



PUTUSAN

Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate yang memeriksa dan memutus perkara - perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam gugatan antara :

FATMAWATI THAMRIN, Umur 32 thn, Warga Negara Indonesia, Pekerjaan Karyawati Grand Dafam Bela Hotel, beralamat di Ternate dalam hal ini diwakili oleh kuasanya **SOFYAN I.S. MAYA, S.H.** dan **SAHIDIN MALAN, S.H.** dari Kantor Advokat Sofyan I.S. Maya & Rekan berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor : 11/ADV-DK/SKH/Pdt/VI/2019 tanggal 24 Juni 2019, Untuk selanjutnya disebut sebagai **Penggugat ;**
Melawan

PT. BELA CIPTA SARANA (GRAND DAFAM BELA HOTEL), yang beralamat di Jalan Jati Raya No. 500 Kelurahan Jati Kec. Ternate Selatan Kota Ternate, yang diwakili oleh kuasanya **JABAR ABDUL, S.E.** Jabatan Direktur dan **WILSON RYLAND PILIROBO** Jabatan Human Resource Manager sesuai Surat Kuasa Khusus Nomor : 005/BCS/SK/VIII/2019 tanggal 4 Agustus 2019, untuk selanjutnya disebut sebagai **Tergugat ;**

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 4 Juli 2019 yang dilampiri anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate Nomor 567/797/XII/Disnaker/2018 tanggal 20 Desember 2018, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate pada tanggal 29 Juli 2019 dalam Register Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

Halaman 1 dari 26 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa Penggugat bergabung dan masuk bekerja di Grand Dafam Bela Hotel pada tanggal 01 februari tahun 2008 saat itu Penggugat memasukan lamaran kerja dan akhirnya diterima bekerja oleh pihak Grand Dafam Bela Hotel sebagai karyawan biasa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah sebagai karyawan tetap, Penggugat bekerja dan memberikan kontribusi untuk kemajuan terhadap badan usaha jasa perhotelan selama 10 (sepuluh) tahun 5 (lima) bulan banyak kontribusi yang Penggugat berikan terhadap Grand Dafam Bela Hotel. bahwa dengan prestasi kerja penggugat semakin baik namun tergugat hanya memberikan Sertifikat dengan Ucapan Bahwa “ penghargaan sertificate ini dengan bangga di sajikan untuk pencapaian terhormat kepada Fatmawati Thamrin telah ditunjuk sebagai agen resepsionis di front office di Grand Dafam Bela Ternate Mulai 1 februari 2008 hingga 26 juli 2018 “. tetapi Tergugat tidak pernah mengangkat Penggugat untuk memegang salah satu jabatan didalam hotel hanya sebagai karyawan biasa dari pokok masalah terjadinya perselisihan antara Penggugat dengan pihak Grand Dafam Bela Hotel (tergugat) diakibatkan Penggugat dengan karyawan bagian reception menerima uang tips dari tamu hotel, uang tips adalah sisa pengembalian dari pembayaran kamar oleh tamu yang menginap di hotel, tamu tersebut tidak mengambil kembalian uang sisa pada saat pembayaran kamar dan diketahui oleh pihak management hotel sehingga Penggugat dipanggil oleh pihak hotel dan dilakukan interogasi serta dibuat dalam berita acara hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh pihak hotel dengan cara-cara intimidasi dan memaksakan Penggugat mengaku telah berbuat kesalahan sehingga dipaksakan menanda tangani berita acara pemeriksaan yang sangat merugikan Penggugat, berita acara tersebut ditindaklanjuti oleh pihak manajemen sehingga kesimpulan pihak manajemen dianggap pelanggar berat sesuai dengan peraturan hotel, maka pihak manajemen menyuruh dengan paksaan kepada Penggugat segera membuat surat pengunduran diri akibat dari kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat,
 - bahwa pada dasarnya pemutusan hubungan kerja tidak di inginkan oleh pemerintah karena lebih bertambahnya angka pengangguran, namun upaya ini telah dilakukan tetapi tidak mendapat hasil yang baik sehingga PHK dapat terjadi namun PHK tersebut dengan modus adalah mengajukan pengunduran diri atas tekanan serta intimidasi dari pihak hotel kepada Penggugat. Apabila mengacu pada peraturan ketenagakerjaan yang berlaku maupun peraturan perusahaan di hotel

Halaman 2 dari 26 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



dan perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama semuanya tidak mengatur hal tersebut karena sangat bertentangan dengan peraturan ketenagakerjaan apabila salah peraturan hotel atau perjanjian kerja yang bertentangan dengan peraturan ketenagakerjaan maka batal demi hukum dengan sendirinya dan peraturan hotel atau perjanjian kerja secara formal gugur demi hukum dan tidak dapat diterapkan pada badan usaha tersebut.

- Bahwa PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat dengan dalil Penggugat mengundurkan diri serta pelanggaran berat sesungguhnya tidak benar karena pengunduran diri atas kemauan perusahaan bukan kemauan Penggugat maka secara hukum ketenagakerjaan batal demi hukum dan PHK secara sepihak oleh perusahaan tidak dapat diterima oleh Penggugat,
- Bahwa saat itu pada tanggal 26 Juli 2018 Tergugat memanggil Penggugat keruangan untuk diinterogasi kemudian dipaksakan membuat surat pengunduran diri oleh HRD bapak Ratno Waluyo, yang mana konsep Surat Pengunduran Diri tersebut di buat atas dasar diarahkan secara lisan oleh Tergugat kemudian di tulis dan atau di Catat oleh Penggugat terhitung per-tanggal 26 Juli 2018.

Berdasarkan Pasal 154 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal :

- b. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;*

Selanjutnya Pasal 162 Ayat (3), huruf a, dan c, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai mengundurkan diri.*
- c. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.*

Bahwa pelanggaran disiplin yang dilakukan Penggugat, seharusnya Tergugat sebagai pengurus perusahaan sudah harus lebih paham dan mengerti mengenai aturan ketenagakerjaan bilamana karyawan/tenaga kerja melakukan satu pelanggaran disiplin, Tergugat dapat melakukan pembinaan secara lisan kepada karyawan disertai dengan peringatan tertulis SP_1, dan seterusnya



SP_2, sampai pada SP_3, sesuai dengan aturan ketenagakerjaan berdasarkan Pasal 161 ayat (1), (2) dan (3), UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

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

Ayat (2) surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama.

Ayat (3) pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana maksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4),

2. Bahwa pada dasarnya peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan aturan ketenagakerjaan sehingga Tergugat dalam bertindak mengenai pembinaan tenaga kerja selalu mengikuti prosedur aturan yang berlaku sebagaimana pembinaan yang dilakukan oleh Tergugat tidak mengikuti prosedur ketentuan yang berlaku, setelah dilakukan interogasi dan dibuat dalam berita acara hasil pemeriksaan bahwa Penggugat dianggap bersalah melakukan pelanggaran berat yang diatur dalam peraturan perusahaan dengan konsekuensi adalah PHK perlu diketahui bahwa pelanggaran berat yang diatur dalam Pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003 tidak bisa dijadikan dasar lagi dalam penyelesaian ketenagakerjaan karena telah dilakukan yudisial review oleh Mahkamah Konstitusi RI di Jakarta sebagaimana kutipan putusan dibawah ini;

a. Berdasarkan Surat Edaran Nomor : SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan MK Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 Atas Uji Materiil Pasal 158 tentang pelanggaran berat UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. menyatakan bahwa Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Khusus Pasal 158, Pasal 159, dan Pasal 160, dianggap tidak pernah ada dan tidak dapat digunakan lagi sebagai dasar/acuan dalam penyelesaian hubungan industrial. Selama belum diproses dalam perkara pidana mengenai tuduhan melakukan pencurian atau menggelapkan, menyimpan dengan tujuan untuk dimiliki.



- b. Sehubungan dengan hal tersebut diatas maka pemutusan hubungan kerja (PHK) karena Penggugat melakukan kesalahan berat sehingga Tergugat berdasarkan pada pasal 158 UU No. Tahun 2003 yang dituduhkan Tergugat kepada Penggugat harus dapat dibuktikan dengan perintah putusan mahkamah konstitusi yaitu harus melalui uji materil dalam perkara pidana setelah memperoleh putusan hakim pidana yang telah berkuat hukum tetap atau yang disebut putusan ingkra.
3. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada tanggal 26 Juli 2018 yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat dengan alasan pelanggaran berat yaitu mengambil, menyimpan, dan menggelapkan barang milik tamu, sedangkan masalah tersebut tidak disidangkan dalam perkara pidana untuk menyatakan seseorang bersalah secara hukum sesuai putusan mahkamah konstitusi yang telah disampaikan diatas maka PHK tersebut batal demi hukum karena tidak dapat buktikan melalui proses putusan perkara pidana yang ingkra, untuk itu Tergugat diwajibkan membayar pesangon dan hak-hak lain yang diatur dalam aturan ketenagakerjaan kepada Penggugat setelah dilakukan PHK jika hal itu dilakukan oleh Tergugat maka Penggugat dapat menerima PHK yang dilakukan oleh Tergugat, namun Tergugat tetap pada prinsipnya dengan sengaja melalaikan hak-hak Penggugat dengan tujuan melakukan perbuatan yang tidak sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan dimana Tergugat tidak lagi membayar pesangon kepada Penggugat. setelah Penggugat di PHK oleh Tergugat maka Penggugat sudah tidak di ijinan untuk bekerja oleh Tergugat di Grand Dafam Bela Hotel Ternate.
4. Bahwa PHK yang dilakukan oleh Tergugat yaitu dengan menyuruh dan memaksa kepada Penggugat mengajukan surat pengunduran diri tersebut dan dijadikan dasar untuk dilakukan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung dalam surat PHK pada tanggal 26 bulan juli tahun 2018. bahwa PHK yang disampaikan oleh Grand Dafam Bela Hotel sangat bertentangan dengan aturan ketenagakerjaan dimana PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat didasari dengan surat pengunduran diri dari Penggugat sedangkan surat pengunduran diri yang dibuat oleh Penggugat atas paksaan serta intimidasi dari Tergugat jika pengunduran diri atas paksaan dan intimidasi dari Tergugat maka hal tersebut tidak dapat diterima karena bertolak belakang dengan aturan ketenagakerjaan Pasal 162 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana PHK tersebut batal demi hukum karena penuh dengan kebohongan yang dilakukan oleh Tergugat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Bahwa selanjutnya Penggugat melaporkan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate dan didampingi oleh kuasa hukumnya kemudian dilakukan perundingan mediasi sebanyak 5 (lima) kali tetapi tidak mencapai satu kesepakatan dikarenakan masing-masing pihak mempertahankan pendapatnya, Penggugat meminta dihitung pesangon sesuai masa kerja dan ketentuan yang berlaku sebaliknya Tergugat hanya 2 (dua) kali hadir dalam mediasi di Kantor Disnaker selanjutnya tidak pernah hadir lagi meskipun sudah dipanggil oleh Mediator Disnaker, Tergugat tetap mangkir dan tidak mau hadir karena Tergugat menganggap pelanggaran berat yang dilakukan oleh Penggugat dimana hal tersebut tidak dapat diberikan pesangon sesuai dengan peraturan perusahaan sehingga perundingan mediasi dianggap gagal. Melihat dari hal tersebut diatas seharusnya Tergugat harus mengerti dan memahami betul tentang aturan ketenagakerjaan sehingga tidak sembarangan dalam membuat peraturan perusahaan serta bertindak karena tindakan Tergugat dengan melakukan PHK terhadap seseorang dikarenakan alasan yang tidak dapat dibuktikan secara pidana, melihat dari kejadian tersebut sehingga dilakukan mediasi diantara kedua belah pihak namun tidak juga membawa hasil mengenai pembayaran pesangon serta hak-hak penggugat lainnya dan tidak ada kesepakatan diantara kedua belah pihak maka disnaker mengeluarkan anjuran untuk dapat diselesaikan di tingkat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate setempat.
6. Bahwa akibat dari perbuatan Tergugat melakukan PHK secara sepihak kepada Penggugat dan tidak mau membayar hak-hak Penggugat sesuai dengan Masa Kerja 10 (sepuluh) tahun 5 (lima) bulan dan Penggugat bersama kuasa hukumnya melakukan pengurusan menyangkut dengan hak-hak Penggugat di perusahaan sebanyak 5 (lima) kali maupun di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate sebanyak 5 (lima) kali tetapi dalam perundingan tidak mencapai suatu kesepakatan bersama sehingga perundingan dianggap gagal karena Tergugat tetap pada prinsipnya dan tidak mau membayar pesangon serta hak-hak Penggugat yang lain, tindakan Tergugat tersebut telah melanggar ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
7. Bahwa sejak saat itulah Tergugat sudah tidak memberikan gaji Penggugat mulai dari bulan Agustus tahun 2018 sampai dengan bulan Mei tahun 2019 terhitung 10 (sepuluh) bulan dan seterusnya selanjutnya perkara ini masih dalam proses maka gaji Penggugat tetap masih di hitung dalam bulan berjalan dan harus dibayarkan oleh Tergugat namun Penggugat menyadari

Halaman 6 dari 26 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



bahwa berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3 Tahun 2015, maka Gaji atau Upah proses dalam perkara dapat dikabulkan sebesar 6 (enam) bulan gaji/upah yang wajib hukum untuk dapat dibayarkan sesuai ketentuan tersebut.

Berdasarkan Pasal 151, ayat (3), UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

Ayat (3), Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Selanjutnya Pasal 155 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

Ayat (2), Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.

Ayat (3), pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

8. Bahwa PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat terhitung sejak pemutusan hubungan kerja pada tanggal 26 juli 2018 adalah benar-benar PHK secara sepihak tanpa melalui perundingan bipartit secara adil dan bijaksana yang di lakukan oleh perusahaan oleh karena itu PHK tersebut tidak dapat diterima oleh Penggugat dimana PHK tersebut telah menyimpang dari ketentuan Pasal 153 ayat (1), point c, Pasal 151 ayat (3), Pasal 155 ayat (2), dan (3), UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sehingga dalam Pasal 155 ayat (2), dan (3), PHK tanpa melalui penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3), adalah batal demi hukum jadi jelas sekali PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat membuat hubungan Penggugat dengan Tergugat menjadi tidak harmonis lagi oleh karena itu Penggugat menyadari betul bahwa Penggugat tidak mungkin balik kembali untuk bekerja lagi diperusahaan meskipun dipanggil oleh Tergugat maka kepada Tergugat harus dan wajib membayar hak-hak Penggugat terdiri dari upah Penggugat yang tidak dibayarkan terhitung mulai bulan Agustus tahun 2018 s/d bulan Mei tahun 2019 terhitung 10 (sepuluh)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bulan. Namun Penggugat hanya menghitung 6 (enam) bulan dari bulan Agustus 2018 s/d Januari 2019 ditambah pesangon dan hak-hak lain yang diatur dalam ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. dengan Gaji pokok Penggugat Rp. 2.415.101,- x 6 = Rp. 14.490.606,- (Empat Belas Juta Empat Ratus Sembilan Puluh Ribu Enam Ratus Enam Rupiah).

9. Bahwa berdasarkan Pasal 169 ayat (1), point a, e, UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

a. *Membujuk dan atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;*

e. *Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan;*

Selanjutnya Pasal 169 ayat (2), UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ayat (2) pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pekerja buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentaun pasal 156 ayat (4),

10. Bahwa perhitungan pesangon berdasarkan Pasal 156, ayat (2), (3), (4), pesangon di hitung 2 (dua) kali ketentuan Pasal 169 ayat (2), Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Penggugat atas nama FATMAWATI THAMRIN dengan masa kerja 10 (sepuluh) tahun 5 (lima) bulan dengan besar gaji pokok Rp. 2.415.101,-

- Pesangon 2 (dua) kali ketentuan dengan dasar Gaji terakhir Rp. 2.415.101,- x 9 = Rp. 21.735.909,- x 2 = Rp. 43.471.818,-
- Penghargaan Masa Kerja Rp. 2.415.101,- x 4 = Rp. 9.660.404,-
- 15% Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan Rp. 6.520.772,-
- Penggantian Hak terdiri dari Cuti tahunan 24 hari Rp. 2.229.324,-
- Biaya ongkos pulang Pekerja Rp. - 0,-
- Total Pesangon yang diterima oleh Penggugat sebesar Rp. 61.882.318,-

11. Jumlah keseluruhan hak-hak Penggugat yang harus diterima Pesangon Rp. 61.882.318,- + dengan gaji Penggugat yang belum di bayarkan sejak dari bulan Agustus tahun 2018 s/d bulan Mei tahun 2019 namun Penggugat hanya menghitung 6 (enam) bulan Rp. 14.490.606,- Total Jumlah Keseluruhan sebesar **Rp. 76.372.924,- (Tujuh Puluh Enam Juta Tiga Ratus Tujuh Puluh Dua Ribu Sembilan Ratus Dua Puluh Empat Rupiah),-**

Halaman 8 dari 26 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte

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

12. Bahwa akibat dari perbuatan Tergugat tersebut pada Poin 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, diatas maka upah/gaji Penggugat yang belum dibayar mohon kiranya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial untuk menetapkan Putusan Sela dan memerintahkan terlebih dahulu untuk dibayar gaji Penggugat yang di stop dan tidak dibayarkan selama 6 (enam) bulan dari bulan Agustus 2018 s/d bulan Januari 2019 sebesar Rp. 14.490.606,
13. Bahwa berdasarkan Pasal 96 ayat (1), (2), UU No. 2 tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial.
 - Ayat (1), apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam pasal 155 ayat (3), Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hakim ketua sidang harus menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan.
 - Ayat (2), putusan sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua.

Berdasarkan fakta yang Penggugat uraikan tersebut diatas maka dengan ini Penggugat mohon dengan hormat kepada Ketua Pengadilan Negeri Ternate Cq. Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menjatuhkan amar putusan sebagai berikut :

PRIMAIR :

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Penggugat berhak mendapatkan hak-hak Penggugat seluruhnya;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh hak-hak Penggugat berupa pesangon sebesar Rp. 61.882.318,- dan ditambah dengan gaji/upah proses selama 6 (Enam) Bulan terhitung dari bulan Agustus 2018 s/d bulan Januari 2019 yang belum dibayarkan kepada Penggugat sebesar Rp. 14.490.606,-
 - Total Jumlah Keseluruhan dari Rp. 61.882.318 + Rp. 14.490.606. = sebesar Rp. 76.372.924,- (Tujuh Puluh Enam Juta Tiga Ratus Tujuh Puluh Dua Ribu Sembilan Ratus Dua Puluh Empat Rupiah),-

SUBSIDAIR.

Dalam keadilan yang baik, mohon keadilan yang seadil-adilnya (Ex Aequo Et Bono).

Halaman 9 dari 26 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat dan Tergugat hadir diwakili oleh kuasanya ;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak ;

Menimbang, bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan jawaban pada pokoknya sebagai berikut ;

1. Bahwa dalil-dalil Penggugat yang tidak secara tegas dibantah oleh Tergugat dianggap telah ditolak seluruhnya.
2. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil – dalil gugatan Penggugat kecuali yang diakui secara tegas.
3. Bahwa Penggugat mulai bekerja di kantor Tergugat sejak tanggal 1 Februari 2008 dengan status karyawan kontrak dan masa orientasi 3 (tiga) bulan, kemudian diangkat sebagai karyawan tetap mulai tanggal 1 Februari 2010. Hal mana akan dibuktikan oleh Tergugat pada sidang pembuktian nanti. Dengan demikian dalil gugatan Penggugat pada point 1 yang menyatakan bahwa Penggugat mulai bekerja di kantor Tergugat sejak tahun 2008 dengan status sebagai karyawan tetap patut untuk ditolak.
4. Bahwa masih pada point 1 gugatan, nampaknya Penggugat telah melakukan pembohongan dengan menyatakan bahwa Penggugat memiliki prestasi kerja namun Tergugat hanya memberikan sertifikat dengan ucapan (diberi huruf tebal) “penghargaan sertificate ini dengan bangga disajikan untuk pencapaian terhormat kepada Fatmawati Thamrin telah ditunjuk sebagai agen resepsionis di front office di grand Dafam Bela Hotel mulai 1 february 2008 hingga 26 juli 2018”, padahal yang benar adalah surat Managemen nomor : 049/ATH/GM/VIII/2008 tanggal 27 Agustus 2008 adalah internal transfer atau promosi yang diberikan kepada Penggugat dari jabatan semula room attendant menjadi staf security wanita. Mutasi dan promosi adalah wewenang internal Managemen perusahaan untuk menempatkan orang sesuai kemampuannya. Bukan prestasi kerja seperti yang disimpulkan sendiri oleh Penggugat seolah-olah prestasi kerja dari tahun 2008 sampai tahun 2018.
5. Bahwa masih pada point 1 gugatan, nampaknya Penggugat terlalu bersemangat dan cenderung tendensius dengan secara berulang-ulang menyatakan bahwa Penggugat dipanggil, diinterogasi, dan diintimidasi agar

Halaman 10 dari 26 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte

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)



mengajukan pengunduran diri dari kantor Tergugat. Terhadap isi gugatan point 1 ini Tergugat mensoomer kepada Penggugat agar wajib membuktikan dalam persidangan perkara aquo tentang unsur-unsur seperti yang dituduhkan kepada Tergugat. Perlu diketahui bahwa Penggugat telah melakukan pelanggaran yang dapat merugikan perusahaan, dan oleh karena itu kepada Penggugat telah diberikan pembinaan dan juga surat peringatan dimulai dari surat peringatan I (SP 1) sampai surat peringatan III (SP 3). Dan oleh karena Penggugat merasa tidak bisa lagi bekerja di kantor Tergugat, maka Penggugat dengan kesadaran penuh telah mengajukan surat pengunduran diri yang ditulis tangan dan ditandatangani di atas meterai oleh Penggugat. Terhadap keabsahan dan kebenaran surat pengunduran diri tersebut kami serahkan sepenuhnya kepada yang mulia Majelis Hakim untuk menilai dan menyimpulkan isi surat pengunduran diri tersebut yang akan kami sampaikan pada sidang pembuktian. Dengan demikian maka dalil gugatan Penggugat pada point 1 patut untuk ditolak.

6. Bahwa terhadap dalil gugatan point 2 nampaknya Penggugat terlalu mengada-ada dengan menyatakan seolah-olah Tergugat menerapkan pasal 158, pasal 159, dan pasal 160 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sudah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi, padahal kalau diteliti isi surat peringatan yang telah dikeluarkan berulang kali oleh Tergugat kepada Penggugat pada tahun 2009 adalah terkait ketidak hadirannya / tidak masuk kerja Penggugat yang berdampak terhadap kinerja Penggugat yang oleh karena itu Penggugat dimutasikan dari jabatan lama sebagai security / female officer ke jabatan baru sebagai housekeeping / PA Staf. Jadi pada dasarnya pengaturan mutasi dan promosi adalah kewenangan internal manajemen perusahaan berdasarkan kebutuhan dan kapasitas. Jika Penggugat dengan jujur mengakui seolah-olah Penggugat diberhentikan (PHK) oleh Tergugat berdasarkan pasal 158, pasal 159, dan pasal 160 karena melakukan pencurian silahkan dibuktikan bahwa Tergugat telah mengeluarkan surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena melakukan pencurian. Justeru Penggugat sendiri yang mengajukan surat permohonan pengunduran diri dengan alasan "satu dan lain hal" bukan karena diPHK oleh Tergugat sehingga dalil gugatan pada point 1 mengada-ada dan patut untuk ditolak.
7. Bahwa terhadap dalil gugatan poin 3 lagi-lagi Penggugat mengarang dan mengada-ada dengan menyatakan "bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) pada tanggal 26 Juli 2018 yang dilakukan oleh Tergugat kepada



Penggugat dengan alasan pelanggaran berat yaitu mengambil, menyimpan, dan menggelapkan barang milik tamu sedangkan masalah tersebut tidak disidangkan dalam perkara pidana untuk menyatakan seseorang bersalah secara hukum.....dst” perlu Tergugat menanggapi dengan tegas bahwa saat Penggugat diberikan pengarahannya oleh Tergugat, Penggugat sempat menangis dan memilih untuk mengundurkan diri secara baik-baik. Oleh karena Penggugat telah memutuskan untuk mengajukan surat pengunduran diri secara baik-baik maka Tergugat mengambil sikap untuk tidak perlu dilanjutkan ke proses pidana dan kepada Penggugat diberikan surat keterangan pengalaman kerja. Sikap bijak yang diambil oleh Tergugat seharusnya diapresiasi oleh Penggugat namun sangat disayangkan jika dalam dalil gugatan point 3 terjadi pemutarbalikan fakta oleh Penggugat. Oleh karena itu Tergugat mensomasi / teguran hukum kepada Penggugat agar segera membuktikan bahwa Tergugat benar-benar telah melakukan PHK kepada Penggugat pada tanggal 26 Juli 2018. Yang benar adalah Penggugat memPHKkan dirinya sendiri dengan mengajukan surat pengunduran diri secara tertulis dan ditulis tangan sendiri serta ditanda tangani diatas meterai pada tanggal 26 Juli 2018. Pengugat terlalu keras memukul di air akhinya kepercik muka sendiri. Tergugat memohon kepada yang mulia Majelis Hakim agar dalil gugatan Penggugat pada point 3 ditolak dengan tegas.

8. Bahwa dalil gugatan Penggugat pada point 4 adalah pengulangan dari dalil gugatan point 3 dengan sedikit mempertegas bahwa surat pengunduran diri yang diajukan oleh Penggugat atas dasar paksaan dan intimidasi dari Tergugat termasuk tuduhan kebohongan yang dilakukan oleh Tergugat. Sekali lagi Tergugat mempersilahkan Penggugat untuk membuktikan adanya paksaan, intimidasi, dan kebohongan yang dilakukan oleh Tergugat. Penggugat sepertinya berusaha meyakinkan Pengadilan Hubungan Industrial yang dengan seenak perutnya dan tanpa etika mengarahkan moncong senjata ke Tergugat dengan tuduhan paksaan, intimidasi, dan kebohongan. Oleh karena itu maka Tergugat mempersilahkan Penggugat untuk membuktikan adanya paksaan, intimidasi, dan kebohongan yang dilakukan oleh Tergugat. Jika tidak dapat dibuktikan maka dengan sangat menyesal Tergugat akan mempertimbangkan kembali sikap untuk tidak memproses secara pidana perbuatan yang dilakukan oleh Penggugat. Tergugat menyatakan menolak dengan tegas dalil gugatan Penggugat pada point 4 gugatan.



9. Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat point 5 sepertinya Penggugat salah menempatkan diri bukan pada posisi sebagai pihak dalam perkara aquo melainkan seolah-olah sebagai pengawas ketenagakerjaan yang menilai Tergugat sembarangan dalam membuat peraturan perusahaan. Bukankah peraturan perusahaan sebelum disahkan oleh instansi pemerintah di bidang ketenagakerjaan dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate telah diperiksa, diteliti, dan dikaji secara komprehensif sebelum disahkan oleh Kepala Dinas? Seharusnya Penggugatlah yang perlu memahami aturan ketenagakerjaan dimana yang bersangkutan telah mengajukan surat pengunduran diri namun masih juga melaporkan lagi ke Dinas Tenaga Kerja setempat. Terhadap point 5 gugatan patut untuk ditolak atau sekurang-kurangnya dikesampingkan.
10. Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugatn point 6 yang menyatakan, "bahwa akibat dari perbuatan Tergugat melakukan PHK secara sepihak kepada Penggugat.....dst" Tergugat memohon kepada yang mulia Majelis Hakim untuk memerintahkan Penggugat membuktikan dimana dan kapan PHK itu dilakukan oleh Tergugat. Sampai dengan perkara ini naik ke persidangan Tergugat tidak pernah mengeluarkan satu suratpun yang menyatakan Penggugat diPHK. Penggugatlah yang melakukan PHK terhadap dirinya sendiri dengan mengajukan surat pengunduran diri yang kebenaran dan keabsahannya saat ini menjadi kewenangan yang mulia Majelis Hakim untuk menilai dan menyimpulkan. Penggugat tidak memiliki kapasitas untuk menyimpulkan bahwa surat pengunduran diri yang diajukan oleh Penggugat karena adanya paksaan, intimidasi, dan kebohongan yang dilakukan oleh Tergugat. Gugatan Penggugat saja baru memasuki tahap jawaban oleh Tergugat bagaimana mungkin Penggugat sudah masuk pada agenda kesimpulan? Karena itu maka dalil gugatan point 6 patut untuk ditolak.
11. Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat point 7 tentang upah proses Tergugat memohon untuk ditolak dengan alasan bahwa tidak ada pekerjaan maka tidak ada pembayaran gaji. Bagaimana mungkin Penggugat menuntut gaji sementara Penggugat sendiri telah mengajukan surat pengunduran diri atau resign dari tempat kerja. Jika Penggugat menggunakan pasal 155 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai rujukan dimana substansi dari pasal dimaksud adalah selama belum ada putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pengusaha maupun pekerja harus tetap



melaksanakan kewajibannya, maka sejak Penggugat mengajukan surat pengunduran diri dan berhenti bekerja apakah Penggugat tetap melaksanakan kewajibannya sebagaimana amanat pasal 155 tersebut? Oleh karena pertimbangan tersebut Tergugat memohon agar upah proses sebagaimana tuntutan Penggugat pada dalil gugatan point 7 patut untuk ditolak.

12. Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat point 8 perlu ditanggapi oleh Tergugat bahwa terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat, Tergugat telah 2 (dua) kali melakukan pertemuan bipartit dimana Penggugat akhirnya memutuskan untuk mengundurkan diri secara baik-baik. Oleh karena itu adalah tidak benar jika didalilkan oleh Penggugat bahwa tidak ada perundingan bipartit. Dalil gugatan Penggugat pada point 8 patut untuk ditolak dengan tegas karena telah dibantah sendiri oleh Penggugat sebagaimana yang didalilkan oleh Penggugat pada point 6. Di point 8 Penggugat menyatakan Tergugat melakukan PHK secara sepihak tanpa melalui perundingan bipartit, sementara pada dalil gugatan point 6 Penggugat dengan sadar menyatakan bahwa Penggugat dan kuasa hukumnya telah 5 (lima) kali melakukan perundingan dengan perusahaan dan Dinas Tenaga kerja Kota Ternate namun tidak mencapai kesepakatan. Dalil gugatan Penggugat point 6 selain dibantah oleh Tergugat juga dibantah oleh Penggugat sendiri.
13. Bahwa terhadap gugatan Penggugat point 9 tidak ada hubungannya dengan pokok perkara aquo oleh karena jika pasal 169 ayat (1) huruf a dan e yang dijadikan rujukan maka jelas dan terang benderang bahwa Tergugat tidak pernah membujuk dan atau menyuruh Penggugat untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan serta Tergugat tidak pernah memerintahkan Penggugat untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang di[perjanjikan]. Perusahaan Tergugat bergerak di bidang jasa perhotelan dengan kelas hotel bintang empat yang secara professional menempatkan pekerja sesuai skill dan kapasitasnya. Dengan demikian maka dalil gugatan Penggugat point 9 tidak beralasan dan patut untuk ditolak.
14. Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat point 10, point 11, point 12, dan point 13 adalah saling berhubungan sehingga Tergugat memandang perlu untuk ditanggapi dalam satu kesatuan dimana Penggugat secara sadar telah mengajukan surat pengunduran diri atau resign dari tempat kerja dalam hal ini kantor Tergugat maka perhitungan pesangon sebagaimana



yang didalilkan dan dihitung sendiri oleh Penggugat sebagaimana tertuang pada point 10 sampai dengan point 13 patut untuk ditolak dengan tegas.

15. Bahwa terhadap tuntutan Pengugat yang seluruhnya telah dibantah oleh Tergugat dimana faktanya Penggugat dengan sadar telah mengajukan surat pengunduran diri maka perhitungan pesangon yang dibuat oleh Penggugat patut untuk ditolak karena tidak beralasan menurut hukum. Oleh karena Penggugat tidak diputuskan hubungan kerjanya oleh Tergugat melainkan dengan sadar mengajukan pengunduran diri maka sesuai aturan ketenagakerjaan, Penggugat selayaknya memperoleh uang pisah.

PERMOHONAN :

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas, maka Tergugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo agar dapat menjatuhkan putusan sebagai berikut :

- Menolak gugatan penggugat untuk seluruhnya.
- Biaya perkara menurut hukum.

A T A U

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (Ex Aequo Et bono).

Menimbang, bahwa atas Jawaban Tergugat, Penggugat telah mengajukan Replik secara tertulis tanggal 26 Agustus 2019 dan atas Replik Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan Duplik secara tertulis tanggal 4 September 2019 ;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup sebanyak 6 (enam) buah bukti surat dan yang ditandai dengan alat bukti P-1 sampai P-6 dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata bukti surat Penggugat P-1 sampai P-3 adalah foto copy dan tidak ada aslinya, sedangkan bukti P-4 sampai P-6 adalah asli terdiri dari :

1. Foto copy surat perjanjian kerja waktu tidak tertentu Nomor 474/HRD-BIH/I/2010 tanggal 20 Januari 2010, selanjutnya pada foto copy bukti surat tersebut diberi tanda P-1;
2. Foto copy slip gaji atas nama Fatmawati Thamrin tanggal 27 Juli 2018, selanjutnya pada foto copy bukti surat tersebut diberi tanda P-2;



3. Foto copy surat pengunduran diri yang dibuat dan ditandatangani oleh Fatmawati T, selanjutnya pada foto copy bukti surat tersebut diberi tanda P-3;
4. Asli dan foto copy certificate atas nama Fatmawati Thamrin, selanjutnya pada foto copy bukti surat tersebut diberi tanda P-4;
5. Asli dan foto copy certificate of appreciation tanggal 5 Desember 2012 atas nama Fatmawati Thamrin, selanjutnya pada foto copy bukti surat tersebut diberi tanda P-5;
6. Asli dan foto copy certificate of appreciation tanggal 4 Agustus 2010 atas nama Fatmawati Thamrin, selanjutnya pada foto copy bukti surat tersebut diberi tanda P-6;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil bantahannya, Tergugat telah mengajukan 1 (satu) bukti surat yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata cocok dengan aslinya lalu diberi tanda T-1 yaitu Surat pengunduran diri Penggugat:

Menimbang, bahwa Penggugat juga telah mengajukan 2 orang saksi yaitu Suriyani Samsudin dan Haerul Benyeter, sebelum memberikan kesaksian disumpah yang pada pokoknya menerangkan hal – hal sebagai berikut :

SURIYANI SAMSUDIN:

1. Bahwa saksi dihadirkan untuk memberikan keterangan dalam persidangan perkara ini sehubungan dengan masalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat.
2. Bahwa saksi mengetahui kalau Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat karena saksi dan Penggugat sama-sama bekerja di grand dafam bela hotel dan saksi juga ikut di PHK bersama-sama dengan Penggugat.
3. Bahwa saksi mengetahui penyebab Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat yaitu karena Penggugat telah menerima uang tip dari tamu grand dafam bela hotel.
4. Bahwa Penggugat bekerja di grand dafam bela hotel yaitu sejak tahun 2008.
5. Bahwa Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat yaitu pada tanggal 26 Juli 2018.
6. Bahwa saksi tidak tahu apakah Tergugat ada mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat atau tidak, namun pada tanggal 25 Juli 2018, saksi dan Penggugat dipanggil oleh saudara Ratno Waluyo yang merupakan HRD pada grand dafam bela hotel dan Ratno



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Waluyo mengatakan kepada saksi dan Penggugat bahwa General Manager dan Direktur grand dafam bela hotel telah memecat saksi dan Penggugat.

7. Bahwa setahu saksi tidak ada pelanggaran lain yang dilakukan oleh Penggugat sehingga Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pengugat, selain Penggugat menerima uang tip dari tamu grand dafam bela hotel.
8. Bahwa setelah menandatangani surat pengunduran diri Ratno Waluyo meminta saksi dan Penggugat untuk tetap bekerja sampai tanggal 30 Juli namun saksi dan Penggugat menolak dan tidak lagi masuk kerja.
9. Bahwa saksi mengetahui gaji pokok Penggugat sebesar Rp2.400.000,00 (dua juta empat ratus ribu rupiah).
10. Bahwa saksi tidak tahu soal postingan harga kamar yang dilakukan oleh Penggugat ke dalam system.
11. Saksi mengetahui dan mengakui bahwa kewajiban receptionis adalah memposting ke dalam system setiap pembayaran kamar yang dilakukan oleh tamu hotel.
12. Bahwa sepengetahuan saksi jika seorang tamu grand dafam bela hotel tidak mengambil uang kelebihan pembayaran yang sudah di posting ke sistim, maka uang tersebut di sebut dengan uang refund dan uang refund tersebut harus di posting ke dalam sistem.
13. Bahwa saksi dan juga Penggugat pernah menyelesaikan masalah pengambilan uang refund ke Dinas Ketenaga Kerja Kota Ternate.
14. Bahwa setahu saksi, Tergugat tidak memberikan hak-hak Penggugat setelah Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat.
15. Bahwa setahu saksi, Penggugat pernah membuat surat pengunduran diri.
16. Bahwa Penggugat membuat surat pengunduran diri karena saudara Ratno Waluyo mengatakan kepada saksi dan Penggugat bahwa General Manager dan Direktur sudah memecat kami serta Ratno Waluyo juga mengatakan kepada saksi dan Penggugat bahwa saksi dan Penggugat harus membuat surat pengunduran diri.
17. Bahwa setahu saksi hampir semua karyawan grand dafam bela hotel sering menerima uang tip dari tamu grand dafam bela hotel.
18. Bahwa terhadap rekan saksi yang lain meskipun terima uang tip dari tamu hotel namun tidak diPHK oleh Tergugat.
19. Bahwa selain gaji, Penggugat juga menerima uang servis yang dibayarkan untuk setiap bulannya dan menerima juga tunjangan hari raya (THR).

Halaman 17 dari 26 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

20. Bahwa uang servis yang diterima oleh Penggugat sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) sampai dengan Rp 2.000.000,00 (dua juta rupiah) tergantung dari pendapatan hotel untuk setiap bulannya sedangkan uang tunjangan hari raya yaitu sebesar 1 (satu) bulan gaji Pengugat.
21. Bahwa Penggugat tidak menerima surat peringatan pertama sampai ketiga.
22. Bahwa setahu saksi Tergugat pernah memberikan pembinaan kepada seluruh karyawan grand dafam bela hotel.
23. Bahwa karyawan grand dafam bela hotel tidak diberikan uang makan karena telah mendapat jatah makan dari grand dafam bela hotel.
24. Bahwa uang refund yang merupakan uang tips dari tamu hotel harus diposting ke dalam system dan tidak dapat dikembalikan.
25. Bahwa saksi dan Penggugat bekerja sebagai receptionis di kantor Tergugat..
26. Bahwa setahu saksi surat pengunduran diri oleh Penggugat bukan atas kemauannya. Ratno Waluyo yang menyuruh saksi dan Penggugat untuk membuat surat pengunduran diri.
27. Bahwa saksi dan Penggugat saat membuat surat pengunduran diri dipandu oleh Pak Ratno Waluyo yang saat itu menjabat sebagai HRD.
28. Bahwa selain Pak Ratno, saat itu di ruangan HRD saat pembuatan surat pengunduran diri ada juga Pak Agus, Pak Adi, Fatmawati, dan seorang karyawan training.
29. Bahwa Penggugat tidak lagi masuk bekerja sejak tanggal 26 Juli 2018, namun setelah Penggugat menandatangani surat pengunduran diri tersebut, Ratno Waluyo menyuruh Penggugat dan saksi untuk tetap masuk bekerja sampai dengan tanggal 30 Juli 2018, akan tetapi saksi dan Penggugat sudah tidak mau lagi masuk kerja.
30. Bahwa saat ini Pak Ratno Waluyo sudah tidak lagi bekerja di grand dafam bela hotel.
31. Bahwa menurut saksi kinerja Penggugat selama bekerja di kantor Tergugat cukup baik dan tidak pernah melakukan kesalahan.
32. Bahwa surat pengunduran diri yang diajukan oleh saksi sama isinya dengan surat pengunduran diri yang dilakukan oleh Penggugat.
33. Bahwa saksi pernah bertugas satu shift dengan Penggugat.
34. Bahwa saksi tidak tahu berapa harga kamar yang diposting oleh Penggugat ke dalam system.

HAIRUL BENYETOR :

Halaman 18 dari 26 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa saksi mengetahui dihadirkan di persidangan ini karena ada masalah pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat terhadap Penggugat.
2. Bahwa saksi mengetahui perkara ini dari Penggugat.
3. Bahwa sepengetahuan saksi Tergugat memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat karena masalah uang tip yang diberikan oleh tamu hotel kepada penggugat.
4. Bahwa sepengetahuan saksi kasus PHK ini terjadi pada bulan juli 2018.
5. Bahwa saksi tidak tahu apakah ada surat PHK yang dikeluarkan oleh Tergugat kepada Penggugat, namun setahu saksi Pak Ratno Waluyo yang menyuruh Penggugat untuk membuat surat pengunduran diri.
6. Bahwa saksi tidak tahu kapan Penggugat mulai bekerja di Grand Dafam Bela Hotel.
7. Bahwa Penggugat ditempatkan di bagian receptionis.
8. Bahwa saksi tidak tahu berapa gaji yang diberikan kepada Penggugat.
9. Bahwa saksi tidak pernah membuat perjanjian kerja dengan tergugat.
10. Bahwa setahu saksi selain gaji, Penggugat juga diberikan uang servis sebesar Rp 600.000,00 (enam ratus ribu rupiah) sampai Rp 2.000.000,00 (dua juta rupiah) tergantung pendapatan hotel untuk satu bulan dan uang tunjangan hari raya sebesar 1 (satu) bulan gaji.
11. Bahwa saksi tidak tahu apakah Tergugat telah menyelesaikan hak-hak Penggugat setelah diPHK.
12. Bahwa karyawan di Grand Dafam Bela Hotel tidak diberikan uang makan karena sudah mendapat jatah makan di hotel.
13. Bahwa saksi saat ini sudah tidak bekerja karena telah di PHK oleh Tergugat.
14. Bahwa setahu saksi menerima uang tips dari tamu hotel tidak dilarang dan tidak diPHK.
15. Bahwa sepengetahuan saksi jika karyawan melakukan pelanggaran yaitu sering tidak masuk kantor, sering terlambat dan kinerja buruk maka dapat diPHK.
16. Bahwa saksi sudah lebih dulu berhenti kerja sebelum Penggugat diPHK.

Menimbang, bahwa Tergugat tidak mengajukan saksi walaupun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan dalam persidangan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Pengugat mengajukan kesimpulan secara tertulis tanggal 16 September 2019, dan Tergugat tidak mengajukan

Halaman 19 dari 26 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



kesimpulan, kesimpulan tersebut telah dicatat dalam Berita Acara Persidangan ini ;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana tersebut diatas ;

Menimbang, bahwa antara para pihak telah diusahakan perdamaian, namun perdamaian tersebut tidak berhasil dicapai ;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim membaca dan memperhatikan gugatan Penggugat secara cermat, Majelis Hakim menemukan fakta yang menjadi substansi pokok gugatan Penggugat dalam perkara ini adalah tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, bermula Penggugat dengan karyawan bagian reception menerima uang tips dari tamu hotel sisa pengembalian dari Pembayaran kamar oleh tamu yang menginap di hotel, dan pada tanggal 26 Juli 2018 Penggugat dipanggil oleh Bapak Ratno Waluyo selaku HRD Grand Daffam Bela Hotel untuk diinterogasi kemudian dipaksakan membuat surat pengunduran diri, sehingga Pengggat beranggapan Pengunduran diri itu batal demi hukum karena tidak sesuai dengan Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat membantah telah melakukan intimidasi agar Penggugat mengajukan pengunduran diri dari kantor Tergugat, sehingga Tergugat mensoomer kepada Penggugat agar wajib membuktikan dalam persidangan perkara aquo tentang unsur-unsur seperti yang dituduhkan kepada Tergugat, Tergugat menyampaikan bahwa Penggugat telah melakukan pelanggaran yang dapat merugikan perusahaan, dan oleh karena itu kepada Penggugat telah diberikan pembinaan dan juga surat peringatan dimulai dari surat peringatan I (SP 1) sampai surat peringatan III (SP 3). Dan oleh karena Penggugat merasa tidak bisa lagi bekerja di kantor Tergugat, maka Penggugat dengan kesadaran penuh telah mengajukan surat pengunduran diri yang ditulis tangan dan ditandatangani di atas meterai oleh Penggugat.

Halaman 20 dari 26 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah dibantah oleh Tergugat, maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak, dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil – dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil – dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 283 RBG jo Pasal 1865 KUHPerdara ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil Gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti berupa bukti P-1 sampai dengan P-6 dan 2 orang saksi yaitu Suriyani Samsudin dan Haerul Benyeter ;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan sebuah bukti surat yang diberi tanda bukti T-1 dan tidak mengajukan Saksi walaupun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan kepada Tergugat ;

Menimbang, bahwa memperhatikan dalil Penggugat yang menyatakan bahwa Tergugat telah memaksa Penggugat untuk mengundurkan diri, maka yang harus dibuktikan dalam perkara a quo adalah apakah benar Tergugat melakukan hal seperti itu;

Menimbang, bahwa sebelum menjawab pertanyaan diatas terlebih dahulu Majelis Hakim akan mempertimbangkan hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat ;

Menimbang, bahwa dalam Surat gugatannya Penggugat menyampaikan bahwa Penggugat bergabung dan masuk bekerja di Grand Dafam Bela Hotel pada tanggal 01 Februari 2008 sebagai Karyawan tetap ;

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat menyampaikan bahwa Penggugat mulai bekerja dikantor Tergugat sejak tanggal 1 Februari 2008 dengan Status Karyawan Kontrak dan masa orientasi 3(tiga) bulan, kemudian diangkat sebagai karyawan tetap mulai tanggal 1 Februari 2010 ;

Menimbang, bahwa Pasal 50 Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh;

Menimbang, bahwa Pasal 56 ayat (1) Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 yang menyebutkan bahwa Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu;

Menimbang, bahwa bukti surat P – 4 tentang certificate atas nama Fatmawati Thamrin, yang menyebutkan Penggugat mulai bekerja sejak tanggal 1 Februari 2008 ;

Menimbang, bahwa bukti P - 1 tentang Surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Nomor 474/HRD-BIH/I/2010 tanggal 20 Januari 2010,

Halaman 21 dari 26 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



menunjukkan bahwa Pengangkatan Penggugat dari Karyawan kontrak /PKWT ke PKWTT/ Karyawan tetap tidak ada jeda/ berlanjut;

Menimbang, bahwa dengan demikian walaupun Penggugat baru diangkat menjadi Pekerja tetap / Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu pada tanggal 1 Februari 2010, namun hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dimulai sejak tanggal 1 februari 2008 dan belum pernah terputus/terjeda sampai diangkat menjadi Pekerja tetap / PKWTT, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dimulai sejak tanggal 1 Februari 2008 ;

Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan sah atau tidaknya Surat Pengunduran diri Penggugat dikaitkan dari bukti – bukti Surat dan keterangan saksi dalam Persidangan;

Menimbang, bukti T-1 yang berkesesuin dengan bukti P - 3 tentang Surat Pengunduran diri Penggugat ;

Menimbang, bahwa keterangan Saksi Suriyani Samsudin yang menerangkan bahwa pengunduran diri oleh Penggugat bukan atas kemauannya, Ratno Waluyo sebagai HRD Hotel Bela yang menyuruh Penggugat untuk membuat surat pengunduran diri.dan dipandu pembuatannya oleh Pak Ratno Waluyo serta sudah disiapkan materi;

Menimbang, bahwa Saksi juga menerangkan bahwa pada saat pembuatan Surat pengunduran diri itu diruangan HRD selain Pak Ratno, ada juga Pak Agus, Pak Adi, Fatmawati, dan seorang karyawan training;

Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat melaporkan ke Dinas Tenaga Kerja kota Ternate didampingi oleh Kuasa Hukumnya ;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim berpendapat seandainya pengunduran diri ini terjadi atas kemaun Penggugat sendiri tidaklah mungkin Penggugat melaporkan masalah ini ke Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta – fakta hukum diatas Majelis berkesimpulan bahwa Penggugat tidak akan melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri, apabila tidak ada paksaan dari pihak Tergugat ;

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 162 ayat(3) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa pengunduran diri merupakan tindakan sukarela dari Pekerja/Buruh untuk mengakhiri hubungan kerja dengan Pengusaha. Latar belakang pengunduran diri dalam ketentuan tersebut, antara lain disebabkan karena pekerja merasa tidak cocok dengan perusahaan, atau pekerja memperoleh pekerjaan ditempat lain;



Menimbang, bahwa Pasal 154 huruf b Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa pengunduran diri yang dilakukan oleh Pekerja dilakukan dengan mengajukan permintaan pengunduran diri , secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari Pengusaha;

Menimbang, bahwa Majelis berpendapat seandainya Pengunduran diri tersebut dilakukan secara sukarela maka tidaklah mungkin terjadi Perselisihan Hubungan Industrial sampai ke Pengadilan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berpendapat bahwa mekanisme pengunduran diri Penggugat tidak sebagaimana diatur dalam pasal 162 jo Pasal 170 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka pengunduran diri Penggugat tersebut batal demi hukum;

Menimbang, bahwa oleh karena pengunduran diri tersebut batal demi hukum maka hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat belumlah terputus ;

Menimbang, bahwa walaupun hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat belum terputus namun Majelis Hakim beranggapan bahwa hubungan antara Penggugat dan Tergugat sudah tidak harmonis lagi, terbukti Tergugat menyuruh Penggugat untuk mengundurkan diri dan Penggugat dalam Surat gugatannya mengajukan Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja, oleh karenanya Majelis Hakim menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat ;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya menyampaikan bahwa Penggugat telah melakukan pelanggaran yang dapat merugikan perusahaan, dan oleh karena itu kepada Penggugat telah diberikan pembinaan dan juga surat peringatan dimulai dari surat peringatan I (SP 1) sampai surat peringatan III (SP 3);

Menimbang, bahwa Tergugat tidak mengajukan bukti surat maupun keterangan saksi terkait jenis pelanggaran serta pemberian Surat Peringatan dimaksud ;

Menimbang, bahwa keterangan saksi Suriyani Samsudin yang menyatakan bahwa Penggugat telah menerima tips dari tamu hotel sebesar Rp.50.000,00 (lima puluh ribu rupiah) dan ada karyawan lain juga yang suka menerima tips tetapi tidak di PHK ;

Menimbang, bahwa Saksi Suriyani Samsudin juga menyampaikan kalo di Perusahaan tidak ada aturan yang melarang menerima tips dari tamu hotel;

Halaman 23 dari 26 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



Menimbang, bahwa bukti P-5 dan P-6 tentang pemberian Certificate dari Perusahaan kepada Penggugat menunjukkan bahwa Penggugat adalah pekerja yang baik dan berprestasi;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Penggugat tidak bisa dikategorikan melanggar Peraturan Perusahaan ataupun Peraturan Perundang – Undangan tentang Ketenagakerjaan, sehingga tidak tepat juga kalo alasan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut karena melanggar Peraturan Perusahaan ataupun Peraturan Perundang – Undangan ;

Menimbang, bahwa oleh karena Pemutusan hubungan Kerja ini bukan karena mengundurkan diri maupun Pelanggaran Peraturan Perusahaan ataupun Peraturan Perundang – Undangan Ketenagakerjaan maka berdasarkan besaran uang Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja yang wajib dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1(satu) kali Uang Penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa bukti surat P-2 tentang slip gaji Penggugat diketahui bahwa gaji Penggugat sebulan sejumlah Rp2.415.101,00

Menimbang, bahwa mengingat masa kerja Penggugat dimulai dari tanggal 1 Februari 2008 hingga putusan ini diucapkan telah mencapai 10 (sepuluh) tahun lebih tetapi kurang dari 11 (sebelas) tahun, maka Tergugat berkewajiban untuk membayar uang kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat sebagai berikut:

- Uang pesangon : $9 \times 2 \times \text{Rp}2.415.101,00 = \text{Rp}43.471.818,00$
- Uang Penghargaan masa kerja: $4 \times 1 \times \text{Rp}2.415.101,00 = \text{Rp}9.660.404,00$
- Uang pengobatan dan perumahan : $15\% \times \text{Rp}53.132.222,00 = \text{Rp}7.969.833,00$

Jumlah = Rp61.102.055,00.

(enam puluh satu juta seratus dua ribu lima puluh lima rupiah)

Menimbang, bahwa terkait gugatan Penggugat agar Tergugat membayar Penggantian Hak berupa cuti tahunan selama 24 hari, oleh karena tidak ada satu buktipun terkait masalah dimaksud maka Majelis Hakim tidak dapat mengabulkannya;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Penggugat juga menuntut agar Tergugat membayar gaji/upah proses selama 6 (enam) bulan terhitung dari bulan Agustus 2018 s/d Januari 2019, Majelis Hakim menolaknya oleh karena Penggugat telah putus hubungan kerja sejak tanggal 26 Juli 2018;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berpendirian telah cukup alasan untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian dan nilai gugatannya kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan pasal 58 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara dan jumlah biaya perkara ini akan ditetapkan dalam amar putusan;

Memperhatikan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta pasal – pasal dari peraturan perundangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan PUTUS hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat terhitung sejak tanggal 28 Juli 2018 ;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja yang seluruhnya berjumlah Rp61.102.055,00(enam puluh satu juta seratus dua ribu lima puluh lima rupiah);
4. Membebankan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara sebesar Rp477.000,00(empat ratus tujuh puluh tujuh ribu rupiah) ;
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate, pada hari Jum'at, 27 September 2019 oleh kami Rahmat Selang, S.H.,M.H, sebagai Hakim Ketua, Rokhana, S.H.,M.H. dan M. Iqbal Bopeng, S.H. masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte tanggal 29 Juli 2019, putusan tersebut pada hari Senin 30 September 2019 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum

Halaman 25 dari 26 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, M. Sahrul Ratuela, S.H Panitera Pengganti dan dihadiri oleh Kuasa Hukum Penggugat dan kuasa Hukum Tergugat.

Hakim Anggota,

ttd

Rokhana, S.H., M.H.

ttd

M.Iqbal Bopeng, S.H.

Hakim Ketua,

ttd

Rahmat Selang, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

ttd

M. Sahrul Ratuela, S.H

Perincian biaya :

- | | | |
|-----------------------------|---|-----------------|
| 1. Materai | : | Rp. 6.000,00; |
| 2. Pendaftaran / PNBP | : | Rp. 30,000,00; |
| 3. Pemberkasan / ATK | : | Rp. 56.000,00; |
| 4. Panggilan | : | Rp. 375.000,00; |
| 5. Redaksi | : | Rp. 10.000,00; |
| Jumlah | : | Rp. 477.000,00; |

(empat ratus tujuh puluh tujuh ribu rupiah)