



PUTUSAN

Nomor 866 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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

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

PT DASAR KARYA UTAMA, diwakili oleh Liem Shui Pin (Direktur), berkedudukan di Jalan Magelang-Purworejo, KM 10, Desa Tempurejo, Kecamatan Tempuran, Kabupaten Magelang, dalam hal ini memberi kuasa kepada Daryanto, S.H., Advokat/Pengacara, berkantor di Ruko Semarang Indah, Blok C.8 Nomor 25, Perumahan Semarang Indah, Jalan Madukoro Raya, Kelurahan Tawang Mas, Semarang Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 3 April 2017;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

AGUS PRAMONO, pekerjaan karyawan PT Dasar Karya Utama, bertempat tinggal di Ringinanom, RT 01/04, Kramat Selatan, Magelang Utara, Kota Magelang;

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 muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan Tergugat di PT Dasar Karya Utama;
2. Bahwa Penggugat mulai bekerja pada tanggal 2 Juni 2003 sampai dengan 16 Agustus 2016 dengan masa kerja 13 tahun lebih 2 bulan;
3. Bahwa Penggugat bekerja di Perusahaan PT Dasar Karya Utama pernah menjabat sebagai administrasi produksi, kepala bagian, koordinator dan selama ini Penggugat telah mengabdikan, bekerja dengan baik, memberi kontribusi kepada perusahaan;

Hal. 1 dari 16 hal.Put.Nomor 866 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Bahwa Penggugat menerima upah dari Tergugat setiap bulan sebesar Rp1.420.000,00 (satu juta empat ratus dua puluh ribu rupiah) ditambah dengan tunjangan lain;
5. Bahwa pada bulan Desember 2009, Tergugat mengangkat Penggugat menjadi koordinator dari jabatan sebelumnya sebagai administrasi produksi merangkap kepala bagian;
6. Bahwa pada bulan Oktober 2013, Tergugat tiba-tiba memindahkan Penggugat untuk bekerja di bagian lain yang posisinya lebih rendah dari sebelumnya tanpa ada sebab/alasan yang jelas;
7. Bahwa pada bulan Januari 2014 Tergugat menghapus tunjangan gaji Penggugat sebesar Rp125.000,00 (seratus dua puluh lima ribu rupiah) padahal Tergugat sudah berjanji tidak akan mengurangi gaji Penggugat setelah adanya mutasi kerja, Penggugat keberatan dan protes tapi tidak ditanggapi oleh Tergugat;
8. Bahwa pada tanggal 1 Mei 2016 dengan Surat Keputusan Nomor 0858/DKU.DIR/V/2016 Tergugat mengangkat Penggugat menjadi Kepala Bagian Oven Baru di Unit B;
9. Bahwa pada tanggal 25 Mei 2016, Tergugat mengeluarkan Pengumuman Nomor 060/DIR/DKU/V/2016 yang berisi jadwal kerja *Shift I/II/III* dan mengatur hari Minggu untuk masuk kerja. Hal ini melanggar Pasal 78 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi: Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. Harus ada persetujuan buruh/pekerja yang bersangkutan;
 - b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu;
10. Bahwa pada tanggal 6 Juni 2016 Penggugat mengajukan keberatan secara lisan dan tertulis kepada Tergugat mohon dispensasi untuk tidak bekerja pada shift III (pukul 22.20-06.00) dengan alasan karena Penggugat mengidap penyakit kronis (hipertensi) sejak dipekerjakan malam *Shift II* (pukul 15.10-22.20) mulai 18 Mei 2010;
11. Bahwa akan tetapi Tergugat menolak permohonan dari Penggugat dengan alasan jika dituruti nanti karyawan yang lain ada yang iri pada minta kerja pagi semua;
12. Bahwa pada tanggal tanggal 7-11 Juni Penggugat bekerja periode *Shift III* akan tetapi tidak dijamput sebanyak 3 (tiga) kali, Penggugat dirugikan karena tidak bisa masuk kerja/tidak dibayar;

Hal. 2 dari 16 hal.Put.Nomor 866 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

13. Bahwa Tergugat bersama personalia dan kepala bagian yang lain mengadakan *meeting* tanpa kehadiran Penggugat dan hasil keputusannya salah satunya adalah menyuruh Penggugat mulai 13 Juni 2016 untuk masuk kerja *Shift II* (pukul 15.10-22.20) terus menerus. Hal ini tidak sesuai dengan Pengumuman Nomor 060/DIR/DKU/V/2016 kerja *shift* secara bergantian;
14. Bahwa mulai tanggal 27 Juni 2016 personalia memerintahkan kepada sopir mobil antar jemput karyawan supaya mengantarkan pulang kerja Penggugat sesuai rute yang lama yaitu cuma sampai di pertigaan Menowo yang masih berjarak satu kilometer dari rumah, sehingga Penggugat terpaksa harus pulang kerja malam hari dengan berjalan kaki selama satu minggu. Hal ini mengingkari/ tidak sesuai dengan perjanjian pada saat awal kerja *shift*;
15. Bahwa pada tanggal 1 Juli 2016 Tergugat mengumumkan secara sepihak tanpa melalui perundingan terlebih dahulu yaitu mulai setelah lebaran/Idul Fitri 6,7 Juli 2016 fasilitas mobil antar jemput karyawan ditiadakan dengan alasan mobil akan diservis/diperbaiki. Hal ini melanggar Pasal 76 Butir 4 yang berbunyi: Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat bekerja antara pukul 23.00-05.00;
16. Bahwa sejak 18 Mei 2010 Penggugat mau dipekerjakan *shift* dengan perjanjian asalkan pulangannya diantar sampai di depan gang rumah dan Tergugat bersedia/tidak keberatan dengan permintaan Penggugat;
17. Bahwa setelah liburan lebaran berakhir, serikat pekerja unit kerja PT Dasar Karya Utama yang diwakili oleh pengurusnya yaitu: sdr. Waliyadi, sdr. Suradin dan sdr. Ari sudah mengusulkan supaya Tergugat menjalankan lagi fasilitas antar jemput karyawan. Lalu Tergugat menyuruh serikat pekerja mendata ulang siapa saja yang ikut mobil antar jemput, oleh serikat pekerja kemudian didata ulang termasuk Penggugat juga ikut didata dan laporannya diserahkan kepada Tergugat;
18. Bahwa pada hari Selasa pagi tanggal 26 Juli 2016 Penggugat dipanggil personalia Bp. Hendro P. menyampaikan pesan Tergugat bahwa Penggugat disuruh mengundurkan diri saja kalau sudah tidak niat kerja lagi. Penggugat menjelaskan jika selama ini masuk pagi disebabkan karena fasilitas antar jemput sudah ditiadakan, jadi tidak bisa berangkat/pulang kerja malam, bukannya tidak niat kerja. Akan tetapi siang harinya Pukul 14.45 Penggugat dititipi Surat Perintah Kerja Nomor 065/DKU.SDM/VII/2016 yang berisi instruksi supaya tetap masuk kerja sesuai dengan

Hal. 3 dari 16 hal.Put.Nomor 866 K/Pdt.Sus-PHI/2017



*shift*nya. Lalu Penggugat melapor dan menjelaskan kepada Tergugat tentang masalah itu dan minta solusinya yang terbaik bagaimana. Tergugat menjawab akan membicarakan lagi dengan personalia;

19. Bahwa pada tanggal 30 Juli 2016 Penggugat dititipi lagi Surat Peringatan II oleh personalia yang berisi tentang pelanggaran yang dilakukan dan sanksinya. Belum sempat menanggapi surat itu pada pukul 14.15 Penggugat dititipi lagi Surat Keputusan Nomor 066/DKU/DIR/VII/2016 yang memutuskan:

- a. Mencabut seluruh jabatan yang telah diberikan;
- b. Menentukan jadwal masuk dari jam 07.30 sampai dengan 15.10;
- c. Menentukan libur mingguan pada hari Minggu;
- d. Melarang masuk ke seluruh unit kerja;
- e. Mencabut seluruh tambahan tunjangan produksi;

Bahwa setelah mendapat surat keputusan itu Penggugat menanyakan/mengklarifikasi apa maksudnya surat itu kepada personalia tetapi personalia tidak mau ditemui dan menyuruh Penggugat ketemu langsung dengan Tergugat. Lalu Penggugat menemui Tergugat yang mengatakan kalau Tergugat tidak akan memberikan antar jemput lagi/ fasilitas yang lain karena takut ada karyawan lain yang iri, dan berkata jika sampai terjadi apa-apa dengan Penggugat, Tergugat tidak akan nggondeli. Penggugat bertanya lagi disuruh kerja apa karena dalam surat keputusan itu tidak ada penjelasannya, akan tetapi Tergugat tidak menjawab malah menyuruh Penggugat untuk tanya saja kepada personalia;

20. Bahwa pada tanggal 1 Agustus 2016 Penggugat ke kantor personalia dan menanyakan apa maksud dari surat itu tapi jawabannya tidak tahu, lalu Penggugat disuruh datang dan pulang sesuai jam kerja tapi tidak boleh kerja, menunggu keputusan selanjutnya (berjalan selama dua minggu);

21. Bahwa pada tanggal 16 Agustus 2016 Penggugat dipanggil personalia diberi Surat Perintah Tugas Nomor 067/DKU/DIR/VIII/2016 yang berisi bahwa Penggugat disuruh kerja di bagian lain yang sudah ada pengawasnya, yang tidak sesuai dengan kapasitas sebelumnya serta tidak diberikan tunjangan gaji dan masuk kerja non *shift* (*Shift* III secara terus menerus);

22. Bahwa Penggugat merasa keberatan dengan tugas itu dan minta supaya diberikan solusi yang lain supaya tetap bisa bekerja. Akan tetapi personalia yang sudah tahu permasalahannya mengatakan kalau dulu Penggugat



memang sangat dibutuhkan tenaganya, tapi sekarang sudah tidak dibutuhkan lagi (wis ora kanggo meneh neng kene, begitu katanya);

23. Bahwa pada tanggal 23 Agustus 2016 Penggugat datang ke perusahaan bermaksud menanyakan solusinya tapi Tergugat baru pergi ke Semarang sedangkan personalia tidak bisa memutuskan;

24. Bahwa pada tanggal 29 Agustus 2016 Penggugat datang lagi ke perusahaan tapi kartu absen Penggugat sudah tidak ada di tempat absen dan diperlakukan seperti tamu, Personalia tidak masuk kerja jadi tidak bisa bertemu dengan Tergugat;

25. Bahwa pada tanggal 15 September 2016 Penggugat datang ke perusahaan menanyakan statusnya bagaimana kalau terus menerus mengambang seperti ini. Personalia menjawab kalau Penggugat sudah dianggap mengundurkan diri karena sudah berhari-hari tidak masuk kerja, Jika memang begitu Penggugat lalu menanyakan/minta surat pemutusan hubungan kerjanya mana dan hak-hak yang harus diberikan kepada Penggugat. Tapi personalia diam saja tidak menanggapi/berupaya untuk menyelesaikan masalahnya malah berkata kalau mau gitu enggak mau ya gitu;

26. Bahwa pada tanggal 26 September 2016 Penggugat mencatatkan perselisihan hubungan industrial ke Disnakersostrans Kabupaten Magelang;

27. Bahwa pada tanggal 4 Oktober 2016 mulai sidang pertama Mediasi tapi gagal karena Tergugat tidak hadir, Mediasi Kedua tanggal 13 Oktober 2016 diklarifikasi oleh Mediator dan kedua belah pihak mengakui/membenarkan adanya perselisihan, Mediasi Ketiga tanggal 25 Oktober 2016 masuk ke materi perselisihan, setelah mendengarkan keterangan dari kedua belah pihak, Mediator menganjurkan Tergugat supaya memberikan pesangon kepada Penggugat, menganjurkan Penggugat supaya mau menerima pesangon dari Tergugat tapi jumlahnya tidak seperti dalam tuntutan; Penggugat setuju asalkan nominalnya kurang sedikit juga tidak apa-apa biar masalahnya segera selesai. Mediasi keempat tanggal 1 November 2016 Tergugat yang diwakili personalia Bp. Hendro P. mengatakan kalau tidak ada perselisihan dan perusahaan tidak akan memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat, Mediator tetap menganjurkan agar Tergugat memberikan pesangon kepada Penggugat yang disampaikan melalui personalia. Mediasi kelima tanggal 8 November 2016 pihak Tergugat tidak hadir, Mediator menyarankan supaya Penggugat menghubungi langsung kepada Tergugat agar masalahnya cepat selesai;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

28. Bahwa pada tanggal 17 November 2016 Mediator mengeluarkan Surat Anjuran Nomor 567/4574/24/2016 yang isinya Tergugat memberikan kepada Penggugat: a). Uang pisah sebesar Rp2.840.000,00 (dua juta delapan ratus empat puluh ribu rupiah), b). Upah lembur sejak September 2011 sampai dengan Juli 2016 sebesar Rp5.065.680,00 (lima juta enam puluh lima ribu enam ratus delapan puluh rupiah);
29. Bahwa pada tanggal 21 November 2016 Penggugat menanggapi Anjuran dari Mediator Hubungan Industrial tersebut lewat surat yang menyatakan bahwa Panggugat keberatan, disebabkan karena anjurannya tidak sesuai dengan pada saat perundingan mediasi, yaitu Penggugat tidak bisa diklasifikasikan mengundurkan diri karena Tergugat belum pernah memanggil Penggugat sebanyak dua kali secara patut dan tertulis (sesuai dengan Pasal 168, Undang Undang Nomor 13 /2003);
30. Bahwa pihak Tergugat sampai batas waktu 10 (sepuluh) hari habis tidak memberikan jawaban/tanggapan atas anjuran dari Mediator;
31. Bahwa pada tanggal 28 November 2016 Mediator Hubungan Industrial mengeluarkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa permasalahan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak dapat diselesaikan di tingkat mediasi oleh Mediator Hubungan Industrial;
32. Bahwa untuk mendapatkan kepastian hukum dan memperjuangkan rasa keadilan, maka Penggugat mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan Undang Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Undang Undang RI Nomor 02 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial);
33. Bahwa berdasarkan alas an-alasan tersebut di atas, maka jelas dan terang perbuatan Tergugat yang melakukan demosi dan mutasi terhadap Penggugat secara sepihak tanpa melalui perundingan terlebih dahulu dan tidak memberikan upah kepada Penggugat sejak tanggal 17 Agustus 2016 sampai sekarang, adalah merupakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap Penggugat. Jadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat adalah tidak sah dan batal demi hukum karena tanpa perundingan dan tanpa ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan telah melanggar Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 151 ayat (1), (2), (3) yang berbunyi:

Hal. 6 dari 16 hal.Put.Nomor 866 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)



Ayat (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;

Ayat (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;

Ayat(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar tidak menghasilkan persetujuan, Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Perselisihan Hubungan Industrial. Perbuatan Tergugat juga telah melanggar Undang Undang Nomor 13 Pasal 169 ayat (1) huruf c, d, e, f yang berbunyi:

Ayat (1c) tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;

Ayat (1d) tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;

Ayat (1e) memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan;

Ayat (1f) memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;

34. Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja adalah tidak sah/batal demi hukum maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 169 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang Undang RI Nomor 13 Tahun 2003, dengan perincian sebagai berikut:

1. Uang pesangon : masa kerja 13 tahun, upah Rp 1.420.000,00/ bulan
 $2 \times 9 \text{ bulan} \times \text{Rp}1.420.000,00 = \text{Rp } 25.560.000,00$
 2. Uang penghargaan masa kerja:
 $5 \times \text{Rp}1.420.000,00 = \text{Rp } 7.100.000,00$
 3. Uang penggantian hak:
 $15 \% \times \text{Rp}32.660.000,00 = \underline{\text{Rp}4.899.000,00}$
- Jumlah $= \text{Rp } 37.559.000,00$



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

35. Bahwa Tergugat selama ini memberlakukan jam kerja perusahaan dari pukul 07.30 sampai dengan 15.40 dari hari Senin sampai dengan Sabtu, jadi ada kelebihan waktu kerja sebanyak 3 (tiga) jam dalam setiap minggunya, akan tetapi kelebihan jam kerja tersebut tidak diperhitungkan sebagai lembur. Hal ini melanggar Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 77 ayat (2) butir a dan Pasal 78 ayat (2) yang berbunyi:

Ayat (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1(satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1(satu) minggu;

Ayat (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur;

Maka Penggugat mohon kepada Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang juga memutuskan untuk mewajibkan Tergugat membayar uang lembur yang seharusnya diterima oleh Penggugat yaitu sesuai Surat Anjuran Nomor 567/4574/24/2016 tanggal 17 November 2016 bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2013 tanggal 19 September 2013, maka hak yang dapat dihitung adalah sejak tanggal 19 September 2011 sampai dengan 16 Juli 2016 sejumlah = Rp5.065.680,00 (lima juta enam puluh lima ribu enam ratus delapan puluh rupiah);

36. Bahwa oleh karena tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan sepihak oleh Tergugat terhadap Penggugat mengakibatkan Penggugat tidak dapat bekerja seperti biasanya sehingga tidak memiliki penghasilan untuk biaya hidup keluarga, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat (1), (2) dan (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Tergugat wajib untuk membayar upah yang biasa diterima oleh Penggugat setiap bulannya sebesar Rp1.420.000,00. Dan mengacu pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tentang Upah Proses, maka Tergugat wajib membayar Upah Proses Penyelesaian kepada Penggugat yaitu gaji dari tanggal 17 Agustus 2016 s/d Desember 2016 dengan perincian sebagai berikut:

$4\frac{1}{2}$ bulan X Rp1.420.000,00 = Rp6.390.000,00 (enam juta tiga ratus sembilan puluh ribu rupiah);



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

1. Memerintahkan Tergugat untuk memberikan hak-hak Penggugat yang antara lain membayar:
 - a. Gaji Penggugat sejak 17 Agustus 2016 sampai dengan Desember 2016 sebesar = Rp6.390.000,00 (enam juta tiga ratus sembilan puluh ribu rupiah);
 - b. Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar = Rp37.559.000,00 (tiga puluh tujuh juta lima ratus lima puluh sembilan ribu rupiah);
 - c. Uang lembur sebesar Rp5.065.680,00 (lima juta enam puluh lima ribu enam ratus delapan puluh rupiah);
2. Menyatakan bahwa perbuatan Tergugat dengan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat secara sepihak batal demi hukum karena telah melanggar ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada Pasal 151 ayat (3), Pasal 155 ayat (1), (2), (3), Pasal 161 ayat (1), Pasal 169 ayat (1) butir c, d, e, f;
3. Menyatakan menurut hukum antara Penggugat dengan Tergugat telah terjadi pemutusan hubungan kerja;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) per hari setiap kali Tergugat lalai memenuhi isi putusan dalam perkara ini terhitung sejak putusan ini diucapkan hingga dilaksanakan;
5. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya perlawanan atau kasasi;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul akibat adanya perselisihan hubungan industrial ini,
Atau:
Apabila Majelis Hakim berpendapat lain dalam Peradilan yang baik dan benar, mohon putusan yang seadil-adilnya;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang telah memberi Putusan Nomor 75/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Smg., tanggal 21 Maret 2017 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Pokok Perkara:

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menyatakan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat putus sejak bulan September 2016;
- Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada Penggugat sebesar Rp22.862.000,00 (dua puluh dua juta delapan ratus enam puluh dua ribu rupiah);
- Menghukum Tergugat untuk membayar upah kerja lembur kepada Penggugat sebesar Rp5.065.680,00 (lima juta enam puluh lima ribu enam ratus delapan puluh rupiah);
- Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
- Biaya yang timbul dalam perkara ini sebesar Rp218.000,00 (dua ratus delapan belas ribu rupiah) dibebankan kepada Negara;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat pada tanggal 21 Maret 2017, terhadap putusan tersebut, Tergugat dengan perantaraan kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 3 April 2017 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 5 April 2017, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Smg. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, permohonan mana diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang tersebut pada tanggal 18 April 2017;

Bahwa setelah itu, oleh Penggugat yang pada tanggal 27 April 2017 telah disampaikan salinan memori kasasi dari Tergugat, diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada tanggal 15 Mei 2017;

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

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

1. Bahwa putusan perkara PHI Nomor 75/Pdi.Sus-PHI/G/2016/PN.Smg yang kami mohonkan kasasi tersebut telah dibacakan dalam sidang Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada 21 Maret 2017, kemudian Pemohon Kasasi mengajukan pernyataan kasasi pada

Hal. 10 dari 16 hal.Put.Nomor 866 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tanggal 5 April 2017 dan selanjutnya memori kasasi diajukan ke Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada tanggal 18 April 2017. Dengan demikian pernyataan kasasi dan pengajuan memori kasasi oleh Pemohon Kasasi sudah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, oleh karenanya permohonan kasasi ini patut untuk dapat diterima;

2. Bahwa permohonan kasasi yang dipaparkan dan diajukan oleh Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat), adalah sesuai dengan apa yang diatur di dalam Pasal 30 ayat (1) Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung yang berbunyi:

"Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi membatalkan putusan atau penetapan Pengadilan-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 peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan";

3. Bahwa Pemohon Kasasi dahulu Tergugat sangat berkeberatan baik terhadap pertimbangan hukum maupun terhadap putusan Majelis Hakim dalam perkara *a quo*, karena menurut hemat Pemohon Kasasi bahwa Majelis Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang telah melampaui batas wewenang, dan salah dalam menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku. Secara lebih rinci keberatan-keberatan tersebut kami uraikan di bawah ini;

4. Bahwa dalam perkara *a quo*, putusan yang dijatuhkan nyata-nyata tidak cukup pertimbangan (*onvoldoende gemotiveerd*), karena tidak mempertimbangkan secara seksama fakta yang ditemukan dalam persidangan, antara lain:

- Surat Bukti P-1 sampai dengan P-9 yang diajukan Penggugat, tidak ada satupun yang menerangkan adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat;
- Surat Bukti T-1 sampai dengan T-6, juga tidak nampak/ditemukan adanya surat pemutusan hubungan kerja, justru terungkap dari T-1 dan T-5 membuktikan adanya perintah dari Tergugat untuk kerja dan untuk bertugas. Dalam Bukti T-2 dan T-4 terungkap/dibuktikan adanya

Hal. 11 dari 16 hal.Put.Nomor 866 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)



pemberian surat peringatan ke-2 dan pemberitahuan jadwal kerja serta mencabut fasilitas jabatan;

- Selain itu menurut 1 (satu) orang saksi dari Penggugat yaitu Bambang Budirianto dan 3 (tiga) orang saksi dari Tergugat yaitu Sri Eko Subiyanto, Budi Hartati Dan Sugeng Waluyo, sama sekali tidak ada yang menerangkan adanya pemutusan hubungan kerja dari Tergugat;

Dengan demikian sepanjang proses persidangan yang berlangsung, tidak ditemukan fakta hukum pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat. Pemohon Kasasi menilai bahwa putusan perkara *a quo* adalah putusan yang tidak cukup pertimbangan, dan ini merupakan masalah yuridis. Akibatnya, putusan yang seperti itu dapat dimintakan pembatalan ke Mahkamah Agung. Hal ini ditegaskan dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 443 K/Pdt/1986;

5. Bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 75/Pdt.Sus-PHI/G/2016/PN.Smg., khususnya halaman 20 alinea ke-4, yang pada pokoknya Majelis berpendapat bahwa hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat putus sejak putusan sejak September 2016 karena Penggugat melakukan pelanggaran Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama, dan oleh karena itu Penggugat berhak memperoleh hak Pesangon, Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak sebagaimana diatur Pasal 161 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa pendapat Majelis Hakim di atas menurut Pemohon Kasasi adalah bentuk penerapan hukum yang salah/melanggar hukum, karena dalam perkara *a quo* (perkara yang dimohonkan kasasi) baik Para Penggugat/Termohon Kasasi maupun Tergugat/Pemohon Kasasi sama sekali tidak mengajukan alat bukti surat "Peraturan Perusahaan" Atau "Perjanjian Kerja Bersama". Bagaimana bisa Majelis Hakim tiba-tiba menyatakan Para Penggugat melanggar Peraturan Perusahaan, PP/PKB milik siapa dan Pasal berapa yang dilanggar? Fakta hukum dalam perkara *a quo*, memang ada pemberian surat peringatan karena kesalahan kepada Penggugat, sampai surat peringatan yang ke-2. Akan tetapi surat peringatan itu tidak sampai pada surat peringatan ke-3 karena memang Tergugat tidak menginginkan adanya pemutusan hubungan kerja;

Bahwa dengan demikian penerapan hukum, khususnya Pasal 161 ayat (1) dan ayat (3) Undang Undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dalam perkara *a quo* jelas-jelas bentuk pemaksaan kehendak dari Majelis



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hakim dan merupakan penerapan hukum tanpa dilandasi dasar hukum yang benar;

Bahwa berkaitan ini, Pemohon Kasasi menilai *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum dan sekaligus putusan yang dijatuhkan tidak cukup pertimbangan, karena tidak seksama dan rinci menilai dan mempertimbangkan segala fakta yang ditemukan dalam persidangan;

6. Bahwa Majelis Hakim dalam putusannya (halaman 21 alinea terakhir) dengan jelas menyatakan:

"Menimbang bahwa atas kelebihan 3 (tiga) jam kerja tersebut Tergugat tidak membayar upah kerja lembur, oleh karena itu Tergugat diwajibkan membayar upah kerja lembur kepada Penggugat dengan perhitungan sebagaimana Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2013, yaitu dihitung sejak tanggal 19 September 2011 sampai dengan 16 Juli 2016 sebesar Rp5.065.680,00 (lima juta enam puluh lima ribu enam ratus delapan puluh rupiah)";

Bahwa nyata-nyata Majelis Hakim, telah melakukan penafsiran-penafsiran sepihak terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2013, yaitu dengan memberlakukan Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut berlaku surut, sehingga menghitung mundur kekurangan upah lembur dari tanggal 19 September 2013 saat Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2013 diucapkan dalam sidang terbuka. Padahal menurut UUD 1945 Pasal 28 huruf (i) dinyatakan hukum tidak berlaku surut. Oleh karenanya, tindakan Majelis Hakim yang demikian dapat dikategorikan sebagai tindakan yang melampaui batas wewenang, hal mana dimaksudkan agar Putusan Mahkamah Konstitusi diberlakukan secara surut. Bahwa selain itu, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2013 bukanlah rumus/formula untuk menghitung kekurangan upah kerja lembur;

7. Bahwa dalam perkara *a quo* sebenarnya adalah perkara perselisihan kepentingan antara Penggugat dan Tergugat. Sebagaimana termuat dalam putusan halaman 19 alinea ke-8, terungkap bahwa Penggugat keberatan kalau dimutasi bekerja pada malam hari (*shift* ke-3) dengan jam kerja 22.10 - 07.30 WIB. Bahwa dengan mutasi ini, faktanya Penggugat tidak pernah bersedia melaksanakan perintah mutasi tersebut, dan data absensi Penggugat sudah berada di tempat kerja *shift* baru (*shift* ke-3). Dengan demikian akar permasalahan perkara *a quo* adalah soal mutasi, dan oleh karena itu sesuai Pasal 86 Undang Undang Nomor 2/2004 berarti dalam

Hal. 13 dari 16 hal.Put.Nomor 866 K/Pdt.Sus-PHI/2017



perkara ini terdapat perselisihan kepentingan, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan kepentingan; Bahwa faktanya dai perkara *a quo*, Majelis Hakim sama sekali tidak memberikan pertimbangan hukum tentang sah tidaknya mutasi yang diperintahkan, sehingga tidak pula memberi putusan tentang perselisihan mutasi/kepentingan antara Penggugat dan Tergugat. Sebaliknya Majelis Hakim terang-terangan mengakui adanya masalah mutasi dan pemberian Surat Peringatan ke-2 kepada Penggugat, tetapi parahnya kemudian Majelis Hakim mengkonklusi terjadi pemutusan kerja bulan September 2016 (Putusan Halaman 20 alinea ke-3 dan ke-4). Tindakan Majelis Hakim yang demikian nyata-nyata merupakan tindakan melanggar hukum yang berlaku atau lalai memenuhi syarat-syarat yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan;

8. Bahwa dalam gugatan Penggugat dari *posita* Nomor 1 sampai dengan *posita* 36 tidak satupun menyatakan terjadinya peristiwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat, tetapi dalam petitumnya (angka 2) menyatakan bahwa perbuatan Tergugat dengan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat secara sepihak batal demi hukum. Nyata di sini antara *posita* dan *petitum* tidak sinkron, maka sudah seharusnya Majelis Hakim menyatakan gugatan perkara *a quo* tidak diterima;

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 18 April 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 15 Mei 2017, dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa *Judex Facti*/Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang telah benar menerapkan hukum menyatakan pemutusan hubungan kerja dengan uang kompensasi 1 (satu) kali uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta upah lembur, dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Bahwa pada prinsipnya perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat bersumber dari pengusaha dan pekerja;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat berawal dari ditolaknya mutasi oleh Penggugat, dan atas penolakan *a quo* telah dikenai Surat Peringatan Kedua;
3. Bahwa terhadap fakta hukum demikian, sudah tepat pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan menolak mutasi dan dalam pemutusan hubungan kerja tersebut Penggugat memperoleh uang kompensasi berpedoman pada ketentuan Pasal 16 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, tanpa upah proses;
4. Bahwa selain itu alasan Tergugat yang menyatakan tidak pernah mem PHK Penggugat tidak beralasan karena Tergugat sudah tidak membayar upah Penggugat sejak September 2016;

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: PT DASAR KARYA UTAMA 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;

MENGADILI:

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT DASAR KARYA UTAMA** tersebut;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawaratan Majelis Hakim pada hari Rabu tanggal 2 Agustus 2017 oleh Sudrajad Dimiyati, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H. dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam

Hal. 15 dari 16 hal.Put.Nomor 866 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan Dr. Sriti Hesti Astiti, S.H., M.H., Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,
Ttd./Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H.
Ttd./Dr. Fauzan, S.H., M.H.

Ketua,
Ttd./Sudrajad Dimiyati, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,
Ttd./Dr. Sriti Hesti Astiti, S.H., M.H.

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

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.
NIP. 19591207 1985 122002