



**PUTUSAN**

**Nomor 821 K/Pdt.Sus/2012**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

**MAHKAMAH AGUNG**

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

**I GUSTI PUTU SUDANA**, bertempat tinggal di Perum Puri Kampial  
A.63 Nusa Dua, Badung,

Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

m e l a w a n

**DIRECTOR OF HUMAN RESOURCE GRAND HYATT BALI**,  
POBOX 53, Nusa Dua Bali - Indonesia, dalam hal ini memberi  
kuasa kepada I WAYAN PURWITA, SH., MH., TRI UTOMO  
WIRYANTONO, SH., NI LUH EMA SHELOMITA, SH., Para  
Advokat, beralamat di Jalan Gunung Salak Utara, No. 7  
Denpasar-Bali, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 6  
September 2012,

Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan Grand Hyatt Bali (GHB) yang memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perkembangan dan kemajuan GHB, hal tersebut terbukti dari lamanya masa kerja Penggugat lebih kurang 11 tahun, dan selama pengabdian tersebut Penggugat memiliki trade record sebagai karyawan yang jujur dan rajin;
2. Bahwa Penggugat merasa telah menjadi korban fitnah dari tuduhan pelanggaran berat yang diduga dilontarkan tamu hotel yang bernama Mrs.Junainah Binti Abbas yang tidak dikenal oleh Penggugat, dan tidak ada

Hal. 1 dari 19 hal.Put.Nomor 821 K/Pdt.Sus/2012



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kesempatan dari Penggugat untuk dikonfrontir dengan tamu tersebut terkait dengan tuduhannya. Penggugat seperti telah divonis bersalah, tanpa mengetahui kebenaran siapa yang telah membuat surat komplain tertanggal 29 Mei 2008. Surat Komplain tersebut berujung pada skorsing dari Penggugat sebagaimana surat yang dikeluarkan management GHB tertanggal 30 Mei 2008 sehingga Penggugat "menduga ada indikasi" dari management untuk "menyingkirkannya" dan hal tersebut sangat tidak diharapkan terjadi lagi dan menimpa rekan-rekan karyawan di GHB yang telah mengabdikan dengan masa kerja yang lama dan begitu saja diberhentikan dengan alasan-alasan yang tidak elok;

3. Bahwa perselisihan antara Penggugat dengan pihak Grand Hyatt Bali telah berlangsung dari tanggal 30 Mei 2011 sampai dengan sekarang dan telah melalui proses-proses serta upaya-upaya penyelesaian yang melibatkan Dinas Sosial dan dinas Tenaga Kerja Kabupaten Badung sebagai mediator serta serikat Pekerja Mandiri Grand Hyatt Bali, namun upaya tersebut belum menghasilkan keputusan perdamaian (Dead Lock);
4. Bahwa selama skorsing sebagaimana surat management Grand Hyatt Bali tertanggal 30 Mei 2008 yang pada pokoknya berisi: "sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka selama masa skorsing anda akan menerima penuh upah pokok bulanan anda ditambah dengan tunjangan lainnya sesuai dengan ketentuan, sampai terdapat keputusan yang bersifat tetap terhadap diri anda" Penggugat masih mendapatkan hak-haknya sebagai karyawan GHB dari 30 Mei 2008 sampai dengan bulan Desember 2010, dan tidak mendapatkan hak-haknya lagi terhitung mulai sejak bulan Januari 2011 sampai dengan sekarang, melalui pemberitahuan surat management GHB tertanggal 20 Januari 2011 perihal Pemberitahuan Penghentian Upah dan Manfaat lainnya;
5. Bahwa anjuran dari dinas sosial dan tenaga kerja Kabupaten Badung tertanggal 30 Maret 2009 yaitu:
  - Agar dalam pengakhiran hubungan kerja ini, pihak pengusaha memberikan uang kompensasi berupa uang perpisahan kepada pekerja yaitu berdasarkan masa kerja dan upah terakhir yang diterima oleh pekerja dan perhitungannya mengacu pada Pasal 156 ayat 2, Pasal 156

Hal. 2 dari 19 hal. Put. Nomor 821 K/Pdt.Sus/2012



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ayat 3 dan Pasal 156 ayat 4 Undang-undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

- Agar pihak pengusaha tetap membayar upah pekerja sampai adanya putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
  - Agar pihak pekerja dan pengusaha mempertimbangkan untuk dapat menerima anjuran ini;
  - Agar pihak-pihak memberikan tanggapan tertulis paling lambat 10 hari (sepuluh) hari setelah anjuran ini diterima;
6. Bahwa dikarenakan belum adanya titik temu/kesepakatan, atas anjuran dari dinas sosial dan tenaga kerja Kabupaten Badung diantara kedua belah pihak tiba-tiba pihak management GHB mengeluarkan surat tertanggal 20 Januari 2011 perihal: Pemberitahuan Penghentian Upah dan Manfaat lainnya, yang ditandatangani Ira Puspita Sari (Director of Human Resources) berisi: "pihak management Hotel Grand Hyatt menghentikan sementara pemberian upah per bulan beserta manfaat lainnya (uang service,etc) terhitung sejak dibuatnya surat ini sampai dengan adanya putusan hukum yang mengikat" Surat tersebut menandakan ketidak konsistenan Management GHB, dengan mengeluarkan surat yang kontradiktif (bertentangan), mengindahkan anjuran dari dinas sosial dan tenaga kerja Kabupaten Badung pada poin kedua dan sangat jelas secara hukum surat terakhir dari management GHB tertanggal 20 Januari 2011 telah menyalahi aturan undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003 tepatnya Pasal 151 ayat (3);
7. Bahwa Pihak management GHB berusaha "mengembangkan" perselisihan dari Penggugat yaitu dengan tidak mengeluarkan surat PHK ataupun mengajukan Surat Penetapan PHK ke PHI untuk Penggugat, sehingga Penggugat belum bisa melakukan upaya hukum yang lebih tinggi melalui gugatan di PHI. Penggugat hanya menerima perlakuan yang tidak adil dari management GHB mulai dari skorsing sampai dengan menghentikan hak-hak dari Penggugat (berupa gaji/pemberian upah per bulan beserta manfaat lainnya) yang semestinya wajib diterima oleh Penggugat selama belum ada putusan yang berkekuatan hukum tetap (inkracht) terkait perselisihan tersebut;

Hal. 3 dari 19 hal.Put.Nomor 821 K/Pdt.Sus/2012



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Bahwa kerugian yang dialami Penggugat selama ketidak jelasan terkait skorsing dan penghentian upah dan manfaat lainnya tanpa prosedur hukum yang jelas maka upah dan Service Charge yang semestinya diterima Penggugat dari Tergugat adalah sejumlah Rp. 147.154.636 dengan rincian sebagai berikut :

Perhitungan Gaji tahun 2011 sebesar total	Rp. 18.972.000,-
Gaji Putu Sudana tahun 2012 sebesar total	Rp. 6.804.000,-
Service Charge Tahun 2008 sebesar total	Rp. 19.461.829,-
Service Charge Tahun 2009 sebesar total	Rp. 30.981.011,-
Service Charge Tahun 2010 sebesar total	Rp. 33.557.966,-
Service Charge Tahun 2011 sebesar total	Rp. 37.267.830,-
Total kerugian Penggugat selama ini adalah	Rp. 147.154.636,-;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, mohon kepada Yang Terhormat Bapak Ketua Pengadilan Negeri Denpasar untuk memanggil para pihak dan memeriksa perkara ini sebagaimana mestinya, dapat memutuskan perkara ini yang amarnya sebagai berikut :

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Hukum bahwa surat skorsing tertanggal 30 Mei 2008 dan surat penghentian upah dan manfaat lainnya tertanggal 20 Januari yang diberikan Tergugat kepada Penggugat adalah tidak sah karena tidak didukung dengan putusan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap (inkracht);
3. Menyatakan Hukum surat skorsing tertanggal 30 Mei 2008 dan surat penghentian upah dan manfaat lainnya tertanggal 20 Januari 2011 adalah surat yang melawan hukum;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kerugian Penggugat selama ketidak jelasan prosedur hukum pengeluaran surat skorsing tertanggal 30 Mei 2008 dan surat penghentian upah dan manfaat lainnya tertanggal 20 Januari 2011 dalam bentuk upah dan Service Charge yang semestinya diterima Penggugat dari Tergugat adalah sejumlah Rp.147.154.636 dengan rincian sebagai berikut :

Perhitungan Gaji tahun 2011 sebesar total	Rp. 18.972.000,-
Gaji Putu Sudana tahun 2012 sebesar total	Rp. 6.804.000,-
Service Charge Tahun 2008 sebesar total	Rp. 19.461.829,-
Service Charge Tahun 2009 sebesar total	Rp. 30.981.011,-

Hal. 4 dari 19 hal.Put.Nomor 821 K/Pdt.Sus/2012



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Service Charge Tahun 2010 sebesar total	Rp. 33.557.966,-
Service Charge Tahun 2011 sebesar total	Rp. 37.267.830,-
Total kerugian Penggugat selama ini adalah	Rp. 147.154.636 ,-;

5. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul karena perkara ini;

Atau : Apabila Pengadilan Negeri Denpasar berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya ( ex aequo et bono);

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

DALAM EKSEPSI:

## I. GUGATAN PENGGUGAT SALAH SUBJEK (ERROR IN PERSONA)

1. Bahwa, Grand Hyatt Bali adalah unit usaha yang secara hukum dimiliki oleh PT.Wynncor Bali, sebuah perseroan terbatas yang didirikan menurut Undang-Undang Republik Indonesia. Menurut Undang-Undang Perseroan Terbatas No: 40 Tahun 2007, dalam Pasal 98 ayat 1, dinyatakan: "Direksi mewakili Perseroan baik didalam maupun diluar Pengadilan", dengan demikian gugatan yang ditujukan kepada pihak selain direksi perseroan tidak memiliki "persona standi in judicio";
2. Bahwa Penggugat telah menggugat Direktur of Human Resources Grand Hyatt Bali atau pimpinan Personalia Grand Hyatt yang secara struktural kedudukannya masih dibawah General Manager Hotel. Penggugat seharusnya menggugat Direktur/Direksi PT. Wynncor Bali sebagai badan hukum pemilik unit usaha jasa akomodasi Grand Hyatt Bali (hotel); Karena gugatan ditujukan kepada yang tidak memiliki kapasitas untuk mewakili perseroan, maka gugatan yang demikian dapat dikatakan sebagai gugatan yang cacat formil karena mengandung "error in person", sehingga gugatan harus ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima;

## II. GUGATAN PENGGUGAT TELAH KADALUARSA

1. Bahwa pihak Pengusaha telah mengajukan surat permohonan Pemutusan Hubungan Kerja dan mediasi melalui Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung tanggal 25 Desember 2008. Atas permohonan ini, Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung setelah melalui tahapan mediasi telah menerbitkan Anjuran Nomor:

Hal. 5 dari 19 hal.Put.Nomor 821 K/Pdt.Sus/2012



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

567/ 1925/ Disosnaker tanggal 30 Maret 2009 yang pada intinyamenganjurkan Pengusaha (Tergugat) dalam mengakhiri hubungan kerja memberikan uang pisah kepada pekerja mengacu pada Pasal 156 ayat 2, 3 dan 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

2. Bahwa menurut Pasal 13 ayat (2) huruf c Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; "para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis" atau selambat-lambatnya tanggal 9 April 2009. Atas anjuran tersebut diatas pihak Pengusaha (Tergugat) telah menanggapi secara tertulis anjuran tersebut melalui Surat tanggal 6 April 2009 yang pada pokoknya menyetujui anjuran dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung tanggal 30 Maret 2009 dimana salinan surat tanggapan ini juga ditembuskan kepada Pekerja (Penggugat) dan Serikat Pekerja Mandiri Grand Hyatt Bali;
3. Bahwa pihak yang tidak memberikan tanggapannya dalam tenggang waktu 10 (sepuluh) hari sejak Surat anjuran diterima dianggap telah menolak anjuran dan dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya pemberitahuan pemutusan hubungan kerja dari pihak Pengusaha (Pasal 14 jo Pasal 82 UU No.2 Tahun 2004);
4. Bahwa dengan diterimanya anjuran dari Disosnaker dan telah pula diberitahukan kepada Pihak Pekerja, maka Pemutusan Hubungan Kerja secara efektif berlaku sejak tanggal 10 April 2009. Dengan tidak dipakainya hak Pekerja untuk mengajukan perselisihan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak pemberitahuan kepada pihak Pekerja, maka hak menggugat gugur karena daluarsa. Oleh karena gugatan ini kadaluarsa, maka gugatan ini harus ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima;

### III. GUGATAN PENGGUGAT SANGAT KABUR (OBSCUUR LIBEL)

Hal. 6 dari 19 hal.Put.Nomor 821 K/Pdt.Sus/2012



1. Bahwa Penggugat telah mengajukan gugatan Perselisihan Hak kepada Tergugat, namun Penggugat tidak menguraikan hubungan hukum yang terjadi saat ini antara Penggugat dengan Tergugat, apakah hubungan hukum sebagai pekerja dengan pengusaha atau antara mantan pekerja dengan pengusaha;
2. Bahwa hubungan hukum yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat, haruslah diuraikan secara jelas dan terang dalam posita dari gugatan. Bahwa penguraian hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat dalam Posita (Fundamentum Petendi) adalah merupakan syarat mutlak dari suatu gugatan yang ditetapkan dalam Pasal 8 No. 3 Reglement op de Burgerlijke Rechtsvordering (RV), yaitu:
  - a. Identitas para pihak;
  - b. Dalil-dalil kongkrit tentang adanya hubungan hukum yang merupakan dasar serta alasan dari pada tuntutan/ Posita (midellen van den eis);
  - c. Tuntutan (Petium) (Vide Hukum Acara Perdata Indonesia, Prof.Dr. Sudikno Mertokusumo, SH., Edisi Kedua, 1985, Penerbit Liberty Yogyakarta, halaman 35, alinea pertama);
3. Bahwa disamping hubungan hukum yang tidak jelas, juga tidak ada dasar hukum yang dipakai oleh Penggugat sebagai dasar gugatan. Penggugat telah menolak anjuran dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja tanggal 30 Maret 2009; ini berarti bahwa Penggugat telah menolak Pemutusan Hubungan Kerja yang dimohonkan oleh Pengusaha (Tergugat), namun dalam Petitum gugatan tidak ada permohonan untuk dipekerjakan kembali, padahal baik dalam posita maupun petitum gugatan, Penggugat mempertanyakan pemutusan hubungan kerja dan menganggap bahwa surat skorsing terhadap Penggugat adalah melawan hukum;
4. Bahwa dasar hukum permohonan pembayaran Upah dan Service Charge (uang jasa pelayanan) dalam petitum juga tidak diuraikan secara jelas asal muasalnya dalam posita gugatan, teristimewa uang service charge yang diperuntukkan hanya bagi pekerja yang memberikan jasa pelayanan pada saat yang bersangkutan aktif bekerja;
5. Bahwa apabila dalam suatu gugatan, tidak diuraikan secara jelas hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat dan dasar hukum serta dasar

Hal. 7 dari 19 hal.Put.Nomor 821 K/Pdt.Sus/2012



fakta-nya yang berkaitan dengan materi atau yang dipersengketakan, maka gugatan tersebut menjadi tidak jelas/kabur (Obscuur Libel). Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh M.Yahya Harahap, SH., dalam bukunya Hukum Acara Perdata, tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan.

Cetakan Pertama, Penerbit Sinar Grafika, April 2005, halaman 58, alinea pertama huruf a, yang pada pokoknya menjelaskan bahwa unsur Fundamentum Petendi dianggap lengkap apabila memenuhi unsur-unsur: Dasar Hukum (Rechtelijke Ground) dan Dasar Fakta (Feitelijke Ground);

6. Bahwa gugatan yang tidak jelas atau kabur harus ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

**DALAM REKONVENSİ:**

1. Bahwa apa yang dikemukakan dan diuraikan dalam eksepsi dan Jawaban dalam Kompensi sepanjang ada kaitannya/relevansinya mohon dianggap termuat pula dalam gugatan Rekonvensi ini;
2. Bahwa pihak Mediator dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung, telah menggali dan mempertimbangkan fakta-fakta yuridis maupun alat bukti dari kedua belak pihak sehingga telah dapat memberikan anjuran pada tanggal 30 Maret 2009 yang pada pokoknya menganjurkan:
  - a. Agar dalam pengakhiran hubungan kerja ini, Pihak Pengusaha memberikan uang kompensasi berupa uang perpisahan kepada pekerja yaitu berdasarkan masa kerja dan upah terakhir yang diterima oleh pekerja dan perhitungannya mengacu pada Pasal 156 ayat 2, ayat 3 dan ayat 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
  - b. Agar pihak pengusaha tetap membayar upah pekerja sampai adanya putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
  - c. Agar pihak Pekerja dan Pengusaha mempertimbangkan untuk dapat menerima anjuran;
  - d. Agar pihak pihak memberikan tanggapan tertulis paling lambat 10 (sepuluh) hari setelah anjuran ini diterima;
    1. Bahwa atas anjuran ini Penggugat Rekonvensi telah menanggapi secara tertulis anjuran tersebut melalui surat tanggal 6 April 2009

Hal. 8 dari 19 hal.Put.Nomor 821 K/Pdt.Sus/2012



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang pada pokoknya menyetujui anjuran dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung tanggal 30 Maret 2009 dan bersedia membayar uang pisah sebesar Rp 24.674.400,- (dua puluh empat juta enam ratus tujuh puluh empat ribu empat ratus Rupiah); dimana salinan surat tanggapan ini juga ditembuskan kepada Pekerja (Penggugat) dan Serikat Pekerja Mandiri Grand Hyatt Bali;

2. Bahwa setelah mengirim surat tanggapan, Penggugat dalam Rekonvensi juga telah menghubungi Tergugat dalam Rekonvensi untuk mengambil uang pisah dimaksud, namun Tergugat dalam Rekonvensi menolaknya;
3. Bahwa sampai batas waktu sepuluh hari, yaitu tanggal 9 April 2009 Pihak Tergugat dalam Rekonvensi tidak memberikan tanggapan atas surat anjuran dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja sehingga demi hukum 1(satu) tahun sejak tanggal 10 April 2009 adalah tenggang waktu bagi para pihak untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial;
4. Bahwa dengan demikian sejak tanggal 10 April 2009, hubungan kerja antara Penggugat dalam Rekonvensi dengan Tergugat dalam Rekonvensi menjadi putus karena Pemutusan Hubungan Kerja;
5. Bahwa sampai tanggal 10 April 2010 Tergugat dalam Rekonvensi tidak mengajukan gugatan sehingga anjuran dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Nomor 567/1925/Disosnaker tanggal 30 maret 2009 demi hukum harus dianggap mengikat dan final dan hak mengajukan gugatan setelah tanggal 10 April 2010 menjadi batal demi hukum karena kadaluarsa;
6. Bahwa sejak diputus hubungannya, Penggugat dalam Rekonvensi masih memberikan hak-hak Tergugat dalam Rekonvensi berupa upah:
  - Periode April – Desember 2009 sebesar total Rp 12.069.000,-
  - Periode Januari – Desember 2010 sebesar total Rp 17.472.000,Total Rp 29.541.000,
7. Bahwa pembayaran upah pekerja sejak bulan April 2009 sampai bulan Desember 2010 sebesar total Rp 29.541.000,- (dua puluh sembilan juta lima ratus empat puluh satu ribu Rupiah) sudah sepatutnya dianggap sebagai

Hal. 9 dari 19 hal.Put.Nomor 821 K/Pdt.Sus/2012

#### 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

pemenuhan anjuran dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung, karena sejak tanggal 10 April 2009 antara Penggugat dalam Rekonvensi dan Tergugat dalam Rekonvensi tidak ada hubungan hukum ketenagakerjaan;

Berdasarkan hal-hal yang telah dikemukakan diatas, mohon kiranya Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini menjatuhkan putusan dengan amar putusan sebagai berikut:

## DALAM REKONVENSI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat dalam Rekonvensi untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan sah dan berharga anjuran dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Nomor 567/1925/Disosnaker tanggal 30 Maret 2009;
3. Menyatakan hukum hubungan kerja antara Penggugat dalam Rekonvensi dengan Tergugat dalam Rekonvensi putus karena Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 10 April 2009;
4. Menyatakan hukum Penggugat dalam Rekonvensi telah membayar uang pisah sesuai dengan anjuran Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung tanggal 30 Maret 2009 sebesar Rp 24.674.400,0 (dua puluh empat juta enam ratus tujuh puluh empat ribu empat ratus Rupiah);

Atau:

Apabila Yang Mulia Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil adilnya dan patut (ex aequo et bono);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar telah memberikan putusan Nomor 05/G/2012/PHI.PN.DPS tanggal 3 Agustus 2012 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM KONPENSI;

DALAM EKSEPSI:

- Menerima eksepsi Tergugat seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA;

- Menyatakan gugatan Penggugat Konvensi tidak dapat diterima;

DALAM REKOVENSI;

- Menyatakan gugatan Penggugat rekovensi tidak dapat diterima;

DALAM KONVENSI/REKOVENSI;

- Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Hal. 10 dari 19 hal.Put.Nomor 821 K/Pdt.Sus/2012



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar Penggugat pada tanggal 03 Agustus 2012, terhadap putusan tersebut, Penggugat mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 13 Agustus 2012, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 05/Kas/G/2012/PHI.PN.DPS yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar tersebut pada tanggal 27 Agustus 2012;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 5 September 2012, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi pada tanggal 18 September 2012;

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

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

## I. ALASAN PERTAMA (Dasar Hukum)

- Bahwa berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana dirubah menjadi Undang-Undang No. 5 tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, yang kemudian dirubah lagi menjadi Undang-Undang No. 3 Tahun 2009 tentang pasal 43 ayat (1) dinyatakan: "Permohonan kasasi dapat diajukan hanya jika pemohon terhadap perkaranya telah menggunakan upaya hukum banding kecuali ditentukan lain oleh Undang-undang";
- Bahwa dalam penjelasan Pasal 43 ayat 1 sebagaimana diatas dinyatakan: "Pengecualian dalam ayat (1) pasal ini diadakan karena adanya putusan

Hal. 11 dari 19 hal.Put.Nomor 821 K/Pdt.Sus/2012



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Tingkat Pertama yang oleh Undang-undang tidak dapat dimohonkan banding”;

- Bahwa sesuai dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 110, dinyatakan: “Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja” :
  - a. bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim;
  - b. bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan;

Bahwa pada hari senin, tanggal 13 Agustus 2012, Pemohon dahulu Pengugat telah menyatakan kasasi terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar, tanggal 3 Agustus 2012 No. 05/G/2012/PHI.PN.DPS, sehingga putusan tersebut belum mempunyai kekuatan hukum tetap;

Bahwa dengan demikian Permohonan a quo oleh Pemohon telah sesuai dengan ketentuan hukum acara yang berlaku;

Bahwa berdasar ayat (1) Pasal 30 Undang-undang RI No 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung yang sudah dirubah dengan Undang-undang No 5 tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, yang kemudian dirubah lagi menjadi Undang-Undang No. 3 Tahun 2009 tentang dinyatakan sebagai berikut:

“Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi membatalkan putusan atau penetapan pengadilan-pengadilan dari semua lingkungan peradilan karena:

- a. tidak berwenang atau melampaui batas wewenang;
- b. salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;

Hal. 12 dari 19 hal.Put.Nomor 821 K/Pdt.Sus/2012



- c. lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan” ;

Dengan demikian Mahkamah Agung dapat memeriksa dan menetapkan permohonan a quo Pemohon Kasasi

## II. ALASAN KEDUA\_\_

1. Bahwa penegakan hukum merupakan rangkaian proses untuk menjabarkan nilai, ide, cita, yang cukup abstrak menjadi tujuan hukum secara kongkrit, dimana tujuan hukum atau cita hukum memuat nilai-nilai moral, seperti keadilan dan kebenaran yang harus mampu diwujudkan dalam realitas nyata (Satjipto Rahardjo, 2009, Penegakan Hukum; Suatu Tinjauan Sosiologis, Cet. 2, Genta Publishing, Yogyakarta, h.vii);
2. Bahwa Pemohon Kasasi sangat berkeberatan baik terhadap pertimbangan hukum maupun terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial a quo, karena menurut Pemohon Kasasi, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar telah lalai mempertimbangkan bukti-bukti sesuai hukum dalam perkara ini sehingga mengakibatkan salah dalam menerapkan hukumnya serta lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan;
3. Bahwa Pemohon sangat membutuhkan pemikiran yang progresif dari Majelis Hakim Kasasi, dimana setiap pemikiran Majelis Hakim yang progresif akan selalu meletakkan telinga ke degup jantung rakyatnya. Kedudukan Hakim bukanlah teknisi undang-undang semata, tetapi juga mahluk sosial. Karena itu pekerjaan hakim sungguh mulia karena bukan hanya memeras otak, tetapi juga mengedepankan nuraninya dalam memutuskan. Oleh sebab itu banyak yang mengatakan seorang hakim tidak ada bedanya dengan wakil rakyat. Bila ia berada di tengah masyarakat, berarti ia berbagi suka-duka, kecemasan, penderitaan, harapan seperti yang ada di masyarakat. Sehingga Pemohon sangat mengharapkan melalui putusan Majelis Hakim Kasasi ini, nantinya akan dapat mewakili suara pekerja/buruh yang tak terwakili (unrepresented) dan kurang terwakili (under-represented);

Hal. 13 dari 19 hal.Put.Nomor 821 K/Pdt.Sus/2012



4. Bahwa pemohon Kasasi berkedudukan sebagai buruh dan memiliki “posisi tawar lebih kecil” dibanding dengan pihak pengusaha (termohon kasasi), sehingga permasalahan yang sangat prinsip dalam perkara ini adalah perselisihan hak, terkait dengan kedudukan termohon kasasi yang tergabung dalam suatu struktur perusahaan (jabatan dalam perusahaan), yang memiliki kewenangan bertanggung jawab terhadap perusahaan, memiliki kewenangan memutus dan bertanggung jawab terhadap kerugian dan keuntungan dalam perusahaan, maka Director Of Human Resource Grand Hyatt Bali, Po Box 53, Nusa Dua Bali-Indonesia telah sesuai didudukkan sebagai Tergugat dalam perkara ini, mengingat Termohon Kasasi yang sangat berperan dan bertanggung jawab kepada perusahaan dalam setiap proses hukum dalam perkara ini, mohon kiranya majelis hakim kasasi lebih memfokuskan persoalan/perkara buruh ini pada permasalahannya yang prinsip dan mengedepankan teori kewenangan dalam perusahaan, sehingga posisi buruh dapat lebih terayomi;
5. Bahwa Pemohon Kasasi sangat berkeberatan terhadap pertimbangan hukum dari Judex Facti yang hanya mempertimbangkan dalil-dalil dari Tergugat, yaitu: “menimbang, bahwa atas eksepsi Tergugat di atas Majelis Hakim berpendapat bahwa seharusnya Penggugat mengajukan gugatan kepada PT. Wyncor Bali melalui Badan Hukum sehingga antara Penggugat dan Tergugat terdapat hubungan hukum atas hubungan kerja,....” (vide hal 21-22 Putusan a quo).

Bahwa hakim Judex Facti tidak melihat kedudukan hukum (Legal Standing) Termohon dahulu Tergugat sebagai Direktur Of Human Resources Grand Hyatt Bali adalah memiliki tugas dan kewenangan dalam melaksanakan tugasnya mewakili management perusahaan Grand Hyatt Bali, hal tersebut ditandai dengan kedudukan Termohon yang mewakili perusahaan dalam setiap penanganan permasalahan dalam seluruh proses, begitu juga Termohon selaku pemegang kendali dalam pengeluaran upah karyawan, pengeluaran Surat Keputusan terhadap karyawan hotel dan juga tugas-tugas lain yang menandakan Termohon sebagai pimpinan yang bertugas mewakili perusahaan secara linier/tegak lurus, yang bertanggungjawab dari bawah

Hal. 14 dari 19 hal.Put.Nomor 821 K/Pdt.Sus/2012



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sampai dengan pimpinan teratas, sehingga kedudukan Direktur Of Human Resources Grand Hyatt Bali sebagai Termohon dahulu Tergugat dalam hal ini telah mewakili secara menyeluruh management perusahaan Grand Hyatt, oleh sebab itu gugatan terhadap Termohon dahulu Tergugat sebenarnya telah tepat mewakili management Grand Hyatt Bali;

Bahwa argumentasi di atas diperkuat oleh Teori Pelimpahan Wewenang dimana Pelimpahan wewenang adalah penyerahan wewenang atasan kepada bawahan tersebut untuk membantu dalam melaksanakan tugas-tugas kewajibannya untuk bertindak sendiri. Pelimpahan wewenang ini dimaksudkan untuk menunjang kelancaran tugas dan ketertiban alur komunikasi yang bertanggung jawab;

Bahwa bertolak dari Teori Pelimpahan Wewenang dalam sebuah perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) terdapat management (kepengurusan) yang memiliki tugas dan kewenangan yang secara yuridis setiap tindakan management mewakili perusahaan. Perseroan Terbatas memiliki kedudukan mandiri (persona standi in judicio) yang tidak bergantung kepada pemegang sahamnya. Dalam Perseroan Terbatas hanya organ yang dapat mewakili Perseroan Terbatas atau Perseroan yang menjalankan perusahaan. Dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas management perusahaan melakukan perbuatan yang mengharuskan bertanggung jawab secara hukum, induk perusahaan akan ikut bertanggung jawab (menjadi satu kesatuan secara yuridis) sejauh tidak menyimpang dari tugas yang seharusnya dilakukan oleh perusahaannya. Kecuali misalnya direksi atau management pada perusahaannya telah bertindak melebihi dari kekuasaan yang diberikan;

6. Bahwa *judex facti* telah lalai dengan tidak mempertimbangkan alat-alat bukti yang diajukan pemohon secara jelas bahwa menurut Pasal 1866 KUH Perdata atau Pasal 164 RIB (Pasal 283 RDS) alat-alat bukti dalam perkara perdata terdiri atas:

- a. Bukti tulisan
- b. Bukti dengan saksi-saksi
- c. Persangkaan-persangkaan
- d. Pengakuan; dan
- e. Sumpah

Hal. 15 dari 19 hal.Put.Nomor 821 K/Pdt.Sus/2012



Judex Facti tidak mempertimbangkan keterangan saksi dalam perkara a quo dan hanya mengambil alih dalil eksepsi dari termohon kasasi, sehingga putusan dari Yudex Facti tidak lengkap dan tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan sebagai dasar pertimbangan dalam sebuah putusan;

7. Bahwa Judex Facti telah salah dalam menerapkan hukum dimana telah menafsirkan gugatan Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat sebagai gugatan PHK padahal jelas-jelas dalam perkara ini pemohon kasasi meminta hak-haknya yang belum dibayar dengan judul gugatan Perselisihan Hak, karena sebagaimana fakta hukum Pemohon kasasi masih Berstatus sebagai Kayawan Grand Hyat bali yang menerima upah sampai dengan bulan Desember 2010, dan tidak ada putusan dari Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap yang menyatakan Pemohon Kasasi telah di PHK, oleh karena penerapan Hukum yang salah dari Judex Facti maka Pemohon Kasasi "dianggap" mengajukan gugatan PHK, sehingga dikualifikasikan telah lewat waktu (kadaluarsa), sebagaimana ketentuan dalam Pasal 159 dan Pasal 171 UU No.13 Tahun 2003, sebagaimana pertimbangan Judex Facti menyebutkan" menimbang berdasarkan bukti P2 dan T1 tentang surat permohonan pemecatan kasus PHK dan permohonan mediasi kepada Disnaker Kabupaten Badung, dari alat bukti tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa perselisihan yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat adalah Perselisihan PHK, bukan perselisihan hak sebagaimana dalil Penggugat" (vide hal 23 putusan a quo), padahal apabila di lihat secara hukum tidak ada masa kadaluarsa dalam perkara perselisihan hak,,sehingga dengan penafsiran yang salah itu dalil-dalil dari Pemohon Kasasi tidak dipertimbangkan;
8. Bahwa Judex Facti telah lalai dengan tidak cermat dan teliti dalam melihat perkara ini, selama 1 tahun (12 bulan) terhitung sejak tanggal 9 April 2009 sampai dengan 9 April 2010 Pemohon Kasasi masih menerima upah (gaji) dari Termohon Kasasi, sehingga bagaimana mungkin Pemohon Kasasi mengajukan gugatan PHK apabila Pemohon Kasasi masih dianggap sebagai karyawan Grand Hyat Bali,

Hal. 16 dari 19 hal.Put.Nomor 821 K/Pdt.Sus/2012



yang tetap menerima upah dari Termohon Kasasi, seharusnya secara "logika hukum" yang keberatan terhadap kedudukan Pemohon Kasasi sebagai karyawan adalah Termohon Kasasi, sehingga yang semestinya mengajukan gugatan PHK ke PHI adalah Termohon Kasasi, dan tidak sebaliknya Termohon Kasasi memberikan gaji secara rutin kepada Pemohon Kasasi untuk menunggu 1 tahun agar dapat menghentikan upah Pemohon Kasasi tanpa ada putusan dari pengadilan yang berkekuatan hukum tetap untuk mem PHK kan Pemohon Kasasi;

9. Bahwa Judex Facti mengabaikan "logika berfikir hukum" dalam alur perkara ini dimana setelah terbitnya anjuran dari disnaker Nomor 567/1925/Disosnaker tanggal 30 Maret 2009 dan selama 10 hari diberikan waktu untuk menerima atau menolak anjuran tersebut, apabila pengusaha/termohon kasasi menganggap bahwa pada tanggal 9 april 2009 adalah bentuk pemutusan hubungan kerja, Judex Facti tidak mempertimbangkan bahwa setelah keluar anjuran disnaker Nomor 567/1925/Disosnaker tanggal 30 Maret 2009, Pemohon Kasasi masih aktif menerima gaji, dan Pemohon Kasasi masih berstatus sebagai pekerja, terbukti dari gaji yang masih diterima Pemohon Kasasi dari bulan April 2009 sampai dengan bulan Desember tahun 2010 dan dihentikan sejak 20 Januari 2011, dengan pemberian gaji secara berkala oleh Termohon Kasasi dari bulan April tahun 2009 sampai dengan Desember 2010 maka dapat di logikakan bahwa kedudukan Pemohon Kasasi masih sebagai karyawan di Grand Hyatt Bali, sehingga sangat bertolak belakang dengan dalil Termohon Kasasi yang menyatakan pada tanggal 9 April 2009 Pemohon Kasasi sudah dianggap di PHK;

10. Bahwa Judex Facti telah keliru dalam menafsirkan pertimbangan hukum dalam perkara ini dengan menerima eksepsi dari Termohon Kasasi/dahulu Tergugat dimana menyatakan bahwa anjuran Nomor 567/1925/Disosnaker tanggal 30 Maret 2009 yang ditolak oleh Pemohon Kasasi adalah bentuk dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sehingga menjadi pertanyaan ? "Dasar Hukum Mana Yang Menyebutkan Dalam Undang-Undang Yang Menyatakan Anjuran

Hal. 17 dari 19 hal. Put. Nomor 821 K/Pdt. Sus/2012



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Disnaker Yang Ditolak Merupakan Bentuk PHK Dan Dapat Disamakan Dengan Putusan Pengadilan Yang Telah Memiliki Kekuatan Hukum Tetap (Inkraht)";

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

Bahwa alasan kasasi tidak dapat dibenarkan, karena meneliti dengan saksama memori kasasi tanggal 27 Agustus 2012 dan kontra memori kasasi tanggal 17 September 2012, dihubungkan dengan pertimbangan Judex Facti, dalam hal ini putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar, ternyata tidak salah dalam menerapkan hukum dan telah memberi pertimbangan yang cukup dan benar, karena pengajuan gugatan Penggugat tentang PHK diajukan telah lewat waktu, yaitu lebih dari satu tahun, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 82 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: **I GUSTI PUTU SUDANA** tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta Rupiah), sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara ;

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan ;

## M E N G A D I L I :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : **I GUSTI PUTU SUDANA** tersebut;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Hal. 18 dari 19 hal.Put.Nomor 821 K/Pdt.Sus/2012



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari **SELASA** tanggal **2 APRIL 2013** oleh **H.DJAFNI DJAMAL, SH., MH.**, Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **H. BUYUNG MARIZAL, SH., MH.**, dan **DWI TJAHYO SOEWARSONO, SH., MH.**, Hakim-Hakim Ad Hoc PHI Mahkamah Agung, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan oleh **NAWANGSARI, SH., MH.**, Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,

K e t u a,

Ttd/ H. BUYUNG MARIZAL, SH., MH.      Ttd/ H.DJAFNI DJAMAL, SH., MH.

Ttd/ DWI TJAHYO SOEWARSONO, SH., MH.

Panitera Pengganti

Ttd/ NAWANGSARI, SH., MH.

Untuk Salinan  
Mahkamah Agung R.I.  
a.n. Panitera  
Panitera Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, SH.MH

NIP : 19591207 1985 12 2 002

Hal. 19 dari 19 hal.Put.Nomor 821 K/Pdt.Sus/2012

*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)*