



PUTUSAN

Nomor 257 K/Pdt.Sus-PHI/2017

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

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

MUHAMMAD INTANIA, S.H., Warga Negara Indonesia, bertempat tinggal di Kost I-One, Jalan Setasion Kemayoran Nomor 1C Gunung Sahari Selatan, Kemayoran, Jakarta Pusat, dalam hal ini memberi kuasa kepada Rinto E. Paulus Sitorus, S.H., Advokat, berkantor di Komplek Perum DDN Nomor 3 RT.04/RW.008 Karang Mulya, Karang Tengah, Kota Tangerang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 21 Oktober 2016;

Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

L a w a n

PT MEGAH MITRA SUKSES (Hotel Grand Mercure Maha Cipta Jakarta Kemayoran), diwakili oleh Direktur PT Megah Mitra Sukses, Herman Hasan, berkedudukan di Jalan H. Benyamin Sueb Kav. B-6, Superblok Mega Kemayoran, Jakarta Pusat, dalam hal ini memberi kuasa kepada C. Suhadi, S.H., M.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, berkantor di Komplek Perkantoran Mega Glodok Kemayoran (MGK) Blok. D Nomor 5, Jalan Angkasa Kav. B6, Kota Baru Bandar Kemayoran, Jakarta Pusat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 2 Desember 2016;

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 Jakarta Pusat pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat mempunyai hubungan kerja dengan Tergugat berdasarkan bukti-bukti hukum diantaranya adalah kesepakatan kerja yang di dalamnya disebut Pihak Pertama/pengusaha PT Megah Mitra Sukses (Hotel Grand Mercure Maha Cipta Jakarta Kemayoran) dan M. Intania sebagai

Halaman 1 dari 18 hal. Put. Nomor 257 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pihak Kedua/karyawan. Oleh karena Perjanjian Kerja tersebut sah dan diakui secara nyata maka hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat telah terpenuhi. (Kode bukti P-8);

2. Bahwa sejak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ditanda tangani tanggal 1 Juni 2015 Tergugat Muhammad Intania, S.H., atau M. Intania disebutkan posisi atau jabatan Penggugat adalah Director of Human Resources dengan upah pokok Rp14.000.000,00 (empat belas juta rupiah) ditambah Rp4.000.000,00 (empat juta rupiah) dan total gaji yang diterima oleh Penggugat adalah sebesar Rp18.000.000,00 (delapan belas juta rupiah);
3. Bahwa sebagaimana isi klausul Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut menyatakan perjanjian berlaku untuk jangka waktu 24 (dua puluh empat) bulan dihitung sejak tanggal 1 Juni 2015 dan akan berakhir pada tanggal 31 Mei 2017 dan disebutkan wajib bekerja sampai dengan Perjanjian berakhir;
4. Bahwa Tergugat PT Megan Mitra Sukses selaku perusahaan pemilik dari Hotel Grand Mercure Maha Cipta Jakarta Kemayoran atau Hotel Grand Mercure Jakarta Kemayoran bergerak di bidang perhotelan, sebagai perusahaan/pengusaha secara hukum sah mempekerjakan karyawan dan telah sepakat patuh dan tunduk kepada Perjanjian Kerja dan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Republik Indonesia;
5. Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat pada awalnya berjalan dengan baik hal itu dapat dibuktikan dengan fakta hukum sejak tanda tangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) telah berjalan kurang lebih 8 (delapan) bulan. Baru kemudian terjadi perselisihan sejak kedatangan General Manager (GM) sementara Hotel Grand Mercure Maha Cipta Jakarta Kemayoran atau Hotel Grand Mercure Jakarta Kemayoran/ Tergugat yang baru Roni Martadinata, mulai tercipta/kondisi mencari-cari kesalahan dari Penggugat;
6. Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat pada awalnya berjalan dengan baik hal itu dapat dibuktikan dengan fakta hukum prestasi kerja Penggugat sebagaimana Pasal 8 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) butir 8.1 Perusahaan akan melakukan Penilaian Prestasi Kerja sekurang-kurangnya satu kali dalam setahun, dengan dasar pertimbangan prestasi yang ditunjukkan oleh Penggugat ini membuktikan Penggugat adalah karyawan yang bekerja secara total dan memiliki etos kerja yang baik. (Vide Bukti P-3);

Halaman 2 dari 18 hal. Put. Nomor 257 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



7. Bahwa pada tanggal 4 Februari 2016 Penggugat dipanggil ke ruangan Roni Martadinata selaku General Manager Tergugat, adapun yang menjadi bahan pembukaan pembicaraan adalah hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sudah tidak harmonis lagi, dan bahan alasan ketidakcocokan tersebut adalah
 - Atas kejadian tersebut. Persoalan kecelakaan mobil yang dibawa oleh karyawan front office dimana Penggugat sebagai Director of Human Resources dianggap tidak tahu;
 - Pembuatan Memo tentang pemotongan gaji bagi karyawan yang sakit sebagaimana diminta oleh Ibu Nurhayati Basir-Hotel Manager;
 - Kebersihan ruang kerja kantor Director of Human Resources setelah dilakukan inspeksi dari salah seorang pemilik hotel (Bpk. Abianto Halim);
8. Bahwa setelah Penggugat dipanggil ke ruangan Roni Martadinata selaku General Manager Tergugat, kemudian Roni Martadinata selaku General Manager Tergugat memberikan 3 (tiga) pilihan untuk Penggugat :
 - 8.1. Diminta mengundurkan did dan akan diberi kompensasi 2 (dua) bulan gaji;
 - 8.2. Ditransfer ke hotel lain yang dikelola oleh manajemen Accord;
 - 8.3. Menempuh jalur hukum;
9. Bahwa alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat hanya mencari-cari kesalahan dari diri Penggugat dan membuktikan telah melakukan kesewenang-wenangan Tergugat.
10. Bahwa Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Sudinnakertrans) Jakarta Pusat menerbitkan surat anjuran dimana pada pokok anjurannya memberikan anjuran Perusahaan Tergugat wajib membayarkan uang ganti rugi sebesar upah sampai batas waktu berakhirnya waktu perjanjian kerja dari bulan April 2016 s/d Mei 2017 (*Bukti P-1*)
11. Bahwa Anjuran Sudinakertrans Jakarta Pusat menyatakan sebagai berikut :

Menganjurkan

 1. Agar pengusaha Hotel Grand Mercure Jakarta Kemayoran membayarkan kepada pekerja Sdr. Muhammad Intania, S.H. ganti rugi sebesar upah sampai batas waktu berakhirnya waktu perjanjian kerja dari bulan April 2016 s/d Mei 2017 yang besarnya : 13 x Rp18.000.000,00 = Rp234.000.000,00 (dua ratus tiga puluh empat juta rupiah);



2. Agar pekerja Sdr. Muhammad Intania, S.H., dapat menerima uang kompensasi PHK dari perusahaan sebagaimana poin 1 (satu) di atas;
 3. Agar perusahaan membayar upah pekerja sejak pekerja tidak dipekerjakan;
 4. Agar masing-masing pihak memberi jawaban secara tertulis atas Anjuran tersebut diatas selambat-selambatnya dalam jangka waktu 10 hari setelah menerima Anjuran ini;
 5. Apabila pihak-pihak menerima Anjuran ini, maka Mediator akan membantu membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
 6. Apabila salah satu pihak atau para pihak menolak Anjuran, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
12. Bahwa pada tanggal 03 Mei 2016 Penggugat mengirim jawaban secara tertulis kepada Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Jakarta Pusat yang pada pokoknya menyampaikan menerima anjuran dengan catatan berakhir kontrak kerja pada tanggal 31 Mei 2017 yang besarnya : 14 x Rp18.000.000,00 = Rp252.000.000,00 (dua ratus lima puluh dua juta rupiah);
- Bahwa bila memperhatikan ketentuan bunyi Pasal 62 Undang-undang Nomor 13 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut :
- "Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah peketja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja";
- Maka sangat wajar dan patut permohonan Penggugat dikabulkan seluruhnya mengingat berakhir kontrak kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Penggugat dan Tergugat pada tanggal 31 Mei 2017 maka Tergugat wajib membayarkan kepada Penggugat sebesar:
- 14 x Rp18.000.000,00 = Rp252.000.000,00 (dua ratus lima puluh dua juta rupiah);
13. Bahwa bila memperhatikan ketentuan bunyi Pasal 155 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut :
- "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial



belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan segala kewajibannya."

Maka sangat wajar dan patut permohonan Penggugat dikabulkan seluruhnya karena Penggugat masih melaksanakan kewajibannya (Bukti P-10), mengingat ketentuan hukum yang berlaku pantas dan layak perusahaan yaitu PT Megah Mitra Sukses (Grand Mercure Maha Cipta Kemayoran) melaksanakan kewajiban yakni membayarkan hak pekerja Muhammad Intania, S.H/Penggugat pada bulan April 2016 sebesar Rp18.000.000,00 (delapan belas juta rupiah) dan bulan Mei 2016 sebesar Rp18.000.000,00 (delapan belas juta rupiah) berdasarkan absensi kehadiran maka sangat wajar dan pantas gaji 2 (dua) bulan dibayarkan sehingga total yang dibayarkan melihat ketentuan tersebut sebesar Rp16.000.000,00 (Enam belas juta rupiah), Dikarenakan itu adalah uang hak pekerja sebagaimana isi perjanjian tertanggal 1 Juni 2015 dan hasil kesepakatan di depan sidang mediasi di Suku Disnakertrans Jakarta Pusat;

14. Bahwa oleh karena alasan PHK mana tidak didasarkan pada fakta riil serta tidak didukung dengan landasan hukum positif maka dengan mengingat pula suatu kenyataan bahwa Penggugat tidak melakukan kesalahan atau perbuatan yang merugikan Tergugat karenanya dengan memperhatikan ketentuan Pasal 151 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 sesuai dengan Pasal 155 ayat (1) dan Pasal 170 UU Nomor 13 tahun 2003 tindakan PHK oleh Tergugat dinyatakan belum putus sehingga Tergugat wajib membayar upah proses PHK kepada Penggugat;
15. Bahwa oleh karena PHK mana dilakukan menyimpang dari prosedur hukum dan terbukti bukan atas kesalahan Penggugat maka beralasan hukum patut dikenakan denda upah proses PHK kepada Tergugat adalah sebesar 4 (empat) bulan upah. $4 \times \text{Rp}18.000.000,00 = \text{Rp}72.000.000,00$ (tujuh puluh dua juta rupiah);
16. Bahwa terkait dengan pembayaran hak Penggugat atas THR maka sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 4 Tahun 1994-pekerja yang telah bekerja 12 bulan berhak atas THR sebesar satu bulan upah/gaji; Mengingat Pasal-Pasal 155 ayat (1) dan Pasal 170 UU Nomor 13 tahun 2003 tindakan PHK oleh Tergugat dinyatakan belum putus sehingga Tergugat wajib membayar upah proses PHK kepada Penggugat *juncto* Pasal 7 THR Perjanjian Kerja Waktu Tertentu maka sangat wajar beralasan hukum tuntutan uang THR tahun 2016 beralasan hukum untuk dinyatakan dikabulkan;



17. Bahwa berdasarkan uraian diatas maka hak Penggugat yang harus dibayar oleh Tergugat adalah dengan perincian sebagai berikut :

17.1. Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKVVT) sepihak dari bulan April 2016 s/d Mei 2017 yang besarnya Kontrak kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Penggugat dan Tergugat pada tanggal 31 Mei 2017 maka Tergugat wajib membayarkan kepada Penggugat sebesar :

14 BULAN X Rp18.009.000,00 = Rp252.000.000,

17.2 Bahwa oleh karena PHK mana dilakukan menyimpang dari prosedur hukum dan terbukti bukan atas kesalahan Penggugat maka beralasan hukum patut dikenakan denda upah proses PHK kepada Tergugat adalah sebesar 4 (empat) bulan upah:

4 Bulan x Rp18.000.000,00 = Rp72.000.000,00

17.3. THR tahun 2016 sebesar :

1 bulan x Rp18.000.000,00 = Rp18.000.000,00

Total keseluruhan adalah sebagai berikut = Rp32.000.000,00

18. Maka berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum diatas maka tuntutan Penggugat menyatakan besaran hak yang diterima oleh Penggugat sebesar Rp332.000.000,00 (tiga ratus tiga puluh dua juta) oleh karena itu sangat beralasan hukum untuk dikabulkan semuanya;

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

I. Menyatakan Gugatan Penggugat diterima seluruhnya;

II. Menolak Eksepsi/Jawaban Tergugat untuk seluruhnya;

III. Mengabulkan tuntutan Penggugat sebagai berikut :

- Tergugat wajib membayarkan kepada Penggugat sebesar :

14 Bulan X Rp18.000.000,00 = Rp252.000.000,00

- Denda upah proses PHK kepada Tergugat sebesar 4 (empat) bulan upah.

4 bulan x Rp18.000.000,00 = Rp 72.000.000,00

- THR tahun 2016 sebesar :

1 bulan x Rp18.000.000,00 = Rp 18.000.000,00

- Total keseluruhan adalah sebagai berikut = Rp332.000.000

(tiga ratus tiga puluh dua juta rupiah)

14. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;



15. Apabila Yang Mulia Majelis Hakim mempunyai pendapat lain kami mohon keadilan dan fakta hukum dapat ditegakkan;

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

1. Bahwa apabila diperhatikan posita gugatan jelas mendalilkan tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan terhadap hal tersebut Tergugat menolak Gugatan Penggugat tentang Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK):

Bahwa sampai saat gugatan ini disidangkan. Tergugat belum/tidak pernah membuat surat Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat atau dengan kata lain tidak pernah membatalkan secara sepihak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal 01 Juni 2015 antara PT Megah Mitra Sukses (Tergugat) dengan M. Intania (Penggugat)

Dan Tergugat mengambil tindakan dalam rangka Pembinaan Karyawan untuk memindahkan Penggugat ke hotel lain dalam jaringan Accor sebagaimana yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal 01 Juni 2015 antara PT Megah Mitra Sukses (Tergugat) dengan M. Intania (Penggugat) pada Pasal 3, poin 3.2 dan 3.3 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang berlaku untuk periode 2015-2016, berbunyi sebagai berikut:

3.2. Karyawan terikat dan berkewajiban untuk melaksanakan tugas pekerjaan yang telah disepakati dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kecakapan dan kemampuannya;

3.3. Untuk kepentingan pelaksanaan tugas pekerjaan dan atau untuk kepentingan Perusahaan (Dalam hal ini termasuk usaha efisiensi Perusahaan) dan atau dalam rangka pembinaan Karyawan, atasan atau pimpinan Perusahaan berhak mengatur pembagian tugas kerja sesuai dengan kemampuannya dengan cara memindahkan Karyawan dari suatu jenis Pekerjaan/tempat/seksi/bagian/divisi ke jenis Pekerjaan/tempat/seksi/bagian/divisi lain, termasuk namun tidak terbatas ke hotel lain dalam jaringan Accor dan Karyawan bersedia sepenuhnya mematuhi penugasan tersebut diatas;

Terhadap tindakan Tergugat tersebut diatas Penggugat menolaknya dan dapat Tergugat jelaskan tentang unsur-unsur yang dapat membatalkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Perikatan) belum terpenuhi sebagaimana yang dimaksud oleh Pasal 1381 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;



2. Bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat kurang pihak karena dalam dalil gugatannya pada poin 5, yang menguraikan:

Baru kermidian terjadi perselisihan "sejak kedatangan General Manager (GM) sementara Hotel Grand Mercure Maha Cipta Jakarta Kemayoran atau Hotel Grand Mercure Jakarta Kemayoran/Tergugat yang baru Roni Martadinata mulai tercipta/kondisi mencari-cari kesalahan dari Penggugat"; Berarti telah cukup membuktikan bahwa yang menyebabkan Penggugat berasumsi telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah General Manager (GM) sementara Roni Martadinata, dimana dalam hal ini Penggugat tidak menguraikan dalilnya dengan jelas apakah kedatangan General Manager (GM) sementara Roni Martadinata menyangkut masalah pribadi ataukah atas nama perusahaan;

Dengan demikian. oleh karena pihak Penggugat tidak dapat membuktikan gugatan tentang Pemutusan Hubungan Kerja, maka sangat beralasan hukum apabila gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor 146/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Jkt.Pst tanggal 12 Oktober 2016 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Membebankan Biaya perkara kepada Penggugat sebesar Rp356.000,00 (tiga ratus lima puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya kuasa Penggugat dan kuasa Tergugat pada tanggal 12 Oktober 2016, terhadap putusan tersebut, Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 21 Oktober 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 25 Oktober 2016 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 149/Srt.KAS/PHI/2016/PN Jkt.Pst *juncto* Nomor 146/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Jkt.Pst yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 7 November 2016;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 28 November 2016 kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 13 Desember 2016;

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

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

Judex Facti Melampaui Batas Wewenang

1. Bahwa bilamana Yang Mulia Majelis Hakim Agung membaca pertimbangan putusan Perkara Nomor 146/PdtSus.PHI/2016/PN Jkt.Pst. dikaitkan dengan Memori Kasasi tampak jelas skenario putusan yang menciderai keadilan dan menciderai peradilan yang agung, oleh karena itu, mohon dalam membaca memori kasasi ini bukanlah sebagai rutinitas, bahwa menurut J.B. Daliyo, S.H., *Pengantar Hukum Indonesia*, PT Gramedia Pustaka Utama, cetakan Tahun 1997, halaman 247-248), upaya hukum kasasi diajukan kepada Mahkamah Agung untuk memperbaiki kekeliruan atau kesalahan dalam suatu putusan atau penetapan yang dibuat oleh pengadilan-pengadilan dibawahnya. karena meskipun sudah diusahakan sedemikian objektif dan adil. akan tetapi tidak mustahil bahwa kekeliruan tertentu dapat terjadi. Oleh karena itu. apabila kekeliruan atau kesalahan tersebut tidak diperbaiki. maka sia-sialah upaya hukum kasasi tersebut;

2. Bahwa hakim *Judex Facti* tidak hati-hati dalam menjatuhkan putusan mengingat petitum Penggugat yang secara nyata sifatnya *kondemnator* dimana Tergugat dihukum untuk melakukan sesuatu yakni mengabulkan tuntutan Penggugat sebagai berikut:

- I. Menyatakan Gugatan Penggugat diterima seluruhnya;
- II. Menolak Eksepsi/Jawaban Tergugat untuk seluruhnya;
- III. Mengabulkan tuntutan Penggugat sebagai berikut:

- Tergugat wajib membayarkan kepada Penggugat sebesar :
14 Bulan X Rp18.000.000,00 = Rp252.000.000,00
- Denda upah proses PHK kepada Tergugat sebesar 4 (empat) bulan upah: 4 bulan x Rp18.000.000,00 = Rp72.000.000,00
- THR tahun 2016 sebesar :

Halaman 9 dari 18 hal. Put. Nomor 257 K/Pdt.Sus-PHI/2017



1 bulan x Rp18.000.000.- = Rp18.000.000,00

- Total keseluruhan adalah sebagai berikut = Rp332.000.000,00
(tiga ratus tiga puluh dua juta)

3. Bahwa Hakim *Judex Facti* tidak hati-hati dalam menjatuhkan putusan mengingat *petitum* Tergugat yang secara nyata sifatnya *kondemnator* dimana Penggugat dihukum untuk melakukan sesuatu yakni mengabulkan tuntutan Tergugat sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

Menerima Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya.

- Menyatakan gugatan ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima;

Dalam Pokok Perkara

- Menolak gugatan Penggugat seluruhnya;
- Menyatakan Hubungan Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan Tergugat masih berlaku untuk dilakukan Pembinaan dengan memindahkan Penggugat ke hotel lain dalam jaringan Accor;
- Membebaskan biaya kepada Negara;

4. Bahwa bilamana membaca point 4 dan point 5 diatas, hakim *Judex Facti* sangat tidak hati-hati dalam menjatuhkan putusan padahal baik *petitum* Penggugat maupun Tergugat secara nyata mengandung *kondemnator* karena itu putusan *Judex Facti* bertentangan dengan asas *ultra petitum partium* yang digariskan dalam Pasal 178 ayat (3) HIR *juncto* Jurisprudensi MA. Nomor 339 K/Sip/1969, dimana putusan seperti itu, dianggap melampaui batas wewenang, demikian juga putusan seperti itu telah menyimpang dari isi tuntutan dan putusan *Judex Facti* seperti itu tidak dapat dibenarkan dan harus dibatalkan;

5. Bahwa Pemohon Kasasi keberatan dan tidak sependapat pertimbangan *Judex Facti* tampak jelas mengacu pada point 1 halaman 9, yang berbunyi sebagai berikut:

"Bahwa apabila diperhatikan posita gugatan jelas mendalilkan tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan terhadap hal tersebut Tergugat menolak Gugatan Penggugat tentang Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);

Bahwa sampai saat gugatan ini.....dst.

-----lanjut ke paragraph 3.



Dan Tergugat mengambil tindakan dalam rangka Pembinaan Karyawan untuk memindahkan Penggugat ke hotel lain dalam jaringan Accor sebagaimana yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal 01 Juni 2015 antara Tergugat PT Megah Mtra Sukses (Hotel Grand Mercure Maha Cipta Jakarta Kemayoran) dengan Penggugat Muhammad Intania, S.H. pada Pasal 3, Poin 3.2 dan 3.3 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang berlaku untuk periode 2015-2016, berbunyi sebagai berikut:

Karyawan terikat dan berkewajiban untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah disepakati dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kecakapan dan kemampuannya.";

Bahwa hakim *Judex Facti* tidak objektif dan tidak rasional serta menghapuskan alat-alat bukti Penggugat serta fakta-fakta yang terungkap di persidangan;

- Bahwa pertimbangan hakim *Judex Facti* melampaui batas wewenang karena mengabaikan pembuktian keterangan saksi maupun konklusi/ kesimpulan Penggugat, serta Berita Acara Pemeriksaan Perkara di Persidangan tentang Keterangan saksi-saksi yang jelas-jelas telah menempatkan/menurunkan jabatan Penggugat sebelumnya Director of Human Resources/ Direktur HRD ke level staff steward;
- Bahwa keterangan saksi Saksi Victor dan saksi Nurhayatibasir mengatakan benar jabatan Steward Staff untuk Penggugat adalah jenjang terendah dari pekerjaan dan jauh levelnya dengan Direktur HRD. Bahwa benar struktur organisasi Tergugat:
 1. General Manager;
 2. Hotel Manager;
 3. Asisten Executive Manager;
 4. Direktur HRD;
 5. Chief Steward;
 6. Supervisor Steward;
 7. Steward Staff;
- 6. Bahwa dengan tidak dimasukkan seluruhnya keterangan saksi-saksi dalam Berita Acara Pemeriksaan Perkara, sehingga kesimpulan hakim *Judex Facti* bertolak belakang dengan fakta persidangan, yang menutup fakta bahwa telah ada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang sewenang-wenang, dimana seorang yang mempunyai jabatan direktur HRD dijadikan/ ditempatkan sebagai staf steward yang mana di persidangan level staf itu tujuh jenjang turun sehingga dalam kesimpulan Pemohon Kasasi



mengatakan perpindahan/demosi/mutasi oleh perusahaan melanggar Hak Asasi Manusia (HAM) serta melanggar ketentuan Pasal 3 Poin 3.2 serta berdasarkan Undang-undang telah mengatur bahwa menempatkan seseorang yang bukan karena keahliannya bertentangan dengan hukum; Pasal 32 ayat 2 UU Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan. "Penempatan tenaga kerja untuk menempatkan tenaga kerja pada yang tepat sesuai dengan keahlian, dengan memperhatikan harkat dan martabat, hak asasi dan perlindungan hukum";

7. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* sangat menciderai rasa keadilan dan mencederai peradilan yang agung terbukti dalam halaman 28 point 2 :

"Karyawan setuju dan menerima bahwa karyawan tidak berhak untuk memperoleh ganti kerugian apapun saat berakhirnya perjanjian ini atau pengakhiran yang sail oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.";

Mengerikan !!!, Mata Hakim *Judex Facti* ini telah dibutakan karena telah melampaui batas kewenangannya. Fakta persidangan terungkap bahwa Penggugat/Pemohon Kasasi oleh saksi Victor mengatakan tidak boleh masuk ke areal hotel dan tidak boleh masuk mengisi absensi karena larangan dari General Manager Roni Martadinata atas perintah Owner Hotel Grand Mercure Tergugat/Termohon Kasasi, sebagaimana sinkron dengan Bukti P-2 (asli) Tanggapan Somasi (Tergugat) terhadap somasi M.Intania (Penggugat);

Pada point 6 halaman 3 menegaskan Atas pengakhiran hubungan kerja/pemutusan hubungan kerja dengan klien rekan (M. Intania/Penggugat) pada bulan Maret 2016, klien kami (PT Megah Mtra Sukses (Hotel Grand Mercure Maha Cipta Jakarta Kemayoran/Tergugat)....., tidak berhak mengisi absensi;

8. Bahwa Hakim *Judex Facti* yang tidak menjelaskan halaman 28 point 2 tidak berhak untuk memperoleh ganti kerugian apapun saat berakhirnya pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam ketentuan dalam peraturan perundang-undangan apa ???, adalah pertimbangan yang buruk dan keliru dalam merumuskan putusan, seolah-olah timbul kesepakatan diantara mencotek putusan dan menyatakan "Untuk apa susah-susah meringkas isi Pasal, kan Mahkamah Agung tidak mau mempersoalkan itu."



Bahwa Pemohon Kasasi berkeberatan atas pandangan tidak berdasarkan hukum tersebut sehingga mohon kepada Yang Mulia Ketua Majelis Hakim Yang Agung sebagai pemeriksa perkara ini menyatakan putusan *Judex Facti* melampaui batas wewenang karena tidak ada pengakhiran hubungan kerja tidak mendapatkan hak-hak akibat pengakhiran hubungan kerja;

9. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* sangat menciderai rasa keadilan dan menciderai peradilan yang agung terbukti dalam halaman 28 point 4 :

"Karyawan melakukan tindakan indisipliner yang dikenakan tindakan indisipliner berupa pemecatan atau pemutusan hubungan kerja dimaksud dengan alasan pelanggaran yang dikategorikan pelanggaran berat adalah tanpa uang pesangon dan tanpa uang penghargaan masa kerja.";

Bahwa kami turut prihatin atas buruknya kinerja hakim *Judex Facti* mengingat ketentuan pertimbangan hakim *Judex Facti* ini yang tidak menerima liak uang kompensasi atas PHK berdasarkan halaman 28 point 4 ini, seharusnya hakim *Judex Facti* membaca ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat diatur melalui Pasal 158 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diantaranya bila pekerja melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan; memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan, *juncto* Putusan Mahkamah Konsitusi Nomor 115/PUU-VII/2009 tahun 2009 *juncto* Surat Edaran Menakertrans Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 jika pengusaha hendak melakukan PHK karena pekerja melakukan kesalahan berat, harus ada putusan hakim pidana yang berkekuatan hukum tetap terlebih dahulu;

(*Vide* : Melakukan kesalahan berat saga masih dapat pesangon Maruli Simatupang melawan PT Taylor Indonesia hukum online Rabu 19 Maret 2008 dibaca 15991.);

Judex Facti Salah Dalam Penerapan Hukum

10. Bahwa hakim sebagai penegak hukum dan keadilan menggali, mengikuti dan memahami nilai-nilai hukum yang hidup di masyarakat, bahwa Pemohon Kasasi mengidentifikasi telah terjadi putusan Perkara Nomor 146/PdtSus.PHI/2016/PN Jkt.Pst. tidak berdasarkan pertimbangan hukum yang cermat dan komprehensif sehingga *Judex Facti* telah salah dalam penerapan hukum;
11. Bahwa Hakim *Judex Facti* yang tidak menjelaskan maksud isi halaman 28 point 5 : " Dalam hal pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan telah



berkurang dimana perusahaan tidak memerlukan lagi jasa karyawan, maka perusahaan berhak memutuskan kerja dengan karyawan.";

Bahwa, hakim *Judex Facti* sangat jelas mencerminkan keberpihakan sebagaimana dalam keputusan Mahkamah Agung R.I. Nomor KM A/104 A/SK/XII/2006 tentang pedoman perilaku hakim, hakim itu harus berperilaku adil, berperilaku jujur dengan tidak mencerminkan keberpihakan, berintegritas tinggi sehingga mampu menolak berbagai godaan;

Bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat menilai selain telah melampaui batas kewenangan juga telah buruk menerapkan hukum benar perusahaan berhak memutuskan kerja dengan karyawan tetapi penerapan yang benar adalah seharusnya mengacu kepada peraturan dan perundang-undangan seperti diatur dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan oleh karena itu pertimbangan hakim yang keliru dan menyesatkan sangat memperlihatkan hakim *Judex Facti* tidak berintegritas tinggi;

12. Bahwa hakim *Judex Facti* telah berpihak pada halaman 28 point 6 :

Bahwa Pemohon Kasasi melakukan pengunduran diri. Jika mengundurkan diri wajib memberitahukan perusahaan secara tertulis minimal 30 hari;

Bahwa, keterangan saksi Viktor di dalam persidangan pada pokoknya menerangkan dibawah sumpah menerangkan bahwa benar sejak Mei 2016 Pemohon Kasasi tidak diperbolehkan masuk areal kerja dan dilarang mengisi absensi. Bahwa hakim *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum karena tidak memuat seluruhnya keterangan saksi-saksi sehingga mengabaikan fakta hukum sebenarnya padahal apabila memasukkan keterangan saksi-saksi maka terang benderang bahwa Tergugat/Termohon Kasasi melarang Penggugat sebagai karyawan untuk bekerja padahal dari disnakertrans menganjurkan pengusaha untuk tetap mempekerjakan Penggugat/Pemohon Kasasi;

13. Bahwa hakim *Judex Facti* telah berpihak pada halaman 28 point 8 :

"bahwa apabila hubungan kerja berakhir sebelum jatuh tempo hari raya keagamaan, karyawan tidak berhak menerima THR keagamaan, kecuali karyawan pindah atau dipindahkan ke hotel lain dalam grup Accor;

Bahwa hakim *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum oleh karena hari raya keagamaan Pemohon Kasasi sebagai penganut agama Islam pada tahun 2016 jatuh pada bulan Juli 2016 sehingga belum adanya putusan PHK dari Pengadilan Hubungan Industrial maka secara otomatis Pemohon Kasasi berhak mendapatkan THR keagamaan;



14. Bahwa hakim *Judex Facti* pada pertimbangan alinea pertama halaman 29 telah salah menerapkan hukum : "ditarik kesimpulan bahwa Tergugat mengakhiri hubungan kerja terhadap Penggugat atau mengakhiri kontrak kerja Penggugat tanpa berkewajiban membayar uang ganti rugi atau Kompensasi dalam bentuk apapun, apabila memenuhi 2 (dua) persyaratan (alasan) yaitu Penggugat terbukti melakukan kesalahan atau pelanggaran hukum sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 12 Tindakan Indisipliner, kedua apabila berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat";

Kesalahan *Judex Facti* dalam pertimbangannya satu sisi mengabaikan anjuran disnaker yang dalam pekerjaannya menjalankan Undang-undang tetapi di satu sisi hakim *Judex Facti* lebih tunduk kepada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) halmana itu tidak terbukti di persidangan ada pelanggaran berat;

15. Bahwa hakim *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum menyelundupkan hukum formil yakni menghilangkan keterangan saksi-saksi, tidak mempertimbangkan/mengabaikan satu pun bukti-bukti yang diajukan Penggugat/Pemohon Kasasi meskipun telah berdasarkan bukti-bukti dari fakta-fakta yang mendukungnya;

14.1. Bukti P-1 Sural Anjuran yang diterbitkan oleh Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Sudinnakertrans) Jakarta Pusat (asli);

14.2. Bukti P-2 Tanggapan Somasi (Tergugat) terhadap somasi M.Intania (Penggugat). (asli);

14.3. Annual Performace Review Executive Leaders/Tinjauan Performa Tahunan Pimpinan Eksekutif Nama : Muliammad Intania; Periode Penilaian akhir tahun 2015. Bahwa nilai sasaran keseluruhan memenuhi sasaran (dapat dilihat kalimat yang di stabilo dan tanda check list);

14.4. Appreciation Letter Number : 009/HR-GMJK/B/X-2015 (asli).

Jakarta, 20 October 2015/ Surat Penghargaan Nomor 009/HR-GMIK/B/X-2015 Jakarta, 20 Okotober 2015, Bahwa surat yang ditujukan kepada Muhammad Intania (Penggugat) sangat jelas membuktikan pada tahun 2015 bahwa Penggugat mempunyai etos kerja yang baik;



16. Bahwa hakim *Judex Facti* mengabaikan perbuatan pelanggaran Tergugat/
Termohon Kasasi:

15.1. Tidak memberikan surat pindah ke hotel jaringan Accor;

15.2. Menempatkan pekerja pada tempat dari Direktur menjadi Staff
Steward, Setingkat dengan office Boy adalah upaya memberikan
PHK secara tidak langsung karena menempatkan pekerja bukan
pada keahlian dan kemampuannya;

Bahwa oleh karena telah salah menerapkan hukum mohon agar Mahkamah
Agung membatalkan putusan *Judex Facti*;

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah
meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 7 November 2016 dan kontra
memori kasasi tanggal 13 Desember 2016 dihubungkan dengan pertimbangan
Judex Facti, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan
Negeri Jakarta Pusat tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan
sebagai berikut:

- Bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat terikat hubungan kerja dengan
Termohon Kasasi/Pengusaha dalam PKWT dari tanggal 1 Juni 2015-31 Mei
2017 (bukti P-8 = T.I);
- Bahwa selama hubungan kerja sebagaimana telah dipertimbangkan *Judex
Facti*, Penggugat telah dikenai Surat Peringatan I tanggal 14 Desember 2015
dan Surat Peringatan II tanggal 9 Februari 2016 dan tidak masuk kerja sejak
23 Mei 2016;
- Bahwa perbuatan Penggugat telah memenuhi syarat Pemutusan Hubungan
Kerja sesuai Pasal 3, 12 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu
sebagaimana maksud ketentuan Pasal 61 ayat (1) huruf d Undang Undang
Nomor 13 Tahun 2003, "Perjanjian kerja berakhir, karena adanya keadaan
atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja";
- Bahwa dengan demikian tepat menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja
sesuai Pasal 61 ayat (1) huruf d Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003,
sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 62 Undang Undang Nomor 13 Tahun
2003 Penggugat tidak berhak atas ganti rugi sampai dengan 31 Mei 2017;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata
bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri
Jakarta Pusat dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: MUHAMMAD INTANIA, S.H., tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) ke atas, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Pemohon Kasasi;

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 **MUHAMMAD INTANIA, S.H.**, tersebut;

Menghukum Pemohon Kasasi/Penggugat untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada hari Kamis tanggal 30 Maret 2017 oleh H. Panji Widagdo, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H. dan Dr. Fauzan, S.H., M.H. Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Hakim-Hakim Anggota dan Ninil Eva Yustina, S.H., M.Hum. Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ketua Majelis,

Ttd.

Ttd.

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

H. Panji Widagdo, S.H., M.H.,

Ttd.

Dr. Fauzan, S.H., M.H.

Halaman 17 dari 18 hal. Put. Nomor 257 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Panitera Pengganti,

Ttd.

Ninil Eva Yustina, SH., M.Hum

Biaya-biaya:

- | | |
|-----------------------------|---------------------|
| 1. M e t e r a i..... | Rp 6.000,00 |
| 2. R e d a k s i..... | Rp 5.000,00 |
| 3. Administrasi kasasi..... | <u>Rp489.000,00</u> |
| Jumlah | Rp500.000,00 |

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

Rahmi Mulyati, S.H.,M.H.,
NIP: 19591207 1985 12 2002

Halaman 18 dari 18 hal. Put. Nomor 257 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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