



PUTUSAN

Nomor 146 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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

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

PT GHARMAPALA PUTRA UTAMA (Hotel Treva International), yang diwakili oleh Direktur/Pengurus Reni Setiawati, S.E., berkedudukan di Jalan Menteng Raya Nomor 33, Jakarta Pusat, dalam hal ini memberi kuasa kepada TABRANI KEMAL, S.H., M.H., Advokat, pada Kantor Hukum "Kemal & Rekan", beralamat di Plaza 3 Pondok Indah Blok E/2, Jalan TB Simatupang, Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 21 Agustus 2015, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

m e l a w a n

YULIANSYAH, bertempat tinggal di Komplek Zeni TNI AD, RT 003/008, Kelurahan Pekayon, Kecamatan Pasar Rebo, Jakarta Timur, dalam hal ini memberi kuasa kepada C. Supiandi dan kawan-kawan, Para Pengurus Federasi Serikat Pekerja Pariwisata dan Sektoral Indonesia (FSP PARAS INDONESIA), beralamat Jalan Penegak Nomor 27/Penegak III Nomor 15, Matraman, Jakarta Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 28 September 2015, sebagai Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

Dalam Pokok Perkara Perselisihan Hak:

Bahwa Penggugat telah bekerja di perusahaan Tergugat yakni PT Gharmapala Putra Utama (Hotel Treva International) yang bergerak di bidang jasa perhotelan dengan klasifikasi Hotel Bintang 3 terhitung sejak tanggal 12 Agustus 2004 (10 tahun lebih), sebagai pekerja tetap dengan jabatan terakhir *steward* pada *kitchen dept* dan menerima upah terakhir pada bulan Januari

Hal. 1 dari 23 hal.Put.Nomor 146 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2014 hanya sebesar Rp1.981.789,00 (satu juta sembilan ratus delapan puluh satu ribu tujuh ratus delapan puluh sembilan rupiah)/bulan;

Bahwa selain sebagai karyawan, Penggugat juga sebagai Pengurus Serikat Pekerja Hotel Treva International yang berafiliasi pada Federasi Serikat Pekerja Pariwisata dan Sektoral Indonesia (FSP Paras Indonesia), dimana Serikat Pekerja Hotel Treva International yang tercatat pada kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Pusat dengan Nomor Bukti Pencatatan 608/I/P/IV/2013, tanggal 16 April 2013;

Bahwa gugatan perselisihan hak ini diajukan oleh Penggugat terkait mengenai upah yang dibayarkan/diberikan oleh Tergugat lebih rendah dari ketentuan upah minimum sektoral provinsi (UMSP) tahun 2012 sampai dengan 2014 yang berlaku pada sektor/kelompok pariwisata (Hotel Bintang 3, 4, dan 5), dan hak dasar Penggugat untuk berorganisasi;

Bahwa pokok perkara perselisihan hak atas pengupahan adalah sebagai berikut:

4.1. Upah Tahun 2012 yang dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat hanya sebesar Rp1.535.000,00 (satu juta lima ratus tiga puluh lima ribu rupiah), sedangkan upah minimum sektoral provinsi (UMSP) tahun 2012 sesuai Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 13 Tahun 2012 yang berlaku pada sektor pariwisata (Hotel Bintang 3, 4, dan 5) di Provinsi DKI Jakarta sebesar Rp1.620.899,00 (satu juta enam ratus dua puluh ribu delapan ratus sembilan puluh sembilan rupiah);

Sehingga antara upah yang dibayarkan oleh Tergugat dengan ketentuan yang berlaku dimaksud, terdapat selisih kekurangan sebesar Rp85.899,00 (delapan puluh lima ribu delapan ratus sembilan puluh sembilan rupiah)/bulan dikalikan selama 12 (dua belas) bulan;

4.2. Upah Tahun 2013 yang dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat hanya sebesar Rp1.981.789,00 (satu juta sembilan ratus delapan puluh satu ribu tujuh ratus delapan puluh sembilan rupiah), sedangkan upah minimum sektoral provinsi (UMSP) tahun 2013 sesuai Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta 207 Tahun 2012 yang berlaku pada sektor Pariwisata (Hotel Bintang 3, 4, dan 5) di Provinsi DKI Jakarta sebesar Rp2.354.000,00 (dua juta tiga ratus lima puluh empat ribu rupiah);

Sehingga antara upah yang dibayarkan oleh Tergugat dengan ketentuan pengupahan, terdapat selisih kekurangan sebesar Rp372.211,00 (tiga ratus tujuh puluh dua ribu dua ratus sebelas rupiah)/bulan dikalikan selama 12 (dua belas) bulan;

4.3. Upah Tahun 2014 yang dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat

Hal. 2 dari 23 hal.Put.Nomor 146 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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)



hanya sebesar Rp1.981.789,00 (satu juta sembilan ratus delapan puluh satu ribu tujuh ratus delapan puluh sembilan rupiah), sedangkan upah minimum sektoral provinsi (UMSP) Tahun 2014 sesuai Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 62 Tahun 2014 yang berlaku pada sektor pariwisata (Hotel Bintang 3, 4, dan 5) di Provinsi DKI Jakarta sebesar Rp2.563.050,00 (dua juta lima ratus enam puluh tiga ribu lima puluh rupiah); Sehingga antara upah yang dibayarkan oleh Tergugat dengan ketentuan pengupahan, terdapat selisih kekurangan sebesar Rp581.261,00 (lima ratus delapan puluh satu ribu dua ratus enam puluh satu rupiah)/bulan dikalikan selama 1 (satu) tahun;

4.4. Bahwa dalam ketentuan Pasal 91 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan tegas dan jelas berbunyi:

(1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

(2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku;

4.5. Bahwa berdasarkan ketentuan dimaksud, maka alasan Tergugat dalam membayarkan upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum dan/atau hanya sebesar KHL karena adanya kesepakatan dengan para pekerja/karyawan, maka kesepakatan mana harus dinyatakan batal demi hukum:

Dan faktanya Tergugat tidak pernah mengajukan penangguhan atas Peraturan Gubernur tentang upah minimum (UMSP), sehingga Tergugat wajib membayarkan upah dan/atau kekurangan upah dimaksud kepada Penggugat yang besarnya sesuai dengan ketentuan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta tentang Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) yang berlaku pada sektor pariwisata (Hotel Bintang 3, 4, dan 5);

4.6. Bahwa tindakan Tergugat yang membayarkan upah kepada Penggugat lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang berlaku tersebut juga merupakan tindak pidana kejahatan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang berbunyi:



- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal....dst..., Pasal 90 Ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah);
 - (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.
- 4.7. Bahwa tindak pidana atas pengupahan tersebut sampai saat ini masih dalam proses penyidikan oleh Penyidik Pengawai Negeri Sipil (PPNS) Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta;
- 4.8. Bahwa oleh karena nyata-nyata Tergugat dalam membayarkan upah kepada Penggugat lebih rendah dari ketentuan upah minimum (UMSP) yang berlaku, sehingga Penggugat memiliki hak untuk menuntut atas kekurangan pembayaran upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja, dan karena hak yang timbul didasari karena Penggugat telah melakukan pengabdian berupa adanya *prestatie* kerja sehingga Penggugat adalah sebagai pemilik hak. Oleh sebab itu upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja tidak dapat hapus karena adanya lewat waktu tertentu (daluarsa), karena apa yang telah diberikan oleh Penggugat sebagai *prestatie* harus diimbangi dengan upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja sebagai *tegen prestatie*;
- 4.9. Bahwa dengan mengacu kepada ketentuan perundang-undangan yang bersangkutan dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-IX/2012, tanggal 19 September 2013, maka sudah sepatutnya dan adil menurut hukum Tergugat harus dihukum untuk membayarkan kekurangan upah Penggugat terhitung sejak pembayaran upah pada bulan Januari sampai dengan Desember tahun 2012 sampai dengan 2014, dengan perincian sebagai berikut:
- | | |
|--------------------------------|-------------------------|
| Tahun 2012 @Rp85.899,00 x 12 = | Rp1.030.788,00 |
| Tahun 2013 @Rp372.211,00x 12 = | Rp4.466.532,00 |
| Tahun 2014 @Rp581.261,00x 12 = | <u>Rp6.975.132,00 +</u> |
| Total kekurangan upah | =Rp12.472.452,00 |
- 4.10. Bahwa upah terendah berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 20 Tahun 2015 tentang Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) DKI Jakarta Tahun 2015 untuk sektor pariwisata (Hotel Bintang



3, 4 dan 5) adalah sebesar Rp.2.835.000,00 (dua juta delapan ratus tiga puluh lima ribu rupiah);

- 4.11. Bahwa berdasarkan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 20 Tahun 2015 tentang Upah Minimum Provinsi (UMP) DKI Jakarta Tahun 2015 jo. Pasal 14 Ayat (2) Permenaker Nomor 01/MEN/1999 tentang Perlindungan Upah sebagaimana yang telah diubah dengan Kepmenakertrans Nomor Kep.226/Men/2000 tentang Perubahan Beberapa Pasal dalam Permenaker Nomor Per-01/MEN/1999, yang pada pokoknya berbunyi: "Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang memiliki masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun";
- 4.12. Bahwa dengan mempertimbangkan masa kerja dari Penggugat telah mencapai 10 (sepuluh) tahun dan berlandaskan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 92 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta ketentuan perundang-undangan yang bersangkutan lainnya, maka sangat beralasan jika Penggugat menuntut untuk dibayarkan dan/atau diperhitungkan upahnya terhitung sejak tanggal 1 Januari 2015 ini sebesar Rp3.500.000.00 (tiga juta lima ratus ribu rupiah);

Bahwa pokok perkara perselisihan hak atas hak dasar berorganisasi adalah sebagai berikut:

- 5.1. Sesuai ketentuan Pasal 5 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat, maka Penggugat sebagai pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;
- 5.2. Dan sesuai ketentuan Pasal 6 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka Penggugat juga berhak membentuk dan menjadi anggota Federasi serikat pekerja /serikat buruh;
- 5.3. Pada tanggal 16 Maret 2013 Penggugat bersama-sama rekan kerjanya sebanyak 21 (dua puluh) orang melakukan musyawarah untuk membentuk dan memilih kepengurusan serikat pekerja;
- 5.4. Dimana pada pemilihan kepengurusan tersebut Penggugat terpilih menjadi Pengurus Serikat Pekerja Hotel Treva International dengan jabatan sebagai Sekretaris, yang selanjutnya Serikat Pekerja Hotel Treva International menyatakan berafiliasi kepada Federasi Serikat Pekerja Pariwisata Dan Sektor Indonesia (FSP Paras Indonesia) dan telah tercatat pada kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Pusat dengan Nomor Bukti Pencatatan:

Hal. 5 dari 23 hal.Put.Nomor 146 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

608/I/P/IV/2013, tanggal 16 April 2013;

5.5. Bahwa atas pembentukan Serikat Pekerja dimaksud Tergugat melakukan tindakan anti serikat pekerja dan/atau pemberangusan serikat pekerja (*union busting*) dengan cara mengedarkan dan memaksa para pekerja/karyawan Hotel Treva Int'l) yang telah menjadi anggota Serikat Pekerja untuk menandatangani surat pernyataan sebagaimana tersebut dibawah ini:

Surat Pernyataan:

Pada hari ini Kamis tanggal delapan belas bulan Juli tahun dua ribu tiga belas,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :

Tempat & Tanggal lahir :

Jabatan :

Departement :

Menyatakan:

Bahwa Saya berjanji untuk tetap tunduk dan setia terhadap segala aturan yang telah ditetapkan Management maupun Direksi;

Bahwa Saya berjanji untuk tidak mengikuti Organisasi Perburuhan manapun atau membentuk kepengurusan organisasi perburuhan tanpa persetujuan dari Management maupun Direksi;

Bahwa apabila ada persoalan atau aspirasi yang akan Saya sampaikan kepada Management maupun Direksi, maka akan saya lakukan dengan cara musyawarah dan kekeluargaan baik menghadap langsung kepada Management maupun Direksi melalui perwakilan karyawan di setiap department Untuk menghadap kepada Management;

Bahwa apabila Saya melanggar butir-butir tersebut di atas maka Saya siap mengundurkan diri tanpa ada tuntutan apapun;

Surat pernyataan ini berlaku selama Saya bekerja di Hotel Treva International;

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran penuh tanpa ada paksaan dari pihak manapun;

Jakarta, 18 Juli 2013

Yang Menyatakan,

Saksi I

Saksi II

.....

.....

M. Widodo. SH
Manager HRD

Mengetahui,

Hal. 6 dari 23 hal.Put.Nomor 146 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Samuel Daud Sardiulo

General Manager

- 5.6. Bahwa Penggugat juga termasuk yang diperintahkan oleh Tergugat untuk mengisi dan menandatangani Surat Pernyataan tersebut dan karena tindakan Tergugat tersebut melanggar ketentuan perundang-undangan yang berlaku, maka Penggugat tidak bersedia dan/atau menolak untuk mengisi dan menandatangani;
- 5.7. Beberapa hari setelah diedarkannya Surat Pernyataan dimaksud, maka berdampak pada banyaknya pekerja/karyawan Hotel Treva International yang telah menjadi anggota serikat pekerja mengundurkan diri dari keanggotaan serikat pekerja dan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pengurus serikat pekerja dengan berbagai cara dan alasan;
- 5.8. Bahwa oleh karena Sdr. Abdul Rafiq selaku Ketua Serikat Pekerja Hotel Treva International di pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat, maka berdasarkan hasil musyawarah antara Pengurus dengan para anggota yang dilaksanakan pada tanggal 30 Agustus 2013, Penggugat ditetapkan sebagai Pjs. Ketua;
- 5.9. Dan setelah Sdr. Abdul Rafiq selaku Ketua yang pertama kali di pemutusan hubungan kerja, ternyata berlanjut kepada Penggugat dan Pengurus lainnya (Sdr. Rian Hariyanto dan Eggi Affandi) juga di pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat, yang artinya Pengurus Serikat Pekerja Hotel Treva International telah diberangus oleh Tergugat;
- 5.10. Bahwa tindakan Tergugat yang demikian, jelas sangat bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945, jo. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 98 jo. Keppres Nomor 83 Tahun 1998 tentang Konvensi Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi jo. Pasal 5 dan Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang SP/SB jo. Pasal 24 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia jo. Pasal 104 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan tindakan mana merupakan tindak pidana kejahatan dengan sanksi hukuman kurungan penjara dan denda sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang SP/SB;
- 5.11. Bahwa oleh karena membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus

Hal. 7 dari 23 hal.Put.Nomor 146 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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)



atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota serikat pekerja merupakan hak dasar bagi Penggugat dan para pekerja lainnya, maka patut dan adil jika segala tindakan yang telah dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat harus dinyatakan melanggar hukum;

- 5.12. Bahwa oleh karena segala tindakan yang telah dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat dinyatakan melanggar hukum, maka oleh sebab itu Tergugat Surat Pernyataan tertanggal 18 Juli 2013 yang dibuat dan diedarkan oleh Tergugat harus pula dinyatakan bertentangan dengan ketentuan Pasal 28 Huruf c dan d Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan surat pengunduran diri dari keanggotaan serikat pekerja Hotel Treva International yang dibuat oleh para pekerja/karyawan harus dinyatakan batal demi hukum;

Bahwa oleh karena nyata-nyata perselisihan hak dalam perkara *a quo* timbul karena tidak dipenuhinya ha-hak Penggugat atas pembayaran upah yang seharusnya diterima dan hak dasar untuk berorganisasi, akibat adanya perbedaan pelaksanaan, atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan dan peraturan perusahaan, maka perselisihan mana sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 Butir 2 (dua), yang berbunyi:

"Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak. Akibat adanya perbedaan pelaksanaan, atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama";

Oleh karenanya gugatan mengenai perselisihan hak yang diajukan oleh Penggugat ini sudah sepatutnya menurut hukum untuk diterima dan dikabulkan oleh Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara *a quo*;

Bahwa berdasarkan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka sudah seharusnya menurut hukum Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak yang diajukan oleh Penggugat ini;

Dalam Pokok Perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja:

Bahwa terhadap apa yang telah Penggugat sampaikan dalam pokok perkara perselisihan hak mohon untuk dinyatakan termuat kembali dalam pokok perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) ini;

Bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat terhitung tanggal 3 Februari 2014, hal mana sesuai dengan surat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Interoffice Memorandum yang dikeluarkan oleh Tergugat dengan Nomor Ref: HRD-001/IM/II/2014, tanggal 3 Februari 2014, dimana alasan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat karena pelanggaran indisipliner terkait dengan absensi kehadiran;

Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat dengan alasan mengenai absensi kehadiran sebagaimana dimaksud sangat tidak sesuai dengan fakta yang sebenarnya, dimana Tergugat menyatakan sanksi pemutusan hubungan kerja dijatuhkan berdasarkan hasil rekap absensi selama 6 (enam) bulan terakhir, namun faktanya hanya sampai dengan 5 (lima) bulan terakhir dan terkait dengan ketidakhadiran Penggugat tersebut, nyata-nyata Penggugat telah memberi kabar dan telah memberikan surat keterangan sakit kepada atasannya, serta Tergugat telah memberikan sanksi berupa pemotongan upah Penggugat pada pembayaran upah bulan Agustus dan Desember 2013, sehingga dengan demikian Tergugat telah menjatuhkan sanksi ganda terhadap Penggugat atas pelanggaran dan/atau masalah yang sama;

Bahwa adalah fakta dasar Tergugat dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat mengacu kepada ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Perusahaan Pasal 41 Ayat (4) Tata Tertib Kehadiran jo. Pasal 45 Ayat (I) Pelanggaran Kecil dan Sedang Ayat (1), (13) dan (26);

Bahwa dalam Peraturan Perusahaan Pasal 41 Ayat (4) Tata Tertib Kehadiran, berbunyi:

“Keterlambatan masuk kerja lebih dari 10 (sepuluh) menit dianggap melanggar tata tertib, kecuali bila telah ada pemberitahuan kepada atasan langsung untuk kasus ijin dan sakit;

Dimana pada kenyataannya atas ketidakhadiran dimaksud Penggugat telah memberitahukan (ijin) kepada atasannya langsung, serta upah Penggugat juga sudah dipotong oleh Tergugat, sehingga sangat mengada-ada dan berlebihan jika Tergugat kembali mengungkit-ungkit masalah yang sebenarnya telah dianggap selesai baik secara administratif maupun pemberian sanksi berupa pemotongan upah;

Bahwa Peraturan Perusahaan Pasal 45 Ayat (I) Pelanggaran Kecil dan Sedang Ayat (1), (13) dan (26), berbunyi:

- (1) Terlambat tiba ditempat atau lebih awal lima belas menit;
- (13) Ketidakhadiran tanpa alasan yang dapat diterima;
- (26) Mengabaikan ketentuan *punch in/out*;

Dengan mencermati secara saksama mengenai ketentuan sebagaimana

Hal. 9 dari 23 hal.Put.Nomor 146 K/Pdt.Sus-PHI/2016



tersebut di atas, maka dapat diketahui prosedur secara nyata, jelas, dan terang, bahwa tidak ada satu kalimat atau frasa yang menyebutkan bahwa sanksi yang harus diterima oleh Penggugat adalah pemutusan hubungan kerja (PHK):

Bahwa sesuai ketentuan Peraturan Perusahaan Pasal 46 Kebijakan Dasar Pemberian Sanksi Ayat (3) Dasar Pemberian Sanksi, maka dapat diketahui prosedur dan mekanisme dalam pemberian sanksi yang berlaku di perusahaan Tergugat adalah sebagai berikut:

- Pelanggaran Kecil :
- Pelanggaran Pertama : Surat Peringatan 1;
- Pelanggaran Kedua : Surat Peringatan 2;
- Pelanggaran Ketiga : Surat Peringatan 3/skorsing selama 2 minggu;
- Pelanggaran Besar : Surat Peringatan Terakhir (Pelanggaran Pertama);
- Pelanggaran Berat : Pemutusan hubungan kerja seketika (Pelanggaran Pertama);

Bahwa sedangkan faktanya Penggugat belum pernah menerima sanksi berupa skorsing selama 2 (dua) minggu maupun surat peringatan terakhir sebelum diberikannya sanksi pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat, dengan demikian tindakan Tergugat yang memberikan sanksi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat atas pelanggaran kecil sangat mengada-ada, berlebihan, dan sewenang-wenang karena tindakan dimaksud tidak sesuai dengan prosedur dan mekanisme sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Peraturan Perusahaan Hotel Treva International;

Bahwa dengan memperhatikan ketentuan dalam peraturan perusahaan tersebut dan masa berlaku surat peringatan ketiga yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat yakni hingga tanggal 5 Februari 2014 dengan pemberian sanksi berupa pemutusan hubungan kerja tertanggal 3 Februari 2014;

Maka oleh karenanya patut diduga keras bahwa alasan-alasan pemberian sanksi pemutusan hubungan kerja dimaksud hanya dicari-cari saja agar terkesan bahwa tindakan Tergugat dalam memberikan sanksi pemutusan hubungan kerja karena Penggugat melakukan kesalahan yang masih dalam waktu berlakunya surat peringatan ketiga yakni masih berlaku selama 2 (dua) hari lagi, meskipun sejatinya Penggugat belum seharusnya diberikan sanksi pemutusan hubungan kerja karena terbukti Tergugat belum pernah memberikan sanksi berupa surat peringatan terakhir maupun memberikan sanksi berupa skorsing selama 2 (minggu) kepada Penggugat, hal mana sesuai ketentuan dalam Peraturan Perusahaan Pasal 46 Kebijakan Dasar Pemberian Sanksi Ayat (3) Dasar Pemberian Sanksi;

Hal. 10 dari 23 hal.Put.Nomor 146 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Bahwa berdasarkan fakta-fakta dimaksud, maka dengan demikian ada maksud dan tujuan lain dari Tergugat dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat, maksud dan tujuan lain tersebut tak lain dan bukan terkait erat dengan kedudukan Penggugat sebagai Pengurus Serikat Pekerja;

Bahwa maksud dan tujuan lain dari pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat yang berkaitan erat dengan hak berorganisasi dan/atau kedudukan Penggugat sebagai Pengurus Serikat Pekerja Hotel Treva International yang berafiliasi kepada Federasi Serikat Pekerja Pariwisata dan Sektoral Indonesia (FSP Paras Indonesia), dapat dirasakan dan diketahui dari tindakan Tergugat yang telah mengedarkan Surat Pernyataan yang pada pokoknya anti serikat pekerja serta tindakan berupa melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap semua pengurus serikat pekerja yang diawali oleh di PHKnya Ketua (Sdr. Abdul Rafiq), lalu Penggugat selaku Sekretaris dan/atau Pjs. Ketua, lalu Bendahara (Sdr. Rian Hariyanto) dan terakhir Pjs. Sekretaris (Sdr. Eggi Affandi);

Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat jelas-jelas belum memperoleh penetapan/putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sehingga tindakan Tergugat yang demikian tidak dapat dibenarkan karena sangat bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan sebagaimana diatur dan ditetapkan dalam ketentuan Pasal 151 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat belum memperoleh penetapan /putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, maka oleh sebab itu pemutusan hubungan kerja (PHK) dimaksud dinyatakan batal demi hukum sesuai ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan karenanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus pula dinyatakan belum dan/atau tidak pernah terputus;

Bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat menurut hukum dinyatakan belum dan/atau tidak pernah terputus, maka dengan mengacu kepada ketentuan Pasal 93 Ayat (2) Huruf f, jo. Pasal 155 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, maka Tergugat tetap wajib untuk membayarkan upah Penggugat selama dalam proses pemutusan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hubungan kerja (PHK) sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewisjde*), dimana proses pemutusan hubungan kerja terhitung sejak Februari 2014 sampai dengan Agustus 2015 sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap diperkirakan memakan waktu proses selama 19 (sembilan belas) bulan, sehingga perhitungan upah selama proses pemutusan hubungan kerja (PHK) yang seharusnya diterima oleh Penggugat, perhitungannya adalah sebagai berikut:

Upah proses sejak Februari sampai dengan Desember Tahun 2014:

Rp2.563.050,00 X 11 = Rp28.193.550,00

Upah proses sejak Januari sampai dengan Agustus Tahun 2015:

Rp3.500.000,00 X 7 = Rp24.500.000,00

Total Upah Proses = Rp52.693.550,00

Terbilang: (lima puluh dua juta enam ratus sembilan puluh tiga ribu lima ratus lima puluh rupiah);

Bahwa selain hal tersebut di atas, sesuai ketentuan dalam Pasal 6 Ayat (1) Permenaker Nomor Per-04/Men/1994 tentang Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan Bagi Pekerja Di Perusahaan, dan karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat menurut hukum dinyatakan belum terputus, maka Penggugat masih berhak mendapatkan tunjangan hari raya (THR) keagamaan untuk tahun 2014 paling sedikit sebesar 1 (satu) bulan upah Rp2.563.050,00 (dua juta lima ratus enam puluh tiga ribu lima puluh rupiah);

Bahwa pada mulanya Penggugat sangat berkeinginan untuk tetap bekerja pada posisi dan jabatan semula, namun faktanya Tergugat telah menolak Anjuran tertulis Nomor 2934/-1.835.1, tertanggal 10 Desember 2014, yang dikeluarkan oleh Mediator Hubungan Industrial pada kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Pusat, sehingga dengan mempertimbangkan sikap dan tindakan Tergugat yang sangat arogan dan sewenang-wenang tersebut, maka Penggugat berpendapat dan berkesimpulan akan sangat sulit rasanya untuk mempertahankan hubungan kerja dengan Tergugat;

Bahwa oleh karenanya berdasarkan iktikad baik guna penyelesaian perselisihan terhadap perkara *a quo* dan mengingat ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Bab XVII Ketentuan Peralihan Pasal 191 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Pasal 27 Ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep. 150/Men/2000, secara tegas mengatur: "dalam hal Pekerja (Penggugat) bersedia diputuskan hubungannya, maka Pengusaha (Tergugat) wajib membayarkan secara tunai berupa kompensasi atas

Hal. 12 dari 23 hal.Put.Nomor 146 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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

pemutusan hubungan kerja berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) Pasal 156 Ayat (3) dan penggantian hak sesuai Pasal 156 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta membayarkan seluruh hak-hak lainnya yang seharusnya diterima oleh Penggugat sesuai ketentuan perundang-undangan yang bersangkutan”;

Bahwa berdasarkan ketentuan perundang-undangan sebagaimana dimaksud, maka sangat beralasan hukum jika Penggugat menuntut untuk diputuskan hubungan kerjanya dengan Tergugat, dan atas pemutusan hubungan kerja dimaksud sangat patut dan adil jika Tergugat dihukum untuk membayarkan secara tunai kompensasi pemutusan hubungan kerja beserta seluruh hak-hak yang seharusnya diterima oleh Penggugat;

Bahwa berdasarkan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 157 Ayat (1) jo. Pasal 156 Ayat (2), Ayat (3), dan Ayat (4) jo. Pasal 93 Ayat (1) Huruf f jo. Pasal 155 Ayat (3) jo. Pasal 92 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Pasal 1 dan 3 Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 20 Tahun 2015 jo. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU- IX/2011 jo. Pasal 6 Ayat (1) Permenaker Nomor Per-04/Men/1994, maka oleh karenanya dasar perhitungan atas kompensasi pemutusan hubungan kerja dan hak-hak yang seharusnya diterima oleh Penggugat adalah sebagai berikut:

Uang pesangon:

2 x 9 x Rp3.500.000,00 = Rp63.000.000,00

Uang penghargaan masa kerja

3 x Rp3.500.000,00 = Rp14.000.000,00

Uang penggantian hak:

15% x Rp77.000.000,00 = Rp11.550.000,00

Upah proses Februari 2014 sampai dengan Juli 2015 = Rp52.693.550,00

THR keagamaan tahun 2014 = Rp 2.563.050,00

Total =Rp143.806.600,00

Terbilang (seratus empat puluh tiga juta delapan ratus enam ribu enam ratus rupiah);

Bahwa oleh karena gugatan Penggugat mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja ini didasarkan pada fakta, bukti-bukti dan alas hukum yang sangat kuat sekali, maka sudah sepatutnya dan layak menurut gugatan Penggugat dimaksud untuk dinyatakan diterima dan dikabulkan oleh Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili, dan memutus perkara *a quo*;

Hal. 13 dari 23 hal.Put.Nomor 146 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Dalam Pokok Perkara Perselisihan Hak:

Primer

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Tergugat untuk membayarkan secara tunai atas kekurangan upah terhitung sejak 1 Januari - Desember 2012 sampai dengan 1 Januari - Desember 2014 yang seluruhnya sebesar Rp12.472.452,00 (dua belas juta empat ratus tujuh puluh dua ribu empat ratus lima puluh dua rupiah);
3. Menyatakan Surat Pernyataan tertanggal 18 Juli 2013 yang dibuat dan diedarkan oleh Tergugat bertentangan dengan ketentuan Pasal 28 Huruf c dan d Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
4. Menyatakan surat pengunduran diri yang dilakukan secara terpaksa oleh para anggota Serikat Pekerja Hotel Treva International SPA FSP Paras Indonesia tidak sah dan batal demi hukum;
5. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Subsidiar:

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

Dalam Pokok Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja:

Dalam Pokok Perkara:

Primer

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus dan berakhir sejak putusan ini dibacakan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai kompensasi pemutusan hubungan kerja dan hak-hak lainnya yang seharusnya diterima Penggugat yang meliputi: Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, upah selama proses dan THR keagamaan tahun 2014 yang seluruhnya sebesar Rp143.806.600,00 (seratus empat puluh tiga juta delapan ratus enam ribu enam ratus rupiah);
4. Memerintahkan kepada Tergugat untuk membuat dan memberikan surat pengalaman bekerja kepada Penggugat secara baik dan benar;
5. Membebaskan biaya perkara ini kepada Negara;

Subsidiar:

Hal. 14 dari 23 hal.Put.Nomor 146 K/Pdt.Sus-PHI/2016



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:

1. Eksepsi penggabungan gugatan

Bahwa gugatan Penggugat bertentangan dengan hukum acara perdata yang berlaku, dimana telah menggabungkan 2 (dua) jenis gugatan dalam (satu) gugatan.

Bahwa berdasarkan Pasal 2 (dua) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dinyatakan:

Jenis perselisihan industrial meliputi:

- a. Perselisihan hak;
- b. Perselisihan kepentingan;
- c. Perselisihan hubungan pemutusan kerja; dan
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan;

Bahwa gugatan Penggugat jelas terdiri dari 2 (dua) jenis perselisihan hubungan industrial yaitu:

1. Perselisihan hak;
2. Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK);

Dalam hal ini jelas Penggugat telah menggabungkan 2 (dua) jenis gugatan perselisihan hubungan industrial, yang pada dasarnya jelas menyimpang dari pokok permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat, yaitu soal pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan *Interoffice Memorandum* Nomor Ref. HRD-001/IM/II/2014. tanggal 3 Februari 2014 Perihal: pemutusan hubungan kerja;

Dengan demikian jelas berdasarkan hukum acara perdata yang berlaku, penggabungan yang demikian tidak diperbolehkan.

Maka gugatan Penggugat haruslah ditolak, karena bertentangan dengan hukum acara yang berlaku;

2. Eksepsi gugatan Penggugat *obscuur libel* (kabur/tidak jelas)

Bahwa di dalam gugatan yang diajukan oleh Penggugat khususnya dalam gugatan perselisihan hak, Penggugat telah mencampuradukkan dalil gugatan Penggugat yaitu antara pengupahan, tentang perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), sehingga nampak bahwa antara *posita* dengan *petitum* saling bertentangan;

Bahwa jelas dalam *posita* gugatan Penggugat yang dipermasalahkan

Hal. 15 dari 23 hal.Put.Nomor 146 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tentang perselisihan hak Penggugat, Penggugat bertindak untuk dan atas nama sendiri melalui kuasanya dan hanya mendalilkan tentang perselisihan hak menyangkut tentang upah yang diterima Penggugat, sedangkan dalam *petitum* Penggugat Nomor 4 yang berisi:

“Menyatakan surat pengunduran diri yang dilakukan secara terpaksa oleh para anggota Serikat Pekerja Hotel Treva International SPA FSP Paras Indonesia tidak sah dan batal demi hukum”;

Dalam hal ini jelas bahwa antara *posita* dengan *petitum* dalam gugatan Penggugat saling bertentangan, karena Penggugat atau kuasanya tidak mewakili para pekerja lainnya, hanya untuk dan atas nama pribadi Penggugat sendiri, dengan demikian jelas bahwa gugatan Penggugat sangat kabur/tidak jelas (*obscur libel*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor 84/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST tanggal 20 Agustus 2015 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya ;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini dibacakan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi, pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, kekurangan upah dan uang proses serta THR keagamaan 2014 & 2015, yang seluruhnya sebesar RpRp105.076.951,00 (seratus lima juta tujuh puluh enam ribu sembilan ratus lima puluh satu rupiah);
4. Memerintahkan Tergugat untuk membuat dan memberikan surat pengalaman bekerja kepada Penggugat;
5. Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp506.000,00 (lima ratus enam ribu rupiah);
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah ducapkan dengan hadirnya kuasa Tergugat pada tanggal 20 Agustus 2015, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 21 Agustus 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 8 September 2015

Hal. 16 dari 23 hal.Put.Nomor 146 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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

sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 96/Srt.Kas/PHI/2015/PN.Jkt.Pst. yang dibuat oleh Plt. Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Jakarta Pusat pada tanggal 21 September 2015;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 7 Oktober 2015, kemudian Termohon Kasasi/Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 20 Oktober 2015;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta alasan-alasannya 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:

1. Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial dalam mengambil keputusan sama sekali tidak mempertimbangkan eksepsi dan dalil-dalil dari Pemohon Kasasi/Tergugat yang telah didalilkan;
2. Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial hanya mempertimbangkan dalil-dalil serta bukti-bukti fotokopi yang diajukan oleh Penggugat. Dimana jelas terlihat dalam fakta persidangan, bahwa dalil-dalil dan bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat tidak cukup kuat untuk mengabulkan gugatan Penggugat. Bahwa gugatan Penggugat tidak didukung oleh alat bukti yang cukup, serta dalil-dalil Penggugat sangat tidak benar dan penuh kebohongan belaka guna memuluskan gugatannya dengan cara memutarbalikkan fakta yang sebenarnya. Penggugat hanya berdalih untuk kepentingannya sendiri tanpa melihat kepentingan orang banyak, dimana ketika Tergugat mensomiir untuk membuktikan dalil-dalilnya Penggugat tidak dapat membuktikannya. Penggugat hanya mengajukan Bukti fotokopi P-1 sampai dengan P-7 dan Penggugat tidak dapat menghadirkan satu saksipun, sehingga tidak dapat mendukung dan membuktikan dalil gugatannya, atas peristiwa *a quo*. Jelas hal ini bertentangan dengan hukum acara perdata yang berlaku (Pasal 1904 dan Pasal 1905 KUHPperdata);
3. Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial telah salah menerapkan hukum dalam putusannya, dimana Pengadilan Hubungan Industrial telah melampaui wewenangnya dengan memutus melebihi/menyimpang dari *petitum*

Hal. 17 dari 23 hal.Put.Nomor 146 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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)



Penggugat (Poin 3, amar putusannya);

4. Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial tidak mempertimbangkan bukti-bukti Tergugat, khususnya Bukti T-7 Surat Pernyataan Bersama Seluruh Karyawan Hotel Treva International, tentang Penerapan UMP 2013, yang mana seluruh karyawan Hotel Treva International atas kesadarannya sudah sepakat bahwa penerapan upah seluruh karyawan mengacu kepada peraturan yang terdahulu, karena seluruh karyawan menyadari sepenuhnya situasi ekonomi negara ini dan seluruh karyawan bersepakat untuk mempertahankan perusahaan agar tetap berjalan dengan baik;
5. Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial tidak mempertimbangkan Bukti T-3 *Interoffice Memorandum* yang ditujukan kepada Termohon Kasasi/Penggugat Nomor Ref.: HRD-019/IMNIII/2013 Perihal: Surat Peringatan Tingkat 3 (SP-3), dimana Termohon Kasasi/Tergugat telah melakukan pelanggaran berat berupa indisipliner, bahwa atas perbuatan Termohon Kasasi/Penggugat telah melakukan pelanggaran berat yaitu Peraturan Perusahaan Pasal 4511 Poin 3 jo. Pasal 45 III, oleh karena itu *management* menjatuhkan sanksi surat peringatan ketiga/terakhir (SP-3), Bahwa dengan diberikannya Surat Peringatan ke tiga (SP-3) bukti tersebut diharapkan Termohon Kasasi/Penggugat dapat memperbaiki sikap/etika/sopan santun dalam bekerja;

Bahwa dapat kita bayangkan bagaimana rusaknya sebuah perusahaan yang mengutamakan usahanya dibidang jasa pelayanan dan yang bersangkutan bertindak sangat tidak sopan terhadap pimpinan *operation* tertinggi dibiarkan tanpa adanya tindakan hukum. Hal itu pasti tidak *fair* bahkan akan merusak wibawa perusahaan dan peraturan itu sendiri. Oleh karena itu pemberian SP-3 (Surat Peringatan tingkat terakhir) yang dijatuhkan tersebut merupakan toleransi yang amat besar terhadap kesalahan Penggugat, karena perbuatan tersebut sudah termasuk pelanggaran berat yang seharusnya dijatuhkan sanksi pemutusan hubungan kerja dengan mendesak;

Bahwa peringatan terakhir (SP-3) berlaku selama 6 (enam) bulan, apabila selama kurun waktu 6 (enam) bulan tersebut Termohon Kasasi/Penggugat melakukan pelanggaran disiplin kerja maka perusahaan akan menjatuhkan sanksi berupa pemutusan hubungan kerja (PHK);

Bahwa pemberian sanksi berupa SP-3 (tiga) kepada Termohon Kasasi/Penggugat tersebut telah sesuai dengan Peraturan Perusahaan yang berlaku, dimaksud Pasal 48 masa berlaku surat peringatan "masa berlaku dari surat peringatan tergantung tingkat pelanggarannya, yaitu:

Hal. 18 dari 23 hal.Put.Nomor 146 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Surat Peringatan I : berlaku selama 6 (enam) bulan;
- Surat Peringatan II : berlaku selama 6 (enam) bulan;
- Surat Peringatan III : berlaku selama 6 (enam) bulan;

Jika terjadi pelanggaran kembali dalam jangka waktu 6 (enam) bulan terakhir sejak dikeluarkan pemberian sanksi, maka akan diberikan sanksi yang lebih tinggi;

Bahwa peringatan terakhir yang diberikan kepada Termohon Kasasi/Penggugat tidak berpengaruh terhadap Termohon Kasasi/Penggugat, bahkan cenderung menunjukkan sikap yang sebaliknya, terbukti dengan hasil rekap absensi Termohon Kasasi/Penggugat selama 6 (enam) bulan terakhir sejak Agustus 2013 sampai dengan bulan akhir Januari 2014 menunjukkan kehadiran yang bersangkutan tidak lebih baik yaitu

Bulan	tidak absen pulang	DC (<i>Doctor Certificate</i>)	Sakit	izin	Alpa
Agustus	1x (15/8/13)	-	-	-	1x (28/7/13)
September		-	-	-	
Oktober	-		1x(5/10/13)	-	
November	-	2x(30/10/13& 16/11/14	-	-	1x(22/11/14)
Desember	-	-	-	-	1x(22/12/14)
Januari	-	-	-	-	

Ket: DC = *Doctor certificate*/sakit dan dibuktikan dengan surat dokter;

Sakit = Info sakit namun tidak dapat menunjukkan DC;

Ijin = Permohonan tertulis kepada pimpinan dengan alasan mendesak dan disetujui;

Alpa = Tanpa keterangan;

Bahwa terbukti atas pelanggaran yang dilakukan oleh Termohon Kasasi/Penggugat dalam masa tenggang waktu 6 (enam) bulan, Termohon Kasasi/Penggugat tidak memperlihatkan iktikad baiknya untuk memperbaiki kinerjanya malah dengan sengaja Termohon Kasasi/Penggugat membuat ulah dengan cara tidak patut, dalam hal ini Termohon Kasasi/Penggugat telah melanggar Peraturan Perusahaan dimaksud Pasal 41 Tata Tertib Perusahaan pada Angka 6 (enam) yang berbunyi "karyawan yang tidak masuk ketja lebih dan 1 (satu) hari karena sakit diwajibkan membawa surat keterangan dokter dan mengirimkannya hari itu juga kepada atasan langsung atau HRD";

6. Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial tidak mempertimbangkan Bukti T-4 *Interoffice Memorandum*, Nomor Ref.: HRD-001/IM/11/2014 tanggal 3 Februari 2014. Perihal: Pemutusan Hubungan Kerja (pemutusan hubungan kerja).

Hal. 19 dari 23 hal.Put.Nomor 146 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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)



Bahwa dasar pemutusan hubungan kerja (pemutusan hubungan kerja) tersebut adalah cukup jelas dan kuat, karena merujuk dan berdasarkan peraturan perusahaan yang berlaku bagi Pengugat dan Tergugat dimana Pemohon Kasasi/Tergugat dan Bukti T-1 Peraturan Perusahaan, yang mana Pemohon Kasasi/Tergugat menjalankan kewenangan perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawan telah sesuai dengan Pasal 52 Peraturan Perusahaan, demi kepentingan organisasi;

7. Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial tidak mempertimbangkan Bukti T-5, berupa Surat Nomor 002/HTI/IV/2014, Perihal: Tanggapan perusahaan terhadap tuntutan Termohon Kasasi/Penggugat dalam perundingan Bipartit. tertanggal 8 April 2014, bahwa surat tersebut menerangkan tentang historikal peristiwa yang terjadi terhadap diri Termohon Kasasi/ Penggugat, dimana isi surat tersebut menjelaskan kronologis peristiwa yang sebenarnya yang dilakukan oleh Termohon Kasasi/Penggugat terhadap Pemohon Kasasi/Tergugat;
8. Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial telah salah menerapkan hukum dalam putusannya, dengan tidak mempertimbangkan sama sekali peraturan perusahaan yang menjadi acuan bagi para pihak antara Penggugat dan Tergugat, padahal peraturan perusahaan telah dibuat melalui prosedur yang benar dan telah memenuhi syarat formil dan materiil dan telah disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta dan sampai dengan saat ini tidak ada pembatalan/gugatan pembatalan melalui Pengadilan yang berwenang terhadap peraturan Perusahaan dimaksud;

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 17 September 2015 dan kontra memori kasasi tanggal 16 Oktober 2015 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan menerapkan ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah tepat dan benar, karena sesuai alat bukti Pekerja/Termohon Kasasi telah dikenai Surat Peringatan II;

Bahwa namun demikian putusan *Judex Facti* harus diperbaiki sepanjang upah proses dari 17 bulan sebesar Rp50.881.660,00 menjadi selama 6 bulan

Hal. 20 dari 23 hal.Put.Nomor 146 K/Pdt.Sus-PHI/2016



upah sebesar Rp17.016.000,00, karena sesuai dengan ketentuan perundang-undangan proses penyelesaian perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan praktek peradilan dalam putusannya mengenakan upah proses selama 6 bulan upah;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: PT GHARMAPALA PUTRA UTAMA (Hotel Treva International), tersebut harus ditolak dengan perbaikan amar putusan sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

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:

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PT GHARMAPALA PUTRA UTAMA (Hotel Treva International), tersebut;

Memperbaiki amar Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 84/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST tanggal 20 Agustus 2015, sehingga amarnya berbunyi sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya ;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 20 Agustus 2015;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi, pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, kekurangan upah dan uang proses serta THR keagamaan 2014 & 2015, yang seluruhnya sebesar Rp71.211.291,00

Hal. 21 dari 23 hal.Put.Nomor 146 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(tujuh puluh satu juta dua ratus sebelas ribu dua ratus sembilan puluh satu rupiah);

4. Memerintahkan Tergugat untuk membuat dan memberikan surat pengalaman bekerja kepada Penggugat;
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari **Senin** tanggal **25 April 2016** oleh **H. Yulius, S.H., M.H.**, Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H.**, dan **Buyung Marizal, S.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 **N.L. Perginasari A.R., S.H., M.Hum.**, Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,

ttd./

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

ttd./

Buyung Marizal, S.H.

K e t u a,

ttd./

H. Yulius, S.H., M.H.

Panitera Pengganti

ttd./

N.L. Perginasari A.R., S.H., M.Hum.

Untuk Salinan

MAHKAMAH AGUNG R.I.

An. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.
NIP : 19591207 1985 12 2 002

Hal. 22 dari 23 hal.Put.Nomor 146 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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)

