon kasasi terdahulu, sesuai dengan bukti (T1, T2 dan T3) yang diajukan Pemohon Kasasi telah terbukti bahwa alasan dikeluarkannya Surat Peringatan I, II dan III adalah dikarenakan tindakan/perbuatan Termohon Kasasi yang berulang kali tidak melakukan kewajibannya dalam bekerja dan bahkan sering kali membaca koran di pos satpam pada jam kerja, sehingga Pemohon Kasasi memanggil Termohon Kasasi dengan maksud memberikan peringatan dan pembinaan dan bukan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
- 6) Bahwa sesuai dengan bunyi Pasal 158 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap buruh/pekerja dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat dan dengan didukung dengan bukti; dari uraian di atas, maka tindakan/perbuatan Termohon Kasasi yang berulang kali tidak melakukan kewajibannya dalam bekerja dan bahkan sering kali membaca Koran di pos satpam pada jam kerja tidak termasuk dalam kategori kesalahan berat (Pasal 158 (1) (2) Undang-Undang ketenagakerjaan), sehingga tidak alasan bagi Pemohon Kasasi untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
- 7) Bahwa diketahui setelah Termohon Kasasi menerima bukti (T1, T2 dan T3), Termohon Kasasi pernah memasukkan pengaduan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Semarang, namun kemudian pengaduan tersebut dicabut dan Termohon Kasasi mulai tidak masuk kerja/mangkir bahkan secara lisan Termohon Kasasi menyatakan pengunduran diri kepada Pemohon Kasasi dengan disaksikan oleh Saksi T4 (Joelianingsih) sebagaimana pernyataannya bahwa Termohon Kasasi dihadapan Pemohon Kasasi dan saksi T4 secara lisan menyatakan akan mengundur diri, meskipun pemohon kasasi tidak pernah melarang Termohon Kasasi untuk tidak masuk kerja (pernyataan saksi T4 pun dikuatkan oleh pernyataan saksi T1, T2 dan T3);
- 8) Bahwa tindakan Termohon Kasasi yang mangkir dan ingin mengundurkan diri dari pekerjaannya adalah benar benar inisiatif Termohon Kasasi sendiri, sehingga terkait pemberian Surat Peringatan 1, 2 dan 3 secara berturut-turut pada pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran

Hal. 16 dari 24 hal. Put. Nomor 820 K/Pdt.Sus-PHI/2015



ketentuan sebagaimana Pasal 161 (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, tidak diperlukan karena Termohon Kasasi mengundurkan diri atas inisiatifnya sendiri;

9) Bahwa dikarenakan Termohon Kasasi mengundurkan diri atas inisiatifnya sendiri maka Termohon Kasasi hanya berhak sebagaimana ketentuan Pasal 162 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan : “pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) yakni Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama”;

10) Bahwa dikarenakan *Judex Facti* telah terbukti keliru dan tidak cermat dalam menerapkan Pasal 158 ayat (1) dan (2) dan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terkait dengan alasan berakhirnya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi, maka sudah sepatutnya putusan tersebut dibatalkan karena melanggar undang undang yang berlaku;

Tentang Kompensasi

11) Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangannya menyatakan sebagai berikut:

- “menimbang bahwa hak hak yang diperoleh Penggugat dalam perkara *a quo* adalah...dst” (*vide* Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/G/2012/PN.Smg hlm 34);

12) Bahwa pertimbangan yang demikian menunjukkan *Judex Facti* telah salah dalam penerapan peraturan atas suatu peristiwa;

13) Bahwa dikarenakan pengunduran diri Termohon Kasasi merupakan inisiatif dari Termohon Kasasi hal tersebut dikuatkan dengan keterangan saksi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi (saksi T1, T2, T3 dan T4), dan

Hal. 17 dari 24 hal. Put. Nomor 820 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Pemohon Kasasi tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja maka berakhirnya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi dikategorikan berakhir karena pengunduran diri Termohon Kasasi secara sukarela (Pasal 162 Undang-Undang Ketenagakerjaan) Termohon Kasasi hanya berhak memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) yakni :

“Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

- a) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b) biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c) penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d) hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama”;

- 14) Bahwa karena pertimbangan *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan peraturan atas suatu peristiwa terkait pemberian uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, maka sudah sepatutnya putusan tersebut dibatalkan karena melanggar undang undang yang berlaku;

Tentang Upah

- 15) Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangannya menyatakan sebagai berikut:
- “menimbang bahwa upah terakhir Penggugat pada bulan agustus 2014....dst ”
  - Menimbang bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.....dst” (*vide* Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/G/2012/PN.Smg hlm 34);
- 16) Bahwa pertimbangan *Judex Facti* yang demikian, adalah tidak tepat. dikarenakan :
- Bahwa sesuai bukti T-5 terkait daftar gaji per bulan yang diterima oleh Termohon kasasi, menunjukkan tiap bulannya Termohon Kasasi telah menerima upah di atas UMR. Pembayaran gaji dilakukan dengan system tiap bulan ditransfer Rp850.000,00 dan tiap minggunya mendapat Rp210.000,00 (dalam sebulan memperoleh 4 x Rp210.000,00 = Rp840.000,00), sehingga penghasilan yang

Hal. 18 dari 24 hal. Put. Nomor 820 K/Pdt.Sus-PHI/2015





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diperoleh Pengkuat tiap bulannya adalah Rp850.000,00 + Rp840.000,00 = Rp1.690.000,00;

- Apabila ketentuan Pasal 89 Undang-Undang Ketenagakerjaan di sandingkan dengan pertimbangan *Judex Facti* dalam menghitung pesangon Termohon Kasasi yakni nilai UMK Kota Semarang yakni sebesar Rp1.685.000,00 maka upah yang diterima Termohon Kasasi lebih besar dari UMK Kota Semarang itu sendiri yakni sebesar Rp1.690.000,00 (bukti T-5);

17) Bahwa dikarenakan *Judex Facti* telah terbukti keliru dan tidak cermat dalam menerapkan Pasal 90 Undang-Undang Ketenagakerjaan terkait dengan pertimbangan *Judex Facti* yang menyatakan Pemohon Kasasi telah membayar upah Termohon Kasasi lebih rendah dari upah minimum, maka sudah sepatutnya putusan tersebut dibatalkan karena melanggar undang-undang yang berlaku;

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

- *Judex Facti* Telah Melanggar Hukum Yang Berlaku, Yaitu Terhadap Ketentuan Pasal 161 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa ketentuan Pasal 161 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, menyatakan sebagai berikut :

- (1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut;
- (2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;

Bahwa berikut adalah rentang waktu diberikannya Surat Peringatan yang diberikan Termohon Kasasi kepada Pemohon Kasasi :

1. Surat Peringatan I dinyatakan pada tanggal 18 September 2013 (yang berlaku untuk 6 (enam) bulan kedepan);

Hal. 19 dari 24 hal. Put. Nomor 820 K/Pdt.Sus-PHI/2015

#### Disclaimer

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Surat Peringatan II dinyatakan pada tanggal 4 Desember 2013 (diberikan sebelum tiga bulan sejak Surat Peringatan I, artinya masih dalam tenggang waktu yang diperbolehkan Undang-Undang Ketenagakerjaan);
3. Surat Peringatan III dinyatakan pada 17 Oktober 2014 (diberikan setelah lewat 9 (sembilan) bulan, artinya Surat Peringatan III bertentangan dengan ketentuan Pasal 161 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Berdasar pada penjabaran tersebut di atas, jelas bahwa jangka waktu antara Surat Peringatan II dengan Surat Peringatan III telah melewati jangka waktu yang diperkenankan dan bertentangan dengan Pasal 161 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan seharusnya Surat Peringatan yang dapat diberikan kepada Pemohon Kasasi adalah kembali pada Surat Peringatan I dengan ketentuan setelah dapat dibuktikan adanya kesalahan, baik berdasarkan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun berdasarkan Peraturan Perusahaan atau berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama;

Bahwa selain itu dalam Surat Peringatan III yang ditujukan kepada Pemohon Kasasi terdapat klausul yang tidak seharusnya ada dalam Surat Peringatan sebagaimana di tentukan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Adapun bunyi klausul tersebut berbunyi sebagai berikut :

“... yang bersangkutan wajib mengundurkan diri dari perusahaan tanpa pesangon...”;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, jelas pertimbangan dan putusan *Judex Facti* telah melanggar hukum yang berlaku dan bertentangan dengan ketentuan Pasal 30 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, sehingga oleh karenanya sudah beralasan hukum bagi *Judex Juris* untuk membatalkan putusan *Judex Facti* dalam perkara *a quo*;

- *Judex Facti* Telah Salah Menerapkan Hukum Yang Berlaku, Dalam Hal Menentukan Kesalahan Pemohon Kasasi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan;

Bahwa pada halaman ke-33, *Judex Facti* menyatakan pertimbangannya sebagai berikut:

“... Majelis berpendapat bahwa hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat sudah tidak harmonis dan tidak bisa dilanjutkan lagi, sehingga Majelis memutuskan bahwa hubungan kerja tersebut harus diakhiri melalui Pemutusan Hubungan Kerja. Dengan memperhatikan pertimbangan-

Hal. 20 dari 24 hal. Put. Nomor 820 K/Pdt.Sus-PHI/2015



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pertimbangan tersebut di atas, Majelis memutuskan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir sejak Penggugat tidak masuk kerja yaitu bulan Oktober 2014, dengan kategori PHK karena kesalahan...”; Bahwa sebagaimana terungkap dalam persidangan, kesalahan yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi adalah membaca koran di Pos Satpam pada saat jam kerja, dimana kejadian tersebut baru terjadi satu kali dan hanya berlangsung beberapa menit saja, yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi bukan dengan niat untuk membaca koran, namun hal tersebut Pemohon Kasasi lakukan sesaat setelah Pemohon Kasasi mengambil air minum yang berada di Pos Satpam oleh karena air minum di tempat Pemohon Kasasi bekerja sudah habis, dan mengambil air minum di Pos Satpam adalah hal yang biasa dan bukan hanya dilakukan oleh Pemohon Kasasi saja namun hal tersebut juga dilakukan oleh karyawan Tergugat lainnya;

Bahwa pendapat, pertimbangan dan putusan *Judex Facti* yang memutuskan hubungan kerja dengan Termohon Kasasi berakhir karena kesalahan Pemohon Kasasi adalah hal yang berlebihan dan tidak dapat dibenarkan menurut hukum (salah menerapkan hukum yang berlaku), oleh karena putusan adanya kesalahan Pemohon Kasasi tidak didasarkan pada ketentuan hukum yang berlaku;

Bahwa alasan diperkenankannya Pemutusan Hubungan Kerja karena adanya kesalahan adalah sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 158 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Adapun bunyi ketentuan tersebut adalah sebagai berikut :

ayat (1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;

Hal. 21 dari 24 hal. Put. Nomor 820 K/Pdt.Sus-PHI/2015



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih;

ayat (2) Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut:

- a. pekerja/buruh tertangkap tangan;
- b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi;

Bahwa berdasarkan ketentuan tersebut di atas, kesalahan sebagaimana dilakukan oleh Pemohon Kasasi tidaklah termasuk dalam kategori kesalahan berat, sehingga seharusnya Surat Peringatan I adalah hal yang pantas untuk diberikan kepada Pemohon Kasasi dan bukan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dilakukan oleh Termohon Kasasi dengan memaksakan pemberian Surat Peringatan III yang mencantumkan klausul Pemohon Kasasi wajib mengundurkan diri dari perusahaan tanpa pesangon. Hal tersebut jelas merupakan penyimpangan hukum yang sama sekali tidak dapat dibenarkan menurut hukum;

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

Bahwa keberatan-keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 19 Oktober 2015 dan tanggal 20 Oktober 2015 dan kontra memori kasasi tanggal 30 Oktober 2015 dan tanggal 2 November 2015 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri

Hal. 22 dari 24 hal. Put. Nomor 820 K/Pdt.Sus-PHI/2015

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Semarang tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa berdasarkan alat bukti yang dipertimbangkan *Judex Facti* pekerja yang telah dikenai SP. III dan kemudian tidak masuk kerja selama 5 hari kerja berturut-turut atau lebih namun tidak ada panggilan masuk kerja atas kemangkiran tersebut sesuai ketentuan dalam Penjelasan Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;
- Bahwa terhadap fakta hukum demikian tepat dan beralasan hukum menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja beserta kompensasinya sesuai ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan berkewajiban membayar kekurangan upah minimum selama 2 tahun terakhir sesuai ketentuan Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo Pasal 30 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi I : PT SINAR ABADI INDO MAKMUR dan Pemohon Kasasi II : HARISANTO tersebut harus ditolak;

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

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

## M E N G A D I L I

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi I : PT SINAR ABADI INDO MAKMUR dan Pemohon Kasasi II : HARISANTO tersebut;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Hal. 23 dari 24 hal. Put. Nomor 820 K/Pdt.Sus-PHI/2015

### Disclaimer

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





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 18 Februari 2016 oleh H.Mahdi Soroinda Nasution, S.H.,M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H.,M.H., dan H. Buyung Marizal, S.H.,M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan Hari Widya Pramono, S.H.,M.H., Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota;

Ttd./ Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H.,

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

Ketua;

Ttd.

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

Panitera Pengganti,

Ttd.

Hari Widya Pramono, S.H., M.H.,

UNTUK SALINAN

MAHKAMAH AGUNG R.I

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, SH., MH.

NIP. 19591207 1985 12 2 002

Hal. 24 dari 24 hal. Put. Nomor 820 K/Pdt.Sus-PHI/2015

### Disclaimer

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