



P U T U S A N

Nomor 10 /Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kpg

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang Kelas IA yang mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

BALTASAR RADA, bertempat tinggal/berkedudukan di Jln. Tuak Daun Merah, Kec.,Oebobo, RT.05/RW.02 Kec. Oebobo Kota Kupang, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **ALI ANTONIUS, SH.MH** dan kawan-kawan, beralamat/berkantor KANTOR ADVOKAT ALI ANTONIUS, SH.MH & PARTNERS, berkedudukan di Jln. Rantai Damai II, Nomor : 2, Oebufu- Kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 12 Oktober 2019, sebagai **Penggugat**;

l a w a n

PIMPINAN SWISS- BELINN HOTEL KRISTAL KUPANG Nusa Tenggara Timur, bertempat tinggal/berkedudukan di Jalan Timor Raya No. 59, Kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur, yang diwakili oleh **DAVID FULBERTUS** selaku Direktur, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **FRANSISCO BERNANDO BESSI, S.H., M.H.** dan kawan-kawan, Para Advokad dari Kantor Pengacara & Mediator Fransisco Bemando Bessi, S.H., M.H. & Partners, yang beralamat di Jalan Frans Seda No. 88 C, Kelurahan Fatululi, Kecamatan Oebobo, Kota Kupang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus, tanggal 20 November 2019, sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yan berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUKPERKARA

Menimbang bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 8 November 2019 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di

Halaman 1 dari 20 halaman Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang Kelas IA pada tanggal 12 November 2019 dalam Nomor Register 10/PDT.SUS-PHI/2019/PN.Kpg, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat (dahulu Kristal Hotel sekarang Swiss-beliNN Kristal Kupang) mulai terjadi pada tanggal 27 Juli 1997 dan baru pada tanggal 01 April tahun 1999 Penggugat mendapat SK Pengangkatan sebagai Karyawan tetap dan bekerja pada Departemen Houskeeping sebagai Publik Area (PA) Cleaner dalam jabatan sebagai Karyawan Tetap pada Kristal Hotel (Tergugat), Sesuai Surat Keputusan General Manager Nomor 020/KGM/KH-04/PS/99 tanggal 01 April 1999 (**Bukti P.1**);
2. Bahwa pada tanggal 01 Oktober 2000 Penggugat di Promosikan oleh Tergugat menjadi Coordinator Publik Area (PA) Cleaner sebagaimana Surat Keputusan Nomor 19 SK/TI/HK.10/PS/00 tanggal 01 Oktober 2000 (**Bukti P.2**);
3. Bahwa semenjak Penggugat diangkat menjadi karyawan pada kantor Tergugat sejak tahun 1997 sampai di berhentikan tahun 2018, Penggugat tidak pernah melakukan perbuatan yang merugikan Tergugat atau ada persoalan hukum lain antara Penggugat dengan Tergugat;
4. Bahwa pada tanggal 10 Januari 2018 dalam Level Meeting Staf/Pimpinan Departemen, General Manager dan Personalia menyampaikan atau membacakan rencana manajemen perusahaan untuk melakukan roling terhadap 15 Orang karyawan termasuk Penggugat, dan pada hari itu juga Pimpinan Accounting Departemen (Ibu Martina Kalle) memanggil Penggugat ke ruangannya untuk menyampaikan bahwa Penggugat akan dipromosikan sebagai Senior Supervisor Publik Area, dan pada saat itu Penggugat menyatakan bersedia untuk ditempatkan pada tugas yang baru itu karena merupakan bagian dari Promosi Jabatan Penggugat dari jabatan sebelumnya sebagai Bill Colector di Departement Accounting;
5. Bahwa ternyata pada tanggal 13 Januari 2018 Human Resources Supervisor mengeluarkan SURAT KEPUTUSAN HUMAN RESOURCES MANAGER TENTANG MUTASI KARYAWAN Nomor : 252/SK.HRD/SIKK-1/2018 kepada Penggugat dan dalam Surat Keputusan tersebut Penggugat dimutasikan sebagai Senior Public Area yang bertanggung jawab langsung kepada Senior Supervisor Housekeepeng (**Bukti P.3**);
6. Bahwa atas Surat Keputusan tentang Mutasi Karyawan ini Penggugat sangat Keberatan, karena Penggugat merupakan Karyawan Tetap Senior dan Penggugat merasa bahwa Penggugat bukan lagi di promosi sebagaimana janji Pimpinan Accounting Departemen bahwa Penggugat akan dipromosikan sebagai

Halaman 2 dari 20 halaman Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kpg



Senior Supervisor Publik Area melainkan Penggugat malah mendapat DEMOSI dari Tergugat.

Bahwa Posisi Senior Public Area dahulunya adalah Coordinator Public Area merupakan jabatan Penggugat pada tahun 2000 sebagaimana dalam posisi 2 di atas, sehingga jelas bahwa Tergugat telah melakukan Demosi kepada Penggugat tanpa adanya kesalahan atau tindakan Penggugat yang telah merugikan Tergugat;

7. Bahwa atas tindakan tersebut Penggugat merasa sangat kecewa dengan Keputusan dari Tergugat, sehingga Penggugat merasa tidak nyaman lagi untuk bekerja apalagi pada saat itu Penggugat mengalami sakit sehingga semangat Penggugat untuk bekerja sangat menurun;
8. Bahwa oleh karena Penggugat tidak masuk kerja maka sejak 06 Februari 2018 Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat dan pada prinsipnya Penggugat menerima keputusan PHK yang dilakukan oleh Tergugat akan tetapi dalam Perhitungan hak-hak Penggugat sangat tidak setuju dan menolak perhitungan tersebut karena tidak sesuai dengan perhitungan sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
9. Bahwa setelah diterbitkannya Surat Keputusan PHK kepada Penggugat maka perhitungan masa kerja Penggugat sejak bekerja pertama pada tanggal 27 Juli 1997 sampai dengan tanggal 06 Februari 2018 adalah selama 21 Tahun;
10. Bahwa Tergugat dalam perhitungan Pesangon, Penghargaan masa kerja, Penggantian Hak dan Hak-hak Lain-lain dari Penggugat berjumlah Rp. 36.023.750 (tiga puluh enam juta dua puluh tiga ribu tujuh ratus lima puluh ribu rupiah), jumlah ini berdasarkan perhitungan Tergugat yang tidak berdasar hukum, bukti terlampir (**Bukti P.4**);
11. Bahwa atas dasar itu, tanggal 12 Februari 2018 Penggugat telah mengajukan permohonan penyelesaian masalah ini ke Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Kupang di Kupang, dan pada tanggal 26 Juni 2018 hasil Anjuran Mediator (Bukti P.5) menyatakan agar Tergugat (Pengusaha) membayar hak-hak Pekerja (Penggugat) berupa :

➤ Uang pesangon 9 X 2	= Rp. 31.500.000
➤ Uang Penghargaan Masa Kerja 7 X 1.750.000	= Rp. 12.250.000
➤ Uang Penggantian Hak 15% X 43.750.000	= Rp. 6.562.500
Jumlah	= Rp. 50.312.500



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

12. Bahwa perhitungan uang pesangon dari Penggugat bersesuaian dengan perhitungan dari Mediator sesuai Pasal 156 Ayat 2 huruf (i) yaitu $9 \times 2 = 18 \times 1.750.000 = \text{Rp. } 31.500.000$;
13. Uang Penghargaan Masa Kerja (Pasal 156 Ayat 3 huruf g) sesuai masa kerja dari Penggugat sejak masa kerja tanggal 27 Juli 1997 sampai dengan tanggal 06 Februari 2018 adalah selama 21 Tahun sehingga perhitungannya adalah $8 \times 1.750.000$ sebesar Rp. 14.000.000;
14. Uang Penggantian Hak $15\% \times 45.500.000$ sebesar Rp. 6.825.000;
15. Uang Pisah (3 Bulan Upah) $3 \times 1.750.000$ sebesar Rp. 5.250.000 didasari pada fakta bahwa Penggugat telah mangkir selama 5 (hari) kerja dan dikualifikasi mengundurkan diri (pasal 168 Ayat 1 UU 13 tahun 2003);
16. Uang Tunjangan Hari Raya tahun 2018 sebesar Rp. 218.750
17. Sisa Gaji 26 Januari – 06 February 2018 sebesar Rp. 980.000
18. Sisa Cuti Tahun 2018 sebesar Rp. 70.000;
19. Cuti Panjang tahun ke 7 sebesar Rp. 1.750.000;
20. Kompensasi Cuti Panjang tahun ke – 8 sebesar Rp. 875.000
21. Bahwa berdasarkan Perhitungan Penggugat di atas maka total hak-hak Penggugat yang seharusnya dibayarkan oleh Tergugat adalah sebagai berikut:

1) Uang pesangon $9 \times 2 = 18 \times 1.750.000$	= Rp. 31.500.000
2) Uang Penghargaan Masa Kerja $8 \times 1.750.000$	= Rp. 14.000.000
3) Uang Penggantian Hak $15\% \times 45.500.000$	= Rp. 6.825.000
4) Uang Pisah (3 Bulan Upah) $3 \times 1.750.000$	= Rp. 5.250.000
5) Uang Tunjangan Hari Raya 2018	= Rp. 218.750
6) Sisa Gaji 26 Januari – 06 February 2018	= Rp. 980.000
7) Sisa Cuti Tahun 2018	= Rp. 70.000
8) Cuti Panjang tahun ke – 7	= Rp. 1.750.000
9) Kompensasi Cuti Panjang tahun ke – 8	= Rp. 875.000
Total	= <u>Rp. 61.468.750</u>

22. Bahwa Tergugat telah melakukan PHK terhadap Penggugat pada tanggal **06 Februari 2018** dengan alasan :

- **Pekerja mendapatkan SP 1, 2, dan 3**, padahal faktanya SP1 itu dikeluarkan oleh Tergugat pada tanggal 3 November 2017 tanpa adanya kesalahan dari Penggugat;
- **Memasuki masa Pensiun**, faktanya bahwa Penggugat pada saat PHK itu dikeluarkan, masa pensiun Penggugat masih tersisa 9 tahun; namun dengan adanya alasan di atas, Tergugat tidak membayar hak-hak

Halaman 4 dari 20 halaman Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pesangon Penggugat yang menjadi kewajiban Tergugat dan perhitungannya harus berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

23. Bahwa oleh karena tindakan Tergugat sangat merugikan Penggugat dan gugatan ini diajukan berdasarkan bukti-bukti yang cukup dan didasari dengan aturan hukum, maka kiranya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang dapat mempertimbangkan dan mengabulkan seluruh gugatan Penggugat;

Bapak Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang Cq.Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini yang kami hormati, berdasarkan seluruh uraian Penggugat tersebut di atas maka Penggugat mohon kiranya berkenan untuk mempertimbangkannya dan selanjutnya memutus perkara ini dengan amar sebagai berikut :

PRIMER

1. Mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan hukum bahwa Penggugat adalah pekerja tetap pada Tergugat terhitung sejak tahun 27 Juli 1997 hingga diberhentikan pada tanggal 06 Feruari 2018;
3. Menyatakan tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat dengan tidak membayar hak-hak pesangon merupakan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat secara keseluruhan sebagai berikut :

Uang pesangon 9 X 2	= Rp. 31.500.000
Uang Penghargaan Masa Kerja 8 X 1.750.000	= Rp. 14.000.000
Uang Penggantian Hak 15% X 45.500.000	= Rp. 6.825.000
Uang Pisah (3 Bulan Upah) 3 X 1.750.000	= Rp. 5.250.000
Uang Tunjangan Hari Raya	= Rp. 218.750
Sisa Gaji 26 Januari – 06 February 2018	= Rp. 980.000
Sisa Cuti Tahun 2018	= Rp. 70.000
Cuti Panjang tahun ke – 7	= Rp. 1.750.000
Kompensasi Cuti Panjang tahun ke – 8	= Rp. 875.000

Total = **Rp. 61.468.750**

Halaman 5 dari 20 halaman Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Membebaskan biaya perkara ini kepada Tergugat;

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya;

Menimbang bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat dan Tergugat masing-masing menghadapi Kuasanya tersebut;

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

Menimbang bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat mengajukan jawaban sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak seluruh dali-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat kecuali secara tegas diakui akan kebenarannya dan relevan dengan perkara. Bahwa atas dalil-dalil gugatan Penggugat dengan ini Tergugat menyampaikan jawaban dan tanggapan sebagai berikut :
2. Bahwa Tergugat tidak mengajukan Eksepsi atas Surat Gugatan Penggugat;
3. Bahwa benar Penggugat adalah karyawan pada Swiss Bellin Kristal Kupang Hotel sesuai dengan Surat Keputusan General Manager Nomor : 020/KGM/KH-04/PS/99, tanggal 01 April 1999;
4. Bahwa benar pada tanggal 01 Oktober Tahun 2000, Penggugat menjadi *Coordinator Public Area (PA) Cleaner* sesuai dengan Surat Keputusan Nomor : 19 SK/TI/HK.10/PS/00, tanggal 01 Oktober 2000;
5. Bahwa pada dasarnya Tergugat tetap pada perhitungan pesangon, penghargaan masa kerja, penggantian hak dan hak-hak lainnya kepada Penggugat yaitu sebesar Rp. 36.023.750,- (tiga puluh enam juta dua puluh tiga ribu tujuh ratus lima puluh ribu rupiah), oleh karena telah sesuai dengan perhitungan sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
6. Bahwa perhitungan yang dilakukan oleh Penggugat secara keseluruhan dengan total pesangon yang harus dibayarkan oleh Tergugat sebesar Rp. 61.468.750,- (enam puluh satu juta empat ratus enam puluh delapan ribu tujuh ratus lima puluh rupiah) sangatlah tidak akurat atau tidak berdasar

Halaman 6 dari 20 halaman Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kpg

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

serta bertetangan dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan juga Peraturan Perusahaan yang ada di Hotel Swiss Bellin Kristal Kupang;

Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, Tergugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini berkenan memberikan amar putusan sebagai berikut:

PRIMAIR :

1. Menerima dan mengabulkan Jawaban Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan secara hukum bahwa Hak Penggugat sebesar Rp. 36.023.750,- (tiga puluh enam juta dua puluh tiga ribu tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) sesuai dengan Perhitungan dari Tergugat;
3. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

SUBSIDAIR :

Bahwa bilamana Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Klas 1 A Kupang mempunyai pendapat dan atau pandangan lain maka mohon diberikan putusan yang seadil-adilnya, **Ex aequo et bono.**

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan replik dan Tergugat telah pula mengajukan duplik sebagaimana tercantum dalam berita acara;

Menimbang, Bahwa untuk menguatkan Dalil Gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti yang telah diberi meterai cukup berupa alat Bukti Surat yang diberi tanda Bukti P.1 sampai dengan P.6 dan telah dicocokkan dengan aslinya yaitu:

1. P.1 berupa Surat Keputusan General Manager, Nomor : 020/SK.GM/KH.04/PS/99, tanggal 01 April 1999, sesuai dengan aslinya;
2. P.2 berupa Surat Keputusan Nomor 19 SK/TI/HK.10/PS/00, tanggal 01 Oktober 2000, sesuai dengan aslinya;
3. P.3 berupa Surat Keputusan Nomor 252/SK.HRD/SIKK-1/2018, tanggal 08 Desember 2017, sesuai dengan aslinya;
4. P.4 berupa Surat Pemutusan Hubungan Kerja oleh Perusahaan, tanggal 1 Februari 2018, sesuai dengan aslinya;
5. P.5 berupa Anjuran Mediator tanggal 26 Juni 2018 sesuai aslinya;
6. P.6 berupa Slip gaji bulan Januari 2017 dan Maret 2017, sesuai aslinya;

Halaman 7 dari 20 halaman Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kpg



Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah pula mengajukan 2 (dua) orang saksi masing-masing **UMAR LASARUS** dan **THOMAS DJOGO TUGA** yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

Saksi **UMAR LASARUS** menerangkan :

- Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat;
- Bahwa Saksi bekerja di Hotel Swisbellin Kristal Kupang, sejak bulan Juni tahun 1996;
- Bahwa Saksi sebagai personalia/HRD yang mengurus karyawan;
- Bahwa Penggugat bekerja pada Hotel Swisbellin Kristal Kupang sebagai karyawan sejak bulan juli 1997;
- Bahwa awalnya Penggugat sebagai karyawan percobaan selama 3-6, setelah itu tenaga kotrak mulai Desember 1997;
- Bahwa pada Tahun 1999 Penggugat diangkat sebagai Karyawan Tetap;
- Bahwa Saksi dan Penggugat sama-sama pada satu bagian selama 8 tahun;
- Bahwa selama Saksi dan Penggugat sama-sama pada satu bagian Penggugat tidak pernah melakukan kesalahan;
- Bahwa kalau mutasi harus diusulkan dari Departemen ke Personalia dan dalam surat usulan tersebut dilihat dari kemampuan karyawan tersebut;
- Bahwa untuk mutasi harus ada tanda tangan HRD;
- Bahwa awalnya Saksi tidak tahu Penggugat di PHK;
- Bahwa apabila seorang karyawan melakukan kesalahan dapat Surat Peringatan dari Departemen yang bertalian dan Personalia;
- Bahwa ada surat peringatan dari pihak Perusahaan kepada pihak Penggugat namun tidak ditanda tangani oleh Departemen Head
- Bahwa selama Saksi menjabat Personalia Surat Peringatan yang tidak ditandatangani oleh Departemen Head belum pernah terjadi;
- Bahwa PHK terjadi karena ada kesalahan;
- Bahwa ada aturan tertulis pada perusahaan termasuk aturan Disiplin;
- Bahwa selain gaji pokok ada tunjangan berupa tunjangan Jabatan dan tunjangan lainnya;
- Bahwa ada HRD yang dikepalai kepala bagian Personalia pada perusahaan tersebut;
- Bahwa dalam Surat Peringatan ada diatur dalam peraturan perusahaan;
- Bahwa kewenangan untuk mengeluarkan Surat Peringatan adalah

Halaman 8 dari 20 halaman Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Departemen Head yang membuat usul (surat) kepada HRD, lalu HRD mengeluarkan SP yang juga ditandatangani oleh Departemen Head yang bersangkutan;

- Bahwa yang berhak melakukan Mutasi karyawan adalah pimpinan Perusahaan atas usul dari HRD;
- Bahwa selama ini tidak ada karyawan yang menolak atau keberatan apabila dimutasi;
- Bahwa termasuk yang kategori pelanggaran berat apabila menipu uang perusahaan, merusak alat-alat perusahaan atau berkelahi atau membuat keributan;
- Bahwa jabatan Penggugat adalah Coordinator Public Area;
- Bahwa Penggugat sampaikan kepada Saksi bahwa ia dipecat;

Saksi **THOMAS DJOGO TUGA** menerangkan:

- Bahwa Saksi pernah bekerja di Hotel Swisbellin Kristal Kupang;
- Bahwa Saksi bekerja di Hotel Swisbellin Kristal Kupang, sejak tahun 2011- 2019;
- Bahwa jabatan Saksi sebagai Supervisor Driver;
- Bahwa Saksi kenal Penggugat sejak Saksi masuk kerja pada perusahaan tersebut;
- Bahwa Penggugat sebagai Penagih/Bill Collector;
- Bahwa Saksi tidak tahu alasan Penggugat di PHK;
- Bahwa Saksi tahu Penggugat di-PHK karena Penggugat berceritera bahwa Penggugat tidak diijinkan untuk masuk ke lokasi Hotel;
- Bahwa Penggugat tidak pernah melakukan kesalahan;
- Bahwa Penggugat ada menerima Surat Peringatan dari HRD;
- Bahwa menurut aturan harusnya ada teguran lisan sebelum teguran tertulis;
- Bahwa seharusnya surat teguran/peringatan ada tanda tangan Departement Head;
- Bahwa selama bekerja Penggugat tidak pernah melakukan kesalahan;
- Bahwa Saksi sudah pensiun disini dan dapat pesangon 51 juta sekian;
- Bahwa Saksi kerja selama 8 tahun;
- Bahwa Penggugat kerja di Hotel Swisbellin Kristal Kupang sekitar 20 tahun lebih;
- Bahwa mutasi dilakukan kalau ada perintah dari Pimpinan;
- Bahwa Mutasi harus ada persetujuan dari karyawan;
- Bahwa mutasi dari Bill Collector ke Senior Publik Area bukan demosi;

Halaman 9 dari 20 halaman Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kpg

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

- Bahwa setelah di-PHK Penggugat dilarang masuk ke hotel, sehingga Penggugat tidak bisa masuk ke Area hotel;
- Bahwa penyebab Penggugat di-PHK Saksi tidak tahu;
- Bahwa Surat Peringatan dikeluarkan jika ada kesalahan;
- Bahwa benar Penggugat adalah karyawan Tetap;
- Bahwa saat Penggugat di PHK Saksi tahu;
- Bahwa saat Penggugat di PHK Saksi masih bekerja;
- Bahwa Penggugat tidak pernah melakukan pelanggaran;

Menimbang, bahwa demikian pula untuk menguatkan dalil-dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-8 yang kesemuanya telah dibubuhi materai cukup dan dicocokkan dengan aslinya masing-masing:

1. T-1 berupa Surat Keputusan Nomor 252/SK.HRD/SIKK-1/2018, tanggal 18 Desember 2017, sesuai dengan aslinya;
2. T-2 berupa Surat peringatan I, tanggal 15 Januari 2018, sesuai aslinya;
3. T-3 berupa Surat peringatan II, tanggal 26 Januari 2018, sesuai aslinya;
4. T-4 berupa Surat peringatan III, tanggal 30 Januari 2018, sesuai aslinya;
5. T-5 berupa Surat perhitungan Pesangon, tanggal 01 Februari 2018, sesuai aslinya;
6. T-6 berupa Surat Peringatan Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 06 Februari 2018, sesuai aslinya;
7. T-7 berupa Surat Pemberitahuan Kepala Dinas Nakertrans Prop.NTT, tanggal 07 Februari 2018 sesuai aslinya;
8. T-8 berupa Surat Pemberitahuan Kepala Dinas Nakertrans Kota Kupang, tanggal 07 Februari 2018, sesuai aslinya;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya, Tergugat telah pula mengajukan saksi **CRISTIANA S.Z.LEDEWARA** yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa Penggugat kerja pada Swiss Belinn Hotel Kristal Kupang sejak tahun 1997;
- Bahwa Jabatan terakhir Penggugat adalah sebagai Senior Supervisor Publik Area;
- Bahwa Tergugat dalam hal ini Swiss Belinn Hotel Kristal Kupang bersedia membayar pesangon Penggugat sesuai aturan yang berlaku;
- Bahwa untuk melakukan PHK adalah kewenangan General Manager (GM), sedangkan Saksi hanya bisa memberikan masukan saja;
- Bahwa Penggugat bertugas dan bertanggungjawab terhadap Public

Halaman 10 dari 20 halaman Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kpg

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

Area;

- Bahwa untuk mutasi Saksi juga memberikan masukan, dan pada saat itu bukan hanya Penggugat yang dimutasi, akan tetapi banyak orang yang dimutasi;
- Bahwa perhitungan hak-hak Penggugat sudah sesuai aturan;
- Bahwa pesangon Penggugat sekitar Rp.50.000.000,-;
- Bahwa Penggugat dimutasi ke bagian lain, akan tetapi Penggugat tidak melaksanakan tugas;
- Bahwa posisi Penggugat sebelum mutasi dan setelah mutasi tidak naik dan tidak turun masih sama;
- Bahwa setelah Penggugat di SP1. SP2 dan SP3, Penggugat tidak melaksanakan tugas;
- Bahwa sebelum dilakukan Surat Peringatan, Penggugat sudah di panggil, namun Penggugat tidak datang menghadap;
- Bahwa sebelumnya Penggugat bersedia di mutasi, namun setelah itu Penggugat tidak bersedia di mutasi;
- Bahwa jumlah karyawan Swiss Belinn Hotel Kristal, sebanyak 99 orang;
- Bahwa manajemen melakukan mutasi karena akan mengadakan perampingan karyawan;
- Bahwa SP. I bulan Juni 2018, sedangkan yang lainnya Saksi tidak ingat;
- Bahwa Penggugat di PHK karena tidak mengikuti perintah atasan;
- Bahwa SK mutasi Penggugat Saksi pernah baca, namun Saksi tidak ingat lagi;
- Bahwa Gaji penggugat tidak ada perubahan baik sebelum mutasi maupun setelah mutasi;
- Bahwa Saksi bekerja pada Swiss Belinn Hotel Kristal pada tahun 2015;
- Bahwa Saksi kenal Bernad diaz;
- Bahwa Bernad Diaz di PHK atau mengundurkan diri, Saksi tidak tahu;
- Bahwa SP I dan SP II jarak waktunya 6 bulan;
- Bahwa teguran I tanggal 30 Januari 2018, sedangkan teguran ke- II bulan Februari 2018;
- Bahwa pesangon Penggugat di kali satu karena ada SP.I, SP.II dan ada SP.III;

Menimbang bahwa terhadap alat bukti yang diajukan kedua belah pihak, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan alat bukti yang relevan dan mengesampingkan yang tidak relevan;

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan

Halaman 11 dari 20 halaman Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kesimpulannya pada tanggal 20 Januari 2020, sementara Tergugat tidak hadir dan tidak menyampaikan kesimpulan;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat sebagaimana terurai dalam surat gugatan yang pada pokoknya sebagai berikut :

1. Bahwa Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat dengan membayarkan hak-hak Penggugat terkait PHK tersebut tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
2. Bahwa Penggugat menerima Pemutusan Hubungan Kerja namun tidak sependapat dengan besaran hak-hak yang akan diterima sesuai dengan perhitungan Tergugat;
3. Bahwa Penggugat menuntut dibayarkan hak-haknya terkait Pemutusan Hubungan Kerja tersebut sebagai berikut :

Uang pesangon 9 X 2	= Rp. 31.500.000
Uang Penghargaan Masa Kerja 8 X 1.750.000	= Rp. 14.000.000
Uang Penggantian Hak 15% X 45.500.000	= Rp. 6.825.000
Uang Pisah (3 Bulan Upah) 3 X 1.750.000	= Rp. 5.250.000
Uang Tunjangan Hari Raya	= Rp. 218.750
Sisa Gaji 26 Januari – 06 February 2018	= Rp. 980.000
Sisa Cuti Tahun 2018	= Rp. 70.000
Cuti Panjang tahun ke – 7	= Rp. 1.750.000
Kompensasi Cuti Panjang tahun ke – 8	=Rp. 875.000

Total = Rp. 61.468.750

Menimbang bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya atas Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat, maka menurut Tergugat hak-hak Penggugat adalah sebesar Rp36.023.750,00 sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta Peraturan Perusahaan Tergugat dengan rincian sebagaimana perhitungan yang disampaikan Tergugat dalam Duplik-nya sebagai berikut:

Pesangon 9 Bulan Upah x 1 x 1.750.000, = 15.750.000,-

Halaman 12 dari 20 halaman Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penghargaan Masa Kerja 7 Bulan Upah x 1 x 1.750.000,-	= 12.250.000,-
Uang Penggantian Hak : Sebesar 15 % dari Pesangon + UPMK 15 % x 28,000,000,-	= 4.200.000,-
Uang THR 2018 (1 bulan) 150% x 1 x 145,833	= 218.750,-
Sisa Gaji 26 Januari – 06 Februari 2018 14 x 70,000,-	= 980.000,-
Sisa Cuti Tahun 2018 x 70,000	= -
Cuti Panjang tahun ke- 7 ; 30 x 58,333,-	= 1.750.000,-
Kompensasi Cuti Panjang tahun ke- 8 50% dari gaji 50% x 1,750,000,-	= 875.000,-

Jumlah = **36,023,750**

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

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja tetap pada Tergugat;
2. Bahwa Penggugat telah diputuskan hubungan kerjanya terhitung mulai tanggal 6 Pebruari 2018;
3. Bahwa Upah terakhir Penggugat sebesar Rp.1.750.000,00 (satu juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah);

Menimbang bahwa yang menjadi pokok persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai kompensasi atas Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat yang didalilkan oleh Penggugat tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga Penggugat menolak perhitungan atas hak-haknya sebagaimana yang didalilkan oleh Tergugat;

Menimbang bahwa setelah menelaah seluruh isi gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat dan meneliti bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak serta berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan selama proses persidangan, maka Majelis Hakim memandang bahwa yang menjadi pokok perselisihan antara Penggugat dan Tergugat yang dimohonkan oleh Penggugat untuk diputuskan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang Kelas IA adalah sebagaimana tersebut dalam dalil-dalil gugatan yang menjadi dasar petitum gugatan Penggugat nomor 3 yang berbunyi, "Menyatakan tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat dengan tidak membayar hak-hak pesangon merupakan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku";

Menimbang bahwa terhadap Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat pada dasarnya keduabelah pihak sudah sepakat untuk tidak

Halaman 13 dari 20 halaman Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

melanjutkan lagi hubungan kerja antara keduanya, namun perbedaan pendapat terjadi dalam perhitungan hak-hak Penggugat sebagai konsekuensi Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, sehingga dengan demikian yang dimaksud oleh Penggugat dengan “tidak membayar hak-hak pesangon” harus dimaknai dengan tidak membayar hak-hak pesangon Penggugat sesuai peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku, oleh karenanya Majelis Hakim memandang persoalan yang paling fundamental terkait petitum pokok Penggugat nomor 3 tersebut diatas adalah:

- Apakah Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat yang dilakukan oleh Tergugat sudah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
- Berapa lama masa kerja Penggugat ?
- Bagaimana perhitungan hak-hak Penggugat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja terhadapnya ?

Menimbang bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat dibantah, maka berdasarkan Pasal Pasal 283 R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan terlebih dahulu dalil gugatannya, dengan pertimbangan sebagai berikut;

Menimbang bahwa berdasarkan persoalan fundamental terkait sebagaimana tersebut dalam pertimbangan diatas, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu alasan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat yang telah dilakukan oleh Tergugat;

Menimbang bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti berupa bukti P.1 sampai dengan P.6 dan 2 (dua) orang Saksi yaitu **UMAR LASARUS** dan **THOMAS DJOGO TUGA**;

Menimbang bahwa setelah membaca dengan seksama uraian gugatan Penggugat Majelis Hakim berpendapat bahwa yang menjadi awal perselisihan antara Penggugat dan Tergugat pada dasarnya adalah mengenai rencana mutasi terhadap Penggugat yang semula bekerja pada bagian Bill Collector akan menjadi Senior Supervisor Publik Area, namun ternyata realisasinya Penggugat dimutasikan menjadi Senior Publik Area dibawah Senior Supervisor Housekeeping (vide bukti P.3) yang dulunya menurut Penggugat adalah Coordinator Publik Area dan merupakan jabatan yang pernah dijabat oleh Penggugat pada tahun 2000 (vide bukti P.2);

Menimbang bahwa berdasarkan bukti P.3 berupa Surat Mutasi Penggugat sebagai Senior Publik Area bila dihubungkan dengan keterangan Saksi **UMAR LASARUS** dan **THOMAS DJOGO TUGA** yang menerangkan bahwa selama

Halaman 14 dari 20 halaman Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kpg

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

bekerja Penggugat tidak pernah melakukan kesalahan atau pelanggaran sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan dan apabila dihubungkan dengan bukti T.5 berupa Surat pemutusan Hubungan Kerja oleh Perusahaan terhadap Penggugat, Majelis Hakim menemukan fakta dan berpendapat bahwa Tergugat telah melakukan tindakan yang masuk dalam kategori *constructive dismissal* terhadap Penggugat;

Menimbang bahwa *constructive dismissal menurut The Black's Laws Dictionary adalah* "A situation where an employer makes working so miserable the employee must quit. The employee keeps their compensation as if they were fired. AKA *constructive discharge. Refer to unfair dismissal*" (<https://thelawdictionary.org/constructive-dismissal/> diakses pada tanggal 27 Januari 2020, pukul 01.12 WITA) yang diterjemahkan secara bebas sebagai sebuah situasi di mana majikan membuat tidak nyaman para karyawan sehingga karyawan memilih berhenti. Perbuatan ini pada dasarnya dapat dimaknai suatu tindakan pengusaha terhadap pekerja dalam hubungan kerja yang membuat pekerja bekerja tidak nyaman dalam posisinya sehingga pada akhirnya karyawan mengajukan pengunduran diri atau melakukan suatu pelanggaran sebagai akibat ketidaknyamanan yang dialaminya dan akhirnya memunculkan perselisihan antara pekerja dan pengusaha yang berujung kepada Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang bahwa mutasi pada dasarnya merupakan hak prerogative pengusaha dalam mengelola perusahaan yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi perusahaan, namun sepatutnya mutasi juga memperhatikan harkat dan martabat, minat, kemampuan/ketrampilan serta keahlian karyawan sehingga tercipta kenyamanan bekerja bagi karyawan yang pada ujungnya akan meningkatkan produktifitas karyawan dan dengan demikian produktifitas perusahaan dengan sendirinya juga akan terangkat, namun sebaliknya jika mutasi dilakukan dengan tidak memperhatikan hal-hal diatas, maka mutasi cenderung menimbulkan permasalahan dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja sehingga menjadi kontra produktif;

Menimbang bahwa berdasarkan fakta persidangan Majelis Hakim berpendapat pada dasarnya Tergugat berkeinginan untuk melakukan perampingan karyawan sebagaimana diterangkan oleh Saksi **CRISTIANA S.Z.LEDEWARA** dan sesuai alasan yang tertera pada surat PHK yang mana juga mencantumkan alasan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat adalah memasuki usia pensiun;

Menimbang bahwa terhadap Surat Peringatan Pertama, Kedua, dan Ketiga (vide bukti T.2, T.3, T.4) yang diberikan kepada Penggugat bila dihubungkan

Halaman 15 dari 20 halaman Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan keterangan Saksi **UMAR LASARUS** yang menerangkan bahwa selama saksi bekerja pada bagian personalia belum pernah terjadi Surat Peringatan tidak ditandatangani oleh Departemen Head, dan sesuai aturan perusahaan SP diusulkan oleh Departemen Head kepada HRD melalui surat terlebih dahulu, lalu HRD mengeluarkan SP yang bertalian yang sesuai aturan harus ikut ditandatangani oleh Departemen Head, bahwa dalam hal ini Majelis Hakim berpendapat Surat Peringatan Pertama, Kedua dan Ketiga yang diberikan kepada Penggugat tidak sesuai dengan Peraturan Perusahaan karena tidak sesuai prosedur serta tidak ditandatangani oleh Departemen Head, oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat bahwa Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat dengan alasan dikenai Surat Peringatan tidak relevan serta tidak beralas hukum dan dengan demikian alasan Penggugat di PHK karena memasuki usia pensiun tanpa disertai dasar penetapan usia pensiun adalah sebagai realisasi rencana Tergugat untuk melakukan perampingan karyawan tersebut diatas;

Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan diatas, maka petitum pokok Penggugat nomor 3 yang berbunyi, "Menyatakan tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat dengan tidak membayar hak-hak pesangon merupakan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku" dinyatakan dapat diterima;

Menimbang bahwa terhadap masa kerja Penggugat yang didalilkan oleh Penggugat bahwa Penggugat berkerja sejak 27 Juli 1997 dan baru diangkat sebagai karyawan tetap pada tanggal 1 April 1999 yang mana dalam bantahannya Tergugat mendalilkan bahwa Penggugat bekerja sesuai dengan surat Keputusan General Manager Nomor : 020/KGM/KH-04/PS/99 tanggal 01 April 1999, bahwa berdasarkan bukti P.1 berupa Surat Keputusan General Manager Nomor : 020/KGM/KH-04/PS/99 tanggal 01 April 1999 dan T.5 berupa Surat Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan, bila dihubungkan dengan keterangan Saksi **UMAR LASARUS** yang menerangkan bahwa Penggugat bekerja pada Hotel Swisbellin Kristal Kupang sebagai karyawan sejak bulan Juli 1997, serta saksi **CRISTIANA S.Z.LEDEWARA** yang menerangkan bahwa penggugat bekerja sejak Tahun 1997, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa masa kerja Penggugat adalah 20 tahun 6 bulan sebagaimana tercantum dalam bukti T.5 atau masuk kategori masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) huruf f dengan hak penghargaan masa kerja sebesar 7 (tujuh) bulan upah;

Menimbang bahwa oleh karena alasan PHK terhadap Penggugat adalah memasuki usia pensiun, maka perhitungan hak-hak Penggugat adalah sesuai

Halaman 16 dari 20 halaman Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kpg

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

dengan ketentuan Pasal 167 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang bahwa sesuai ketentuan Pasal 167 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selengkapnya berbunyi:

Pasal 167

(1) *Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).*

(2) *Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.*

(3) *Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.*

(4) *Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.*

(5) *Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 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).*

(6) *Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*

Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 167 ayat (5) oleh karena tidak terdapat satu alat buktipun yang menyatakan bahwa Penggugat diikutsertakan dalam program jaminan pensiun, oleh karenanya Penggugat berhak atas hak-hak terkait dengan PHK karena pensiun yaitu uang pesangon sebesar 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);

Menimbang bahwa terkait uang pisah sebagaimana yang dituntut oleh Penggugat, bahwa pada prinsipnya pembayaran uang pisah harus diperjanjikan terlebih dahulu antara Pekerja dan Pengusaha baik dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, oleh karena tidak didukung oleh alat bukti yang memadai, maka harus dinyatakan ditolak;

Halaman 17 dari 20 halaman Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan diatas, maka perhitungan hak-hak Penggugat terkait Pemutusan Hubungan Kerja adalah sebagai berikut :

Uang pesangon 9 X 2 X Rp1.750.000	= Rp. 31.500.000
Uang Penghargaan Masa Kerja 7 X 1.750.000	= Rp. 12.250.000
Uang Penggantian Hak 15% X 43.750.000	= Rp. 6.562.500
Uang Tunjangan Hari Raya	= Rp. 218.750
Sisa Gaji 26 Januari – 06 February 2018	= Rp. 980.000
Cuti Panjang tahun ke – 7	= Rp. 1.750.000
Kompensasi Cuti Panjang tahun ke – 8	=Rp. 875.000

Total = Rp. 54.136.250

(lima puluh empat juta seratus tigapuluh enam ribu dua ratus lima puluh rupiah)

Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan diatas, maka gugatan Penggugat dikabulkan sebagian;

Menimbang bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian, maka kepada Tergugat dihukum untuk membayar biaya perkara;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan dan nilai gugatan kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta Rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Meimbang bahwa hingga dibacakan putusan ini biaya perkara sebesar Rp.398.000,00 (tiga ratussembilan puluh delapan ribu rupiah)

Memperhatikan Pasal 156, dan Pasal 167 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undangan Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan :

MENGADILI :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian;
2. Menyatakan hukum bahwa Penggugat adalah pekerja tetap pada Tergugat terhitung sejak tanggal 27 Juli 1997 hingga diberhentikan pada tanggal 06 Feruari 2018;
3. Menyatakan tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat dengan tidak membayar hak-hak pesangon sesuai ketentuan merupakan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku;

Halaman 18 dari 20 halaman Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat secara keseluruhan sebagai berikut:

Uang pesangon 9 X 2 X Rp1.750.000	= Rp. 31.500.000
Uang Penghargaan Masa Kerja 7 X 1.750.000	= Rp. 12.250.000
Uang Penggantian Hak 15% X 43.750.000	= Rp. 6.562.500
Uang Tunjangan Hari Raya	= Rp. 218.750
Sisa Gaji 26 Januari – 06 February 2018	= Rp. 980.000
Cuti Panjang tahun ke – 7	= Rp. 1.750.000
Kompensasi Cuti Panjang tahun ke – 8	= Rp. 875.000

Total = Rp. 54.136.250

(lima puluh empat juta seratus tiga puluh enam ribu dua ratus lima puluh rupiah)

5. Menolak gugatan Penggugat selebihnya;
6. Membebankan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara sebesar Rp. 398.000,00 (tiga ratus Sembilan puluh delapan ribu rupiah)

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang Kelas IA pada hari Rabu, tanggal 22 Januari 2020, oleh kami, Nuril Huda, S.H.,M.Hum. sebagai Hakim Ketua, Gotti Situmorang,S.Sos.,S.H.,M.M. dan Arsyawal, S.E.,S.H. masing-masing sebagai Hakim Anggota. Putusan tersebut diucapkan pada hari Rabu, tanggal 29 Januari 2020 dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut, Noh Fina sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri Kuasa Penggugat tanpa hadirnya KuasaTergugat.

Hakim-hakim Anggota : Hakim Ketua,

Gotti Situmorang,S.Sos.,S.H.,M.M Nuril Huda, S.H., M.Hum

Arsyawal, S.E.,S.H.

Halaman 19 dari 20 halaman Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kpg



Panitera Pengganti,

Noh Fina.

Perincian biaya :

1. ATK	Rp. 80.000,-
2. Meterai	Rp. 18.000,-
4. Panggilan	<u>Rp. 300.000,-</u>
Jumlah	Rp. 398.000,-

(tiga ratus Sembilan puluh delapan ribu rupiah)