



PUTUSAN

Nomor 212 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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

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

PT. KURNIA TUNGGAL NUGRAHA (PT. KTN), diwakili oleh Direktur Budiyanto, berkedudukan di Desa Talang Duku, Kecamatan Taman Rajo, Kabupaten Muaro Jambi, dalam hal ini memberi kuasa kepada Zulpandri dan Rizaldi, SH, masing-masing adalah Manager Umum dan Kepala Personalia PT. Kurnia Tunggal Nugraha, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 4 November 2016; Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

SAHARI, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Kelurahan Solok Sipin RT. 019 Telanaipura Kota Jambi, dalam hal ini memberi kuasa kepada Emmy Sri Mauli Tambunan, S.H., M.H, dan kawan-kawan, Para Advokat pada Lembaga Bantuan Hukum Buruh (LBH Buruh), beralamat di Jalan Slamet Riyadi, RT. 098, Lorong Amal, Nomor 57 Kelurahan Sei Putri, Kecamatan Telanaipura, Jambi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 8 Desember 2016;

Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja pada Tergugat yang masa kerja terhitung mulai tanggal 9 September 2003 sampai dengan saat ini, dengan masa kerja 13 tahun;
2. Bahwa Tergugat adalah Badan Hukum berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang kegiatan usahanya bergerak dibidang Pengolahan Minyak Kelapa dan Kopra;

halaman 1 dari 16 hal.put Nomor 212 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bahwa, Penggugat dengan masa kerja 13 tahun, pada tanggal 11 Januari 2016, dimutasi dari bagian produksi menjadi Security, dengan upah turun, dari Rp1.265.540/minggu menjadi Rp466.596/minggu;
4. Bahwa Penggugat sangat keberatan dengan mutasi tersebut, karena:
 - a. Penggugat tidak pernah melakukan kesalahan kerja dan tidak pernah mendapat peringatan baik lisan maupun tertulis;
 - b. Penggugat disamping memperoleh upah yang jauh turun, juga telah mengakibatkan turunnya harga diri dimata teman sekerja dan beban moral yang berat, terutama tanggung jawab terhadap biaya hidup istri dan anak;
 - c. Penggugat dimutasi tanpa sebab yang jelas, dan diduga mutasi ini ada hubungannya dengan kegiatan Penggugat dalam melakukan aksi untuk menuntut Tergugat agar membayar upah Lembur dan perhitungan jam lembur yang tidak sesuai dengan Peraturan Perundangan (misalnya upah lembur dibayar Rp8.000,00/Jam, seharusnya Rp9884,00 dan lembur kerja hari minggu yang seharusnya 33 jam tetapi dihitung 20 jam);
 - d. Penggugat melakukan protes adalah merupakan kewajiban sebagai pengurus/anggota Serikat Pekerja, dan karena itu tindakan mutasi dari perusahaan ini diduga menghalangi buruh untuk berserikat. Hal ini telah dilaporkan kepada pihak kepolisian pada tanggal 29 Februari sesuai dengan ketentuan pasal 28 *juncto* pasal 43 UU Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh;
5. Bahwa pada tanggal 7 Maret 2016, Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muaro Jambi telah membuat Anjuran atas keberatan mutasi kerja Penggugat, yang isinya Penggugat dianjurkan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan Perintah Tergugat, (Surat nomor 560.6/100/Sosnaker, tgl 7 Maret 2016);
6. Bahwa Penggugat Keberatan atas anjuran dari Dinas Sosnakertrans Kabupaten Muaro Jambi tersebut, namun melaksanakan pekerjaan sesuai dengan Perintah Tergugat. Tetapi Tergugat kembali melakukan Mutasi Kerja kepada Penggugat, yaitu pada tanggal 18 Juli 2016, secara lisan dimutasikan kebagian Harian Umum dengan tugas antara lain mengangkat barang dan membersihkan parit. Pada tanggal 20 Juli 2016, mutasi ini dibuat secara tertulis dan berlaku mulai tanggal 25 Juli 2016;
Dari cara mutasi ini jelas bahwa,"Mutasi dilakukan sesuka Tergugat tanpa mempertimbangkan/memikirkan nasib Tergugat sebagai pekerja, dan hal ini bertentangan dengan prinsip peraturan ketenagakerjaan";
Penggugat, menagajukan keberatan atas mutasi ini kepada Tergugat dan

halaman 2 dari 16 hal.put Nomor 212 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kepada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tanggal 21 Juli 2016, Dinas Sosial Tenaga kerja dan Transmigrasi menjawab keberatan tersebut dengan surat nomor 560/227/Sosnakertrans tanggal 26 Juli 2016, yang isinya dapat melanjutkan penyelesaian ke Pengadilan Hubungan Industrial;

7. Bahwa, Mutasi yang dilakukan kepada Tergugat pada tanggal 11 Januari 2016, juga diberlakukan kepada pekerja lainnya yang bernama Nurman Plani, Agus Wahyudi dan Ibrahim, dan anjuran yang disarankan oleh Dissosnakertrans Kabupaten Muaro Jambi juga diberlakukan kepada yang bersangkutan (keberatan mutasi diajukan atas nama 4 orang pekerja), namun pekerja Agus Wahyudi karena tidak kuat menghadapi tekanan mental akibat mutasi tersebut, pada tanggal 10 Maret 2016 mengundurkan diri sebagai pekerja Tergugat tanpa mendapat hak pesangon. Selanjutnya Pekerja Ibrahim pada tanggal 28 Juli 2016, diputus hubungan kerja/PHK oleh Tergugat tanpa alasan yang jelas dan tidak mendapat hak pesangon.
8. Bahwa apa yang dialami oleh Penggugat, adalah merupakan pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat, karena memperkerjakan buruh/karyawan tidak sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan, antara lain:
 - a. Status Penggugat selaku karyawan Tergugat tidak jelas, sudah bekerja selama tiga belas tahun secara terus-menerus, namun tidak mempunyai status yang jelas, seharusnya Penggugat sudah merupakan karyawan tetap yang haknya dilindungi oleh Peraturan Perundang-undangan;
 - b. Tergugat membayar upah dibawah dengan UMP (upah Penggugat, Rp466.596/minggu, perbulan Rp1.866.384,00, UMP Rp1.906.650,00)
 - c. Bila Penggugat tidak masuk kerja, walaupun dengan alasan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan, Tergugat tidak membayar upah kerja;
 - d. Tergugat membayar lembur dibawah ketentuan perundang-undangan (kerja hari minggu seharusnya dihitung lembur 33 jam, tetapi tergugat hanya membayar 20 jam kerja, upah lembur diberikan dibawah ketentuan peraturan ketenagakerjaan;
 - e. Tergugat melakukan mutasi kerja secara sewenang-wenang;
 - f. Tidak ada libur cuti, (Cuti diganti dengan upah kerja 12 hari, seharusnya cuti tetap diberikan dan upah kerja dibayar, sesuai dengan Pasal 93 huruf g Undang Undang Nomor 13 tahun 2003);
 - g. Tergugat telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan pasal 35 ayat (3) Undang Undanag Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

halaman 3 dari 16 hal.put Nomor 212 K/Pdt.Sus-PHI/2017



yang isinya : “ Pemberi kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) dalam memperkerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja”;

- h. Tergugat telah melakukan perbuatan sebagaimana diatur dalam pasal 169 ayat (1) huruf f, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu: “Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja”;

Sesuai dengan Konsiderans Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa:” Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”;

Tergugat melakukan tekanan kepada Penggugat dengan cara melakukan mutasi kerja tanpa alasan yang jelas dan mengakibatkan jauh menurunnya pendapatan serta menjatuhkan harga diri Penggugat diantara teman kerja, adalah merupakan suatu beban mental yang sangat berat dan dapat mengakibatkan/merusak kesehatan, yang pada akhirnya Penggugat mengundurkan diri dan diputus hubungan kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertanggung jawabkan tanpa mendapat hak pesangon dari Tergugat, dimana sudah tidak terdapatnya lagi hubungan yang harmonis antara Penggugat dengan Tergugat, yang semakin membuat menderitanya Penggugat dan keluarganya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia, untuk memerintahkan Tergugat memutus hubungan kerja dengan Penggugat dengan membayar hak-hak Penggugat sesuai dengan ketentuan pasal 169 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan dan membayar Hak Istirahat Cuti yang tidak pernah diberikan (sesuai pasal 93 huruf g Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003) selama Penggugat bekerja pada Tergugat;

Hak Penggugat, dengan masa kerja 13 tahun.

Uang Pesangon 2 kali masa kerja kali UMP

$2 \times 13 \times \text{Rp. } 1.906.650,- = \text{Rp. } 49.572.900,-$

Uang Penghargaan 5 kali UMP:

$5 \times \text{Rp. } 1.906.650,- = \text{Rp. } 9.533.250,-$

Uang Penggantian Perumahan, perawatan dan Pengobatan 15 % dari uang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pesangon dan uang penghargaan:

$15\% \times \text{Rp. } 59.106.150,- = \text{Rp. } 8.865.922,50;$

Hak Cuti, 13 (masa kerja) \times 12 (hak cuti 12 hari kerja/tahun) \times $\frac{1}{30}$ \times UMP (upah/hari);

$13 \times 12 \times \text{Rp. } 63.555,- = \text{Rp. } 9.914.580,00$

Jumlah keseluruhan hak = Rp77.886.653,50 (tujuh puluh tujuh juta, delapan ratus delapan puluh enam ribu enam ratus lima puluh tiga rupiah, lima puluh sen);

Dengan diberikannya uang Pesaangon kepada Penggugat sesuai dengan perhitungan diatas, Penggugat dapat terlepas dari tindakan sewenang-wenang Tergugat, dan dapat bekerja ditempat yang baru guna menghidupi keluarga Penggugat;

9. Tergugat telah mempekerjakan Penggugat dan teman-teman sekerja Penggugat tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan, untuk itu dimohonkan kepada Majelis Hakim untuk memerintahkan Tergugat melaksanakan ketentuan perundang-undangan dalam memperlakukan pekerja yang bekerja pada Tergugat. Hal ini dimohonkan Penggugat agar teman-teman sekerja Penggugat tidak lagi mendapat perlakuan sebagaimana yang dialami Tergugat;

10. Penggugat sampai saat ini masih melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan Tergugat, meskipun diperlakukan dengan mutasi pekerjaan yang sewenang-wenang. Namun kekuatan fisik terutama mental Penggugat sebagai buruh sangatlah terbatas, untuk itu mohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia untuk memerintahkan kepada Tergugat membayar upah Penggugat sampai adanya putusan yang berkekuatan tetap atas perkara ini. Hal ini dimohonkan mengingat sewaktu waktu dapat saja terjadi Tergugat memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat tanpa diberikan baknya seperti rekan mereka Agus Wahyudi dan Ibrahim, ataupun oleh sebab lainnya yang tidak sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang mengakibatkan putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

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

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Putus Hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak Pesangon Penggugat, sejumlah

halaman 5 dari 16 hal.put Nomor 212 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rp77.886.653,50 (tujuh puluh tujuh juta delapan ratus delapan puluh enam ribu enam ratus lima puluh tiga rupiah lima puluh sen);

4. Menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat sampai ada Putusan yang berkekuatan hukum tetap dalam perkara ini;
5. Memerintahkan Tergugat untuk melaksanakan ketentuan Perundang-undangan dalam mempekerjakan orang yang bekerja padanya;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini.

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

A. Gugatan Tidak Memenuhi Syarat Formil;

Bahwa permasalahan yang dihadapi oleh penggugat adalah masalah mutasi bagian kerja dan bukan mutasi jabatan, yang mana penggugat di mutasi dari bagian harian produksi di mutasi ke bagian harian umum, dan mutasi tersebut telah di jalankan oleh Penggugat dan masih bekerja sampai saat ini walaupun Penggugat menolak mutasi dimaksud;

Memperhatikan anjuran mediator, bahwa perselisihan yang di perselisihkan adalah perselisihan soal mutasi kerja dan sama sekali tidak membicarakan soal Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana Risalah Anjuran yang telah dikeluarkan oleh Mediator PHI pokok masalah yang diperselisihkan adalah MUTASI. Bahwa sebagaimana ketentuan 83 ayat (1) Undang-undang NO. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (1) Pengajuan Gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat;

Oleh karena gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat prosedural maka beralasan bagi Majelis Hakim PHI Jambi pada Pengadilan Negeri Jambi untuk menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*);

B. Gugatan Penggugat Kabur / tidak jelas (*obscuur Libel*);

C. Bahwa gugatan Penggugat Kabur/tidak jelas (*obscuur Libel*) karena mencampuradukkan dua perselisihan yang berbeda kedalam satu perkara yaitu perselisihan mutasi dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, oleh karena alasan tersebut, maka beralasan bagi Majelis Hakim PHI Jambi pada Pengadilan Negeri Jambi untuk menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi telah memberikan putusan Nomor 15/G/2016/

halaman 6 dari 16 hal.put Nomor 212 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PHI Jmb, tanggal 31 Oktober 2016 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak Eksepsi Tergugat;

Dalam Pokok Perkara:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat sejak dibacakannya putusan ini;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang Pesangon, uang Penghormatan masa kerja dan uang pengantian hak, dengan total secara keseluruhan sebesar Rp50.430.890,00;
Terbilang "Lima Puluh Juta Empat Ratus Tiga Puluh Ribu Delapan Ratus Sembilan Puluh Rupiah";
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Tergugat pada tanggal 31 Oktober 2016, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 4 November 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 14 November 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 15/Kas.G/2016/PHI.Jmb, yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi pada tanggal 28 November 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Termohon Kasasi/Penggugat pada tanggal 6 Desember 2016, kemudian Termohon Kasasi/Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi pada tanggal 15 Desember 2016;

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

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

Dalam Eksepsi:

1. Terhadap gugatan tidak memenuhi syarat formil;

Memperhatikan pertimbangan *Judex Facti* dalam eksepsi yang secara nyata

halaman 7 dari 16 hal.put Nomor 212 K/Pdt.Sus-PHI/2017



menolak eksepsi tersebut Tergugat sangat keberatan, bahwa majelis hakim sangat keliru dan tidak memahami terhadap yang dimaksud dengan gugatan tidak memenuhi syarat formil, bahwa sebagaimana pada pasal 2 Undang Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jenis perselisihan hubungan industrial meliputi: Perselisihan Hak, Perselisihan kepentingan, Perselisihan Pemutusan hubungan Kerja dan Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan; Bahwa sebagaimana dalam risalah dan anjuran mediator PHI dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muaro Jambi sama sekali tidak memuat /menyinggung tentang perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, yang diperselisihkan adalah tentang mutasi dimana Penggugat meminta dikembalikan ke bagian kerja semula dalam hal ini termasuk dalam perselisihan kepentingan, karena syarat mutlak perselisihan bisa di adili oleh Pengadilan Hubungan Industrial adalah harus terlebih dahulu di lakukan perundingan secara bipartit dan selanjutnya dilakukan mediasi oleh mediator PHI yang hasilnya jika tidak ada Perjanjian Bersama maka mediator mengeluarkan anjuran terhadap perselisihan yang diperselisihkan, bahwa semua perselisihan wajib harus di dahului oleh Biaprtit, mediasi dan selanjutnya ke Pengadilan Hubungan Industrial;

Bahwa oleh karena Pertimbangan Majelis Hakim tersebut salah dan keliru serta juga tidak cermat dalam memberikan pertimbangan dan menerapkan hukum, sehingga pertimbangan tersebut bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku;

2. Terhadap gugatan Penggugat Kabur / tidak jelas (*obscuur Libel*);

Bahwa dengan mencampur-adukkan dua perselisihan yang berbeda jelas-jelas menyalahi ketentuan, dimana bahwa terhadap empat jenis perselisihan tersebut kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial tidak sama sebagaimana pada Pasal 56 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang PPHI, Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan memeriksa dan memutus; tentang perselisihan hak di tingkat pertama, tentang perselisihan kepentingan tingkat pertama dan terakhir, tentang perselisihan Pemutusan hubungan kerja pertama dan tentang perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan tingkat pertama dan terakhir;

Bahwa oleh karena Pertimbangan Majelis Hakim tersebut salah dan keliru serta tidak berdasarkan ketentuan yang ada, sehingga pertimbangan tersebut bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku;

Dalam Pokok Perkara;

halaman 8 dari 16 hal.put Nomor 212 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa sangat keliru putusan hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi yang telah membuat pertimbangan hukum sebagaimana termuat pada:

Paragraf ke-3 pada halaman 26:.....menimbang bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat; dan dalil bantahan Tergugat tersebut di atas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah Penggugat tidak bisa menerima dengan dilakukannya mutasi oleh Tergugat dari bagian produksi ke bagian security dengan upah turun, dan tergugat pada tanggal 18 Juli 2016 kembali melakukan mutasi Penggugat dari security ke bagian umum dengan tugas mengangkat barang dan membersihkan parit, khawatir takut tidak kuat menahan beban mental karena sering dimutasi ke bagian yang tidak diinginkan oleh Penggugat dan takut akan diputuskan hubungan kerjanya oleh Tergugat tanpa dibayar hak-haknya seperti teman yang lainnya maka Penggugat mengajukan gugatan tentang mutasi dan PHK berdasarkan pasal 169 ayat (2) undang-undang Nomor 13 tahun 2003; Paragraf ke-2 pada halaman 27:menimbang bahwa berdasarkan hal tersebut di atas majelis hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu pokok permasalahan yang harus dibuktikan adalah:

1. Apakah Mutasi yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tanggal 11 Januari 2016 dari bagian produksi ke bagian security dengan penghasilan jauh berkurang dan kembali Tergugat melakukan mutasi dari terhadap Penggugat pada tanggal 18 Juli 2016 dari bagian security ke bagian harian umum dengan tugas mengangkat barang dan membersihkan parit dapat dibenarkan menurut aturan undang-undang?;

Bahwa pertimbangan Majelis Hakim tersebut dengan menyatakan penghasilan jauh berkurang adalah salah dan keliru, karena upah tetap Penggugat tidak pernah berkurang, dan jikalau upah yang di bawa pulang ke rumah (*take home pay*) berkurang itu dikarenakan sewaktu Penggugat bekerja di bagian produksi Penggugat bekerja dari jam 07.00-19.00 WIB sehingga bisa pendapatannya tinggi yaitu dengan jumlah lembur 7,5 jam seharinya, sedangkan jam kerja sebagai security adalah dari jam 07.00- 15.00 WIB tanpa kerja lembur;

Bahwa mempekerjakan pekerja/buruh untuk lembur tidaklah kewajiban perusahaan dan justru sebaliknya pemerintah melalui ketentuan pasal 3 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No Kep-102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur menyatakan "Waktu Kerja Lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3

halaman 9 dari 16 hal.put Nomor 212 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



(tiga) jam dalam satu hari dan 14 (empat belas) jam dalam satu minggu”;

Bahwa Majelis Hakim sama sekali tidak mempertimbangkan keterangan saksi yang di hadirkan oleh Tergugat yaitu : Sdr. Ricky Hermawan, Sdr. Satori dan Sdr. Zulkarnain yang mana ketiga-tiganya memberikan keterangan tentang mutasi Penggugat adalah dikarenakan di produksi bahan baku berkurang dan kemudian lagi dilakukan mutasi dikarenakan Penggugat sering tidak masuk bekerja;

2. Apakah Permohonan PHK yang dilakukan oleh Penggugat telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku?;

Bahwa terhadap pertimbangan Majelis Hakim terhadap apakah permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Penggugat telah sesuai dengan undang-undang? Dalam hal ini perlu Pemohon Kasasi/semula Tergugat tegaskan, bahwa sebagaimana dalam ketentuan pasal 169 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan:

- 1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
 - b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
 - d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
 - e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;
- 2) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);

halaman 10 dari 16 hal.put Nomor 212 K/Pdt.Sus-PHI/2017



3) Dalam hal pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3);

Bahwa terhadap pasal tersebut, Majelis Hakim keliru dan terlalu sederhana menganalisa tanpa ada bukti yang jelas, jika seandainya hal tersebut pernah terjadi seharusnya dari pengawas ketenagakerjaan terlebih dahulu melakukan pemeriksaan untuk membuktikan kebenarannya;

Bahwa terhadap mutasi kerja di lingkungan perusahaan adalah menjadi hak mutlak perusahaan sesuai dengan kebutuhan yang di perlukan dan dengan tanpa mengurangi upah tetap pekerja/buruh;

3. Apakah Penggugat berhak mendapatkan hak-haknya akibat permohonan pemutusan hubungan kerja tersebut?;

Bahwa terhadap pertanyaan yang Majelis Hakim sampaikan tersebut, Pemohon Kasasi/Semula Tergugat tegaskan, jika memang benar-benar perusahaan melanggar pasal 169 Undang-undang No.13 tahun tentang Ketenagakerjaan hal tersebut tidak menutup kemungkinan, namun terhadap perkara ini Penggugat/Termohon Kasasi tidak bisa membuktikan, karena selain Penggugat/Termohon Kasasi banyak pekerja/buruh lain yang masih bekerja di bagian tersebut dan sama sekali mereka tidak pernah berpikiran bahwa bagian kerja mereka adalah bagian kerja yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh dan justru sebaliknya orang yang bekerja di bagian security dan harian umum adalah pekerjaan yang tidak mengejar target produksi dengan kata lain pekerjaan yang lebih ringan dan santai.

Paragraf ke-3 hal. 27,....Menimbang bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti berupa P-1 sampai dengan P-9;

Paragraf ke-4 hal.28-29,Menimbang, bahwa terhadap pokok permasalahan apakah mutasi yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat pada tanggal 11 Januari 2016 dari bagian produksi ke bagian security, dengan penghasilan jauh berkurang dan kembali Tergugat melakukan mutasi terhadap Penggugat pada tanggal 18 Juli 2016 dari



bagian security ke bagian harian umum dengan tugas mengangkat barang dan membersihkan parit dapat dibenarkan menurut aturan undang-undang, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut, bahwa prinsip menempatkan pekerja atau mutasi menurut undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain di atur dalam Pasal 32 ayat (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif serta adil dan setara tanpa diskriminasi. Ayat (2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja ada jabatan yang tetap sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat dan martabat, hak azasi dan perlindungan hukum. (3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah“;

Bahwa Pertimbangan Majelis Hakim tersebut salah dan keliru serta juga tidak cermat dalam memberikan pertimbangan dan menerapkan hukum, sehingga pertimbangan tersebut bertentangan dengan apa yang sebenarnya dimaksudkan undang-undang tersebut. Bahwa cukup jelas di dalam penjelasan pasal 32 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana tenaga kerja yang dimaksudkan adalah Pencari Kerja bukan pekerja/buruh yang sudah bekerja di perusahaan, berikut penjelasan Pasal 32 UU No. 13 Tahun 2003 :

Ayat (1);

- Yang dimaksud dengan terbuka adalah pemberi informasi kepada Pencari Kerja secara jelas antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja/buruh serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja di tempatkan;
- Yang dimaksud dengan bebas adalah pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan;
- Yang dimaksud dengan objektif adalah pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak

halaman 12 dari 16 hal.put Nomor 212 K/Pdt.Sus-PHI/2017



memihak kepada kepentingan pihak tertentu;

- Yang di maksud adil dan setara adalah penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik;

Ayat (2);

Cukup Jelas;

Ayat (3);

Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja nasional dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan kesempatan kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan tenaga kerja di seluruh sektor dan daerah;

Paragraf ke 1 hal. 31Menimbang, bahwa terhadap pokok permasalahan pertama tentang apakah mutasi yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat pada tanggal 11 Januari 2016 dari bagian produksi ke bagian security dengan penghasilan jauh berkurang, dan kembali Tergugat melakukan Mutasi terhadap Penggugat pada tanggal 18 Juli 2016 dari bagian security ke bagian harian umum dengan tugas mengangkat barang dan membersihkan parit dapat di benarkan menurut aturan perundang-undangan, berdasarkan alat bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak sebagaimana tersebut di atas dalam kaitannya satu sama lain yang ternyata bersesuaian, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa mutasi yang dilakukan adalah mutasi yang tidak sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku khususnya Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa Pertimbangan Majelis Hakim tersebut salah dan keliru sebagaimana yang telah Pemohon Kasasi/ Semula Tergugat paparkan pada point diatas dimana maksud pasal tersebut bukanlah kepada pekerja/buruh yang telah bekerja di perusahaan melainkan Pencari Kerja yang sedang mencari pekerjaan;

Paragraf ke 1 hal. 33Menimbang, bahwa terhadap pokok permasalahan ketiga tentang Apakah Penggugat berhak mendapatkan hak-haknya akibat permohonan pemutusan hubungan kerja tersebut berdasarkan alat bukti P-4 tentang slip gaji sebelum dan sesudah mutasi tanggal 11 Januari 2016, dan dikarenakan mutasi yang dilakukan oleh Tergugat adalah mutasi yang

halaman 13 dari 16 hal.put Nomor 212 K/Pdt.Sus-PHI/2017



bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, dan Tergugat telah memerintahkan Penggugat untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan, dan berdasarkan Pasal 169 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (4)". Maka Majelis Hakim berpendapat Penggugat berhak mendapatkan hak-haknya akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja yang di mohonkan oleh Penggugat dengan demikian terhadap petitum penggugat angka 3 yang mohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat untuk membayar hak pesangon Penggugat sejumlah Rp77.886.653,50 haruslah dikabulkan, namun mengenai besarnya hak Penggugat yang harus dibayarkan oleh Tergugat Majelis Hakim tidak sependapat dengan Penggugat;

Bahwa Pertimbangan Majelis Hakim tersebut salah dan tidak jeli serta tidak berdasarkan azas-azas hukum ketenagakerjaan, bahwa terhadap alat bukti Penggugat P-4 yaitu selip gaji, Majelis Hakim melihat secara global/ keseluruhan upah yang diterima tanpa melihat yang mana upah tetap dan yang mana upah lembur, sebagaimana yang Tergugat jelaskan pada point-point di atas upah tetap Penggugat tidak berkurang serupiahpun, berkurangnya pendapatan Penggugat dikarenakan Penggugat tidak melakukan jam kerja lembur, bahwa mempekerjakan pekerja/buruh untuk melakukan kerja lembur tidaklah kewajiban perusahaan, pemerintah telah mengatur jam kerja yaitu 7 (tujuh) jam dalam satu hari dan atau 40 (empat puluh) jam satu minggu;

Bahwa Pertimbangan Majelis Hakim yang menyatakan Tergugat telah memerintahkan Penggugat untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang di perjanjikan hal ini sangat salah dan keliru, karena perusahaan punya kewenangan untuk mengatur tenaga kerjanya dalam rangka melakukan penyegaran melalui rotasi kerja dilingkungan perusahaan itu sendiri demi tercapainya produksi yang baik, bahwa sebagaimana keterangan saksi yang di hadirkan oleh Tergugat bahwa Penggugat sering meninggalkan pekerjaan dan tidak masuk bekerja. Perusahaan dalam hal ini terlalu lengah dan banyak memberikan dispensasi kepada pekerja/buruh yang sering mangkir karena tidak langsung memberi surat peringatan tertulis; Paragraf ke 3 hal. 33Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut maka Majelis berpendapat adapaun hak-hak Penggugat yang

halaman 14 dari 16 hal.put Nomor 212 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

harus dibayarkan oleh Tergugat adalah sebagai berikut:

Uang Pesangon 9 x 2 x Rp. 1.906.650,-	= Rp. 34.319.700,-
Uang Penghargaan 5 x Rp. 1.906.650,-	= Rp. 9.533.250,-
Total Nomor 1 dan nomor 2	= Rp. 43.852.950,-
Uang Penggantian hak 15% x Rp. 43.852.950,-	= Rp. 6.577.940,-
Total Keseluruhan	= Rp. 50.430.890,-

Terbilang "Lima Puluh Juta Empat Ratus Tiga Puluh Ribu Delapan Ratus Sembilan Puluh Rupiah";

Bahwa pertimbangan Majelis Hakim tersebut sungguh tidak berdasar dan sangat keliru, karena Pemohon Kasasi/ semula Tergugat tidak terbukti secara hukum melakukan pelanggaran terhadap perundang-undangan yang berlaku;

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

Bahwa alasan-alasan kasasi tersebut tidak dapat dibenarkan, *Judex Facti* tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa Penggugat dapat membuktikan dalil gugatannya yang pada pokoknya menyatakan bahwa Penggugat dipindahkan bekerja diluar yang dijanjikan yaitu semula dibagian produksi kemudian dipekerjakan kebagian yang lebih rendah tingkatannya (security), sehingga mutasi tersebut tidak memperhatikan Pasal 32 (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun Tahun 2013;

Bahwa dengan demikian *Judex Facti* benar menerapkan Pasal 169 ayat (2) huruf e Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: **PT. KURNIA TUNGGAL NUGRAHA (PT. KTN)** 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

halaman 15 dari 16 hal.put Nomor 212 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 **PT. KURNIA TUNGGAL NUGRAHA (PT. KTN)**tersebut;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 9 Maret 2017 oleh Dr. Ibrahim,SH.,M.H.,L.L.M., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dwi Tjahyo Soewarsono,S.H.,M.H. dan Dr. H. Fauzan,S.H.,M.H. Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh Hj. Widia Irfani,SH.,M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-anggota,

ttd/
Dwi Tjahyo Soewarsono,S.H.,M.H.
ttd/
Dr. H. Fauzan,S.H.,M.H.

K e t u a,

ttd/
Dr. Ibrahim,S.H.,M.H.,LL.M,

Panitera Pengganti,
ttd/
Hj. Widia Irfani,SH.,M.H.

Untuk Salinan :

Mahkamah Agung RI
Atas nama Panitera,
Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI, SH.MH
NIP. 195912071985122002

halaman 16 dari 16 hal.put Nomor 212 K/Pdt.Sus-PHI/2017