



**PUTUSAN**

**Nomor 256 K/Pdt.Sus-PHI/2013**

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

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

**ARSIN ARI DIRGANTORO, S.T.**, bertempat tinggal di Jalan  
Panglima Polim RT. 001/RW. 003 Nomor 80 Kelurahan Poris Plawad  
Utara Cipondoh, Tangerang Banten;  
Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;  
melawan

**PT. FITNESS FIRST INDONESIA**, Perseroan, berkedudukan di  
Mall Taman Anggrek Jalan S. Parman Kavling 21 Slipi, Jakarta Barat,  
dalam hal ini memberi kuasa kepada M. JHON GIRSANG, S.H., dan  
kawan-kawan, Para Advokat pada Kantor Hukum "JHON GIRSANG &  
ASSOCIATES", beralamat di Gedung Gajah Lt. 5, Jalan DR. Saharjo  
Raya Nomor 111, Tebet, Jakarta Selatan, 12810, berdasarkan Surat  
Kuasa Khusus tanggal 10 Agustus 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 menggugat sekarang Termohon Kasasi sebagai  
Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri  
Jakarta Pusat pada pokoknya sebagai berikut:

**A. KEDUDUKAN HUKUM PENGGUGAT:**

1. Penggugat adalah pekerja pada Tergugat sejak tanggal 18 Februari 2008 dengan posisi terakhir sebagai fitness instruktur;
2. Bahwa Penggugat merupakan Wakil Ketua II Pimpinan Unit Kerja (PUK) Serikat Pekerja Niaga, Bank, Jasa dan Asuransi PT. Fitness First Indonesia;
3. Bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat pada tanggal 14 Juli 2011;

**B. TENGGAT WAKTU PENGAJUAN GUGATAN:**

Hal. 1 dari 20 halaman Put. Nomor 256 K/Pdt.Sus-PHI/2013



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat melalui surat yang diterima oleh Tergugat dari Penggugat dan dibaca Penggugat pada tanggal 14 Juli 2011. Sedangkan gugatan ini diajukan oleh Penggugat pada tanggal 02 Juli 2012;
5. Bahwa setelah terjadi pemutusan hubungan kerja, Penggugat dan Tergugat melakukan perundingan Bipartit yaitu pada tanggal 25 Juli 2011 dan 4 Agustus 2011 yang mana tidak ditemukan kesepakatan. Selain itu, Penggugat juga mengajukan permohonan perundingan Tripartit kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta yang kemudian mengeluarkan Anjuran pada tanggal 20 Desember 2011, dimana para pihak baik Penggugat dan Tergugat tidak menerima anjuran tersebut;
6. Bahwa merujuk pada ketentuan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pada pokoknya menentukan tentang pengajuan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerja, maka pengajuan gugatan ini jelas masih dalam tenggang waktu yang ditentukan terhitung sejak tanggal 14 Juli 2011;

## C. FAKTA-FAKTA HUKUM:

### Proses Pemutusan Hubungan Kerja Batal Demi Hukum

7. Bahwa berawal dari disahkan dan disetujuinya perihal pencatatan dan pemberian Nomor Bukti Pencatatan Serikat Pekerja dari Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Barat Nomor 422/II/P/V/2011 tertanggal 18 Mei 2011 yang menyatakan bahwa berdasarkan surat Pimpinan Unit Kerja (PUK) Serikat Pekerja Niaga, Bank, Jasa dan Asuransi PT. Fitness First Indonesia Nomor 001/PUK-SP Fitness First Indonesia/IV/2011 tertanggal 6 Mei 2011 perihal Pemberitahuan dan Permohonan Pencatatan Serikat Pekerja di Perusahaan telah memenuhi ketentuan Pasal 9 Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 10 Tahun 2007, dimana dalam Serikat Pekerja ini Penggugat berkedudukan sebagai Wakil Ketua II PUK Serikat Pekerja Niaga, Bank, Jasa dan Asuransi PT. Fitness First Indonesia;
8. Bahwa Penggugat, selaku Wakil Ketua II PUK Serikat Pekerja Niaga, Bank, Jasa dan Asuransi PT. Fitness First Indonesia, mengajukan surat permohonan audiensi dan tatap muka sebanyak dua kali kepada Tergugat dengan tujuan untuk membangun keharmonisan antara pekerja dan pengusaha serta membangun sinergi

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



antar kedua belah pihak. Namun surat permohonan ini tidak mendapatkan tanggapan dari Tergugat sebagaimana yang diharapkan;

9. Bahwa pada tanggal 14 Juli 2011 Penggugat mengajukan surat audiensi kepada Tergugat yang ketiga yang mana surat permohonan diterima langsung oleh saudari Wanda Malviana, S.H., M.M., selaku pejabat yang membidangi HRD dari Tergugat;

10. Bahwa menanggapi surat audiensi yang disampaikan oleh Penggugat, maka Tergugat pada tanggal dan hari yang sama (14 Juli 2011) menerbitkan surat pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat yang dikeluarkan oleh saudari Wanda Malviana, S.H., M.M. selaku HRD Tergugat;

Meruntut pada proses dan waktu sebagaimana disebutkan di atas, pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat adalah karena keaktifan Penggugat dalam membentuk dan memperjuangkan existensi serikat pekerja pada Tergugat. Oleh karenanya, berdasarkan pada Pasal 153 Ayat (1) huruf 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga-kerjaan dan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat batal demi hukum;

Pasal 153:

- 1 Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

.....

g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerjasama;

- (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagai-mana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan;

11. Bahwa selama bekerja Penggugat tidak pernah mendapatkan surat peringatan apapun dari Tergugat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa:

“Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang



bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut";

12. Bahwa Tergugat dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat tidak pernah terlebih dahulu memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa: "Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam 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";

Oleh karenanya Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Penggugat terhadap Tergugat menjadi batal demi hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa:

"Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan batal demi hukum";

13. Bahwa dikarenakan Tergugat yang tidak mau mempekerjakan kembali Penggugat sesuai surat anjuran dari Disnakertrans Pemkot Jakarta Barat, oleh karenanya Penggugat dengan terpaksa menerima PHK namun dengan meminta kompensasi pesangon yang lebih baik dari tawaran yang pernah ditawarkan Tergugat dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku;

Penggugat Telah Melalui Proses Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Sesuai Undang-Undang:

14. Bahwa merujuk Pasal 3 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan "Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartite secara musyawarah untuk mencapai mufakat";
15. Bahwa Penggugat tidak dapat menerima Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat, karena tidak sesuai dengan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan melanggar Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Maka berdasarkan ketentuan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Penggugat mengajukan surat permohonan perundingan bipartit kepada Tergugat yaitu pada tanggal 20 Juli 2011, 25 Juli 2011



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan tanggal 2 Agustus 2011 yang mana pertemuan perundingan dilaksanakan pada tanggal 25 Juli 2001 dan tanggal 4 Agustus 2011. Dalam kedua pertemuan tersebut, Penggugat dan Tergugat tidak menemukan kesepakatan;

16. Bahwa berdasarkan dengan Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial yang dicatatkan oleh Penggugat pada tanggal 30 September 2011 dan oleh kuasa Penggugat tertanggal 6 September 2011 ke Disnakertrans Provinsi DKI Jakarta serta pelimpahan penanganan perkara Perselisihan Hubungan Industrial dari Disnakertrans dengan surat Nomor 09/HIKP-PHI/X/2010 tanggal 24 Oktober 2011 kepada Mediator Hubungan Industrial mengenai pokok perkara perselisihan hubungan kerja, maka Disnakertrans DKI Jakarta melakukan sidang mediasi antara Penggugat dan Tergugat;
17. Bahwa berdasarkan hal-hal sebagaimana disebutkan pada angka 13, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta mengeluarkan surat Anjuran Nomor 147/ANJ/D/XII/2010 tertanggal 12 Desember 2010, yang intinya menganjurkan kepada Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat sesuai dengan posisi semula dan membayar hak-hak Penggugat yang belum diberikan;
18. Bahwa Tergugat menawarkan pesangon kepada Penggugat melalui surat Nomor ref 000131/FFI 11001/NF-INO-TR, hal. Penawaran Paket Pesangon tertanggal 1 Februari 2012 dan surat Nomor ref 000187/FFI-11001/NF-IND-TR, hal. Penawaran Paket Pesangon tertanggal 15 Februari 2012;  
Dalam surat tawaran Nomor ref 000187/FFI-11001/NF-IND-TR, tertulis bahwa jumlah uang gaji pokok yang menjadi dasar perhitungan adalah Rp1.700.000,00 yang mana diperhitungkan dari hak Penggugat yang berupa:
  - a Gaji bulanan sebanyak Rp1.400.000,00 (satu juta empat ratus ribu rupiah);
  - b Tunjangan yang berupa uang makan sebanyak Rp300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah);
19. Bahwa Penggugat menilai pesangon yang ditawarkan oleh Tergugat tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga-kerjaan. Yang mana gaji lainnya yang diterima oleh Penggugat setiap bulan tidak dimasukkan dalam perhitungan untuk menetapkan uang pesangon bagi Penggugat. Penggugat dalam hubungan pekerjaan dengan Tergugat juga mendapatkan hak atas pembayaran Rp68.000,00 (enam puluh delapan ribu rupiah) per jam dari Tergugat atas pekerjaan menjadi instruktur yang mana pekerjaan sebagai instruktur adalah pekerjaan utama Penggugat. Dipihak lain, Penggugat diwajibkan untuk memenuhi target penjualan produk berupa jam latihan fitness yang ditentukan oleh Tergugat

Hal. 5 dari 20 halaman Put. Nomor 256 K/Pdt.Sus-PHI/2013





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

setiap bulannya dengan diancam sanksi apabila Penggugat tidak dapat memenuhi target yang ditentukan. Oleh karenanya Penggugat menolak menerima tawaran pesangon tersebut;

20. Bahwa berdasarkan kontrak kerja dari Tergugat, bahwa hak-hak yang diterima Penggugat yang dianggap sebagai gaji yang diterima setiap bulan adalah gaji bulanan, uang makan dan ditambah akumulasi uang sebagai instruktur yang perjamnya sebesar Rp68.000,00;

21. Bahwa berdasarkan perhitungan gaji pada angka 18, maka rata-rata gaji bulanan Penggugat adalah Rp5.810.691,00 (lima juta delapan ratus sepuluh ribu enam ratus sembilan puluh satu rupiah). Adapun rincian gaji yang diterima Penggugat setiap bulannya untuk satu tahun terakhir sebelum terjadinya PHK adalah:

1) Agustus 2010	: Rp8.981.755,00
2) September 2010	: Rp6.970.365,00
3) Oktober 2010	: Rp5.570.005,00
4) November 2010	: Rp6.741.160,00
5) Desember 2010	: Rp7.223.540,00
6) Januari 2011	: Rp5.546.437,00
7) Februari 2011	: Rp6.732.870,00
8) Maret 2011	: Rp5.591.741,00
9) April 2011	: Rp6.317.166,00
10) Mei 2011	: Rp3.832.116,00
11) Juni 2011	: Rp4.116.216,00
12) Juli 2011	: Rp2.104.921,00

Hak-hak Penggugat dengan Adanya Pemutusan Hubungan Kerja:

22. Bahwa berdasarkan Pasal 156 Ayat (2) huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang intinya menyatakan bahwa apabila masa kerja adalah 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, maka perhitungan uang pesangon sebanyak 4 bulan upah;

23. Bahwa berdasarkan putusan Mahkamah Konsitusi Nomor 37/PUndang-Undang-IX/2011 yang pada pokoknya menyatakan bahwa Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa perusahaan tetap berkewajiban membayar upah sampai ada keputusan yang berkekuatan hukum tetap;

24. Bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 hak-hak yang diperoleh Penggugat adalah:

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. Uang pesangon  $\text{Rp}5.810.691,00 \times 4 \times 2$  :  $\text{Rp}46.485.528,00$
- b. Uang penghargaan masa kerja  $\text{Rp}5.810.691,00 \times 2$  :  $\text{Rp}11.621.382,00$
- c. Uang penggantian hak  
 $15\% \times (\text{Rp}46.485.528,00 + \text{Rp}11.621.382,00)$  :  $\text{Rp} 8.716.037,00$
- d. Uang selama proses pemutusan hubungan kerja  
 $\text{Rp}5.810.691,00 \times 17$  :  $\text{Rp}98.781.747,00$   
Dihitung sejak Juli 2011 hingga Juni 2012 ditambah masa persidangan kira-kira 5 bulan;
- e. Tambahan atas keterlambatan pembayaran gaji yang belum dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat sesuai Pasal 19 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah:  
 $\text{Upah Juli 2011 s/d Juni 2012} = 50\% \times 12 \times \text{Rp}5.810.691,00 = \text{Rp}34.864.146,00$   
yang mana jumlahnya akan semakin bertambah seiring dengan adanya kemungkinan keterlambatan pembayaran gaji dari Tergugat kepada Penggugat setelah bulan Juni 2012;

Dengan demikian hak-hak yang harus diterima oleh Penggugat dengan adanya pemutusan hubungan kerja ini dari seluruh hak di atas adalah sejumlah  $\text{Rp}200.468.840,00$  (dua ratus juta empat ratus enam puluh delapan ribu delapan ratus empat puluh rupiah);

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

Dalam Provisi:

- Menghukum Tergugat untuk membayar upah dan hak-hak Penggugat selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini sampai dengan adanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang bersifat tetap, secara sekaligus dan secara tunai yang dihitung sejak bulan Agustus 2011 dengan besaran gaji bulanan sebesar  $\text{Rp}5.810.691,00$  (lima juta delapan ratus sepuluh ribu enam ratus sembilan puluh satu rupiah);

Dalam Pokok Perkara:

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2 Menyatakan bahwa Penggugat adalah sah sebagai pekerja pada perusahaan Tergugat sejak 18 Februari 2008;

Hal. 7 dari 20 halaman Put. Nomor 256 K/Pdt.Sus-PHI/2013

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



- 3 Menyatakan bahwa gaji bulanan yang menjadi dasar penghitungan uang pesangon adalah gaji rata-rata yang diterima oleh Penggugat yang besarnya adalah Rp5.810.691,00 (lima juta delapan ratus sepuluh ribu enam ratus sembilan puluh satu rupiah);
- 4 Memerintahkan Tergugat memberikan uang paket pesangon kepada Penggugat sebesar Rp200.468.840,00 (dua ratus juta empat ratus enam puluh delapan ribu delapan ratus empat puluh rupiah) secara tunai dan sekaligus;
- 5 Menghukum Tergugat untuk membayarkan uang proses mulai bulan Juli 2011 hingga adanya putusan pengadilan yang mengikat dengan penghitungan gaji bulanan sebesar Rp5.810.691,00 secara tunai dan sekaligus;
- 6 Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) terhadap setiap keterlambatan Tergugat dalam melaksanakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah memiliki kekuatan hukum tetap, sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) terhadap setiap hari keterlambatan;
- 7 Menyatakan bahwa putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada upaya *verzet*, kasasi, perlawanan dan/atau peninjauan kembali (*uitvoerbaar bij Voorraad*);
- 8 Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul akibat adanya perselisihan hubungan industrial ini;

Apabila Majelis Hakim berkehendak lain, maka mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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

Processuele Exceptie (Eksepsi Prosesual):

- A Kuasa Hukum Penggugat Tidak Memiliki Kapasitas Untuk Melakukan Persidangan Di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
- 1 Eksepsi Surat Kuasa Khusus (*Bijzondere Schriftelijke Machtiging*) tidak sah secara hukum (Vide Pasal 123 HIR dan Putusan MA Nomor 531 K/Sip/1973) karena tidak memenuhi unsur formil. Menurut Pasal 123 ayat (1) HIR, Putusan MA Nomor 1712 K/Pdt/1984 dan SEMA Nomor 1 Tahun 1971 serta SEMA Nomor 6 Tahun 1994 tentang Surat Kuasa Khusus harus memuat secara jelas:
  - a Secara spesifik kehendak untuk berperkara di Pengadilan Negeri tertentu sesuai dengan kompetensi relatif;
  - b Identitas para pihak yang berperkara;





- c Menyebut secara ringkas dan konkret pokok perkara dan objek yang diperkarakan;
- d Mencantumkan tanggal serta tanda tangan pemberi kuasa;
- e Surat kuasa dibuat orang yang berwenang;

2 Bahwa setelah diteliti dan dicermati, Penggugat sebagai pekerja memberikan Surat Kuasa kepada Kantor Hukum Sugeng Teguh Santoso tertanggal 29 Juni 2012 yang ternyata Surat Kuasa tersebut hanya khusus untuk mengajukan "Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada PT. Fitness First Indonesia yang beralamat di Mall Taman Anggrek Jalan S. Parman Kav. 21, Slipi, Jakarta Barat di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat" dan tidak memiliki kuasa untuk beracara di persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sebagaimana ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Bahwa Kantor Hukum Sugeng Teguh Santoso dengan nama-nama Sugeng Teguh Santoso, S.H., M. Pilipus, S.H., Martina, S.H., M.H., dan Nasokah, S.HI., M.H. hanya memiliki kuasa khusus untuk mengajukan gugatan dan tidak memiliki kuasa untuk beracara di persidangan pada tahap jawaban, replik, duplik, pembuktian surat dan keterangan saksi, kesimpulan serta putusan sebagaimana hukum acara yang berlaku terhadap perkara perselisihan hubungan Industrial pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;

3 Bahwa Pasal 1792 KUH Perdata menyatakan "Pemberian kuasa adalah suatu perjanjian dengan mana seseorang memberikan kuasa kepada seorang lain, yang menerimanya untuk atas namanya menyelenggarakan suatu urusan";

Dan Pasal 1797 KUH Perdata menyatakan "Si kuasa tidak diperbolehkan melakukan sesuatu apapun yang melampaui kuasanya .....dst";

Dengan Surat Kuasa yang demikian maka secara hukum seluruh Kuasa Hukum Penggugat dari Kantor Hukum Sugeng Teguh Santoso tidak memiliki kapasitas untuk beracara di persidangan sebagaimana perkara *a quo* dikarenakan berdasarkan hukum penerima kuasa tidak diperbolehkan melakukan sesuatu yang melampaui kuasanya. Atas Surat Kuasa yang demikian maka patut dan layak apabila Majelis Hakim Yang Mulia perkara *a quo* menyatakan Gugatan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*);



**B Gugatan Penggugat Cacat Hukum Dikarenakan Gugatan Tidak Memenuhi Syarat Formil Untuk Mengajukan Gugatan;**

- 4 Bahwa gugatan Penggugat cacat hukum dikarenakan Gugatan tidak memenuhi syarat formil dalam mengajukan gugatan, karena gugatan Penggugat tidak disertai dengan materai yang cukup sebagaimana yang diharuskan dan sesuai ketentuan Hukum Acara Perdata dan menurut Pasal 121 ayat (4) HIR, 145 ayat (4) Rbg dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1985 tentang Bea Materai, setiap gugatan yang hendak diajukan ke Pengadilan setelah ditandatangani oleh Penggugat atau kuasanya dan mendaftarkan gugatannya, gugatan harus memenuhi Peraturan Bea Materai dan disertai dengan salinannya kepada Kepaniteraan Pengadilan Negeri yang bersangkutan;

Dalam Yurisprudensi:

"Apabila dalam suatu gugatan, ketentuan-ketentuan acara (formil) tidak dipenuhi oleh Penggugat dimana gugatan tersebut harus dinyatakan tidak dapat diterima, maka mengenai pokok perkara (materil) tidak perlu lagi dipertimbangkan" (Putusan Mahkamah Agung RI Reg. Nomor 1405 K/Sip/1971, tanggal 23 April 1973)";

**C Bahwa Gugatan Penggugat Kabur (*Exceptie Obscuur Libel*);**

Disnakertrans Pemerintah Kota Jakarta Barat tidak pernah mengeluarkan Anjuran terhadap perkara *a quo*;

- 5 Bahwa pada angka 13 halaman 4 dalam gugatan *a quo* dalam perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja Penggugat mendalilkan "Bahwa dikarenakan Tergugat tidak mau mempekerjakan kembali Penggugat sesuai surat anjuran dari Disnakertrans PemKot Jakarta Barat .....dst";
- 6 Majelis Hakim Yang Mulia, bahwa Disnakertrans Pemerintah Kota Jakarta Barat tidak pernah memperantarai ataupun menangani perselisihan antara Tergugat dengan Penggugat apalagi sampai mengeluarkan anjuran terhadap perkara *a quo* sebagaimana yang didalilkan oleh Penggugat dalam gugatannya;
- 7 Bahwa atas dalil Penggugat yang menyatakan Disnakertrans Pemerintah Kota Jakarta Barat telah menangani perselisihan ini dan mengeluarkan anjuran, padahal faktanya Tergugat sebagai pengusaha tidak pernah mendapat panggilan ataupun menerima anjuran sebagaimana yang didalilkan oleh Penggugat. Oleh karenanya telah sangat terang dan jelas bahwa gugatan *a quo* yang diajukan oleh Penggugat adalah kabur (*Obscuur Libel*);

Bahwa Penggugat mendalilkan besaran gaji berdasarkan perhitungan rata-rata;



8 Penggugat mendalilkan bahwa gajinya adalah sebesar Rp5.810.691,00 (lima juta delapan ratus sepuluh ribu enam ratus sembilan puluh satu rupiah) didasarkan pada perhitungan gaji rata-rata selama 1 (satu) tahun terakhir;

Bahwa adalah hal yang lucu dan menggelikan serta menjadi tidak jelas besaran upah yang ditentukan sendiri oleh Penggugat maupun Kuasanya yang menetapkan secara serampangan tanpa didasarkan pada bukti dan fakta yang sebenarnya atas gaji Penggugat sebesar Rp5.810.691,00 (lima juta delapan ratus sepuluh ribu enam ratus sembilan puluh satu rupiah);

9 Bahwa besaran gaji yang ditentukan sendiri oleh Penggugat di atas adalah tidak benar dikarenakan berdasarkan fakta dan bukti gaji terakhir Penggugat selama bekerja di perusahaan Tergugat adalah sebesar Rp1.400.000,00 (satu juta empat ratus ribu rupiah), namun Penggugat masih mendapatkan uang makan sebesar Rp300.000,00 per bulan, dengan perincian perhitungan:

- Gaji Pokok : Rp1.400.000,00
- Tunjangan Makan : Rp 300.000.00

Total upah : Rp1.700.000,00

10 Dengan fakta yang tidak jelas, dalil-dalil Penggugat adalah dalil rekayasa yang tidak sesuai dengan fakta yang sebenarnya sehingga menyulitkan bagi Tergugat untuk membela dan mempertahankan hak-hak hukumnya;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut, Tergugat mengajukan reconvensi pada pokoknya sebagai berikut:

- 1 Penggugat Reconvensi/Tergugat Konvensi mohon agar hal-hal yang sudah diuraikan dalam Konvensi termasuk dalam bagian Reconvensi ini secara mutatis mutandis;
- 2 Bahwa Penggugat Reconvensi/Tergugat Konvensi dengan ini mengajukan Gugatan Reconvensi terhadap Tergugat Reconvensi/ Penggugat Konvensi sebagai berikut:

Antara:

PT. Fitness First Indonesia sebagai Penggugat Reconvensi/dahulu Tergugat Konvensi;

Melawan:

Arsin Ari Dirgantoro sebagai Tergugat Reconvensi/dahulu Penggugat Konvensi;

- 3 Bahwa atas Gugatan *a quo* yang diajukan oleh Penggugat Konvensi dan guna mempertahankan hak-hak Tergugat Konvensi dimana Tergugat

Hal. 11 dari 20 halaman Put. Nomor 256 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Konvensi ingin mengungkapkan fakta-fakta hukum yang sebenarnya, maka Tergugat Konvensi mengajukan Gugatan Rekonvensi terhadap Penggugat Konvensi didalam perkara *a quo*;

- 4 Mohon perhatian Majelis Hakim Yang Mulia perkara *a quo*, bahwa apa yang telah menjadi bagian dari Jawaban Tergugat Konvensi atas Gugatan Penggugat Konvensi di atas, juga menjadi bagian dari Gugatan Rekonvensi ini;

Bahwa hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi telah putus/berakhir sah secara hukum sejak tanggal 14 Juli 2011 dan Tergugat Rekonvensi telah menerima dengan baik kompensasi pengakhiran hubungan kerja;

- 5 Bahwa Tergugat Rekonvensi bekerja atas dasar target prestasi kerja namun ternyata pada periode Mei s/d Juni 2011 target prestasi kerja Tergugat Rekonvensi semakin menurun meskipun Tergugat Rekonvensi telah diberikan pembinaan sebanyak 3 (tiga) kali, yaitu pada tanggal 15 Mei 2011, 30 Mei 2011 dan 30 Juni 2011, namun ternyata Tergugat Rekonvensi sebagai pekerja tidak juga dapat bekerja maksimal sebagaimana standar minimal yang telah ditentukan oleh perusahaan Penggugat Rekonvensi;
- 6 Atas hal tersebut di atas maka melalui surat tanggal 14 Juli 2011 Tergugat Rekonvensi telah menerima Surat Pemutusan Hubungan Kerja dan atas pengakhiran hubungan kerja tersebut Tergugat Rekonvensi telah menerima kompensasi pesangon sebagaimana ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan formula perhitungan sebagai berikut:

- 3) Uang pesangon :  $1 \times 4 \times \text{Rp}1.700.000,00 = \text{Rp} 6.800.000,00$
- 4) Uang Penghargaan Masa Kerja :  $2 \times \text{Rp}1.700.000,00 = \underline{\text{Rp} 3.400.000,00}$   
 $= \text{Rp}10.200.000,00$

Formula perhitungan kompensasi pengakhiran hubungan kerja terhadap diri Tergugat Rekonvensi didasarkan pada masa kerja Tergugat Rekonvensi yang bekerja sejak 18 Februari 2008 dan berakhir pada tanggal 14 Juli 2011 (memiliki masa kerja  $\geq 3$  tahun) dan mendapatkan upah terakhir sebesar Rp1.700.000,00 dengan perincian Rp1.400.000,00 (upah pokok) + Rp300.000,00 (uang makan);

- 7 Bahwa kompensasi tersebut sebagaimana perhitungan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan total kompensasi PHK sebesar Rp10.200.000,00 telah diterima secara baik



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan cara pengalih-bukuan ke rekening Bank BCA milik Penggugat dengan perincian data-data sebagai berikut:

- Nomor Rekening Customer : 467 1256535;
- Nama Pemilik rekening : Arsin;
- Nama Penyetor : Mira Renata;
- Alamat Penyetor : PT. Fitness First Indonesia, Mall Taman Anggrek Lantai 4;
- Jumlah : Rp10.200.000,00 (sepuluh juta dua ratus ribu rupiah);

Majelis Hakim Yang Mulia, bahwa terhadap kompensasi pemutusan hubungan kerja tersebut di atas Tergugat Rekonvensi telah menerima secara baik dengan penuh sukacita sejumlah Rp10.200.000,00 (sepuluh juta dua ratus ribu rupiah);

- 8 Bahwa setelah Tergugat Rekonvensi menerima kompensasi pemutusan hubungan kerja dengan cara pengalih-bukuan ke rekening milik Tergugat Rekonvensi, Tergugat Rekonvensi tidak pernah menyatakan keberatan apalagi menolak kompensasi pemutusan hubungan kerja tersebut, dan Tergugat Rekonvensi sebagai pekerja secara sukarela juga sudah tidak masuk bekerja di perusahaan Penggugat Rekonvensi;

Dengan fakta yang demikian maka sudah sangat jelas dan tidak terbantahkan bahwa pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi telah sah secara hukum dimana Tergugat Rekonvensi sebagai pekerja sudah tidak masuk bekerja untuk melaksanakan kewajibannya dan telah menerima dengan baik kompensasi pengakhiran, hubungan kerja;

Bahwa atas Surat Pemutusan Hubungan Kerja tertanggal 14 Juli 2011 dan pembayaran kompensasi pengakhiran hubungan kerja sebagaimana yang pernah ditawarkan oleh Penggugat Rekonvensi kepada Tergugat Rekonvensi, ternyata sampai dengan saat ini terhadap Surat Pengakhiran Hubungan Kerja tersebut Tergugat Rekonvensi tidak pernah memberikan jawaban keberatan ataupun bantahan dan terhadap kompensasi pengakhiran hubungan kerja yang telah diterimanya, Tergugat Rekonvensi juga tidak pernah menyatakan penolakan apalagi mengembalikan kompensasi tersebut kepada Penggugat Rekonvensi sebagai pengusaha;

Dengan fakta yang demikian maka sudah sangat jelas dan tidak terbantahkan bahwa pengakhiran hubungan kerja terhadap diri Tergugat Rekonvensi di perusahaan

Hal. 13 dari 20 halaman Put. Nomor 256 K/Pdt.Sus-PHI/2013





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat Rekonvensi telah sah secara hukum atas dasar ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga atas hal yang demikian maka secara hukum seluruh hak dan kewajiban antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi telah terpenuhi;

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

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;
- 2 Menyatakan sah pemutusan hubungan kerja Tergugat Rekonvensi sejak tanggal 14 Juli 2011;
- 3 Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi telah berakhir sejak 14 Juli 2011;
- 4 Menyatakan Tergugat Rekonvensi telah menerima secara baik kompensasi pengakhiran hubungan kerja;

Dalam Konvensi dan Rekonvensi:

- Menetapkan biaya perkara dibebankan kepada negara;

Atau:

Apabila Majelis Hakim Yang Mulia berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor 130/ PHI.G/2012/ PN.JKT.PST tanggal 26 November 2012 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM KONVENSI:

DALAM EKSEPSI:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM PROVISI:

- Menolak tuntutan provisi Penggugat;

DALAM POKOK PERKARA:

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- 2 Menyatakan "PUTUS" hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini diucapkan;
- 3 Menghukum Tergugat untuk membayar uang kompensasi PHK kepada Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan upah selama proses PHK yang seluruhnya sebesar



Rp38.250.000,00 (tiga puluh delapan juta dua ratus lima puluh ribu rupiah);

4 Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

**DALAM REKONVENSI:**

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

**DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI:**

- Menghukum Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi untuk membayar biaya perkara yang seluruhnya sebesar Rp400.000,00 (empat ratus ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Penggugat dan Kuasa Tergugat pada tanggal 26 November 2012 terhadap putusan tersebut, Penggugat mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 10 Desember 2012, sebagaimana ternyata dari akte Permohonan Kasasi Nomor 143/Srt.KAS/PHI/2012/PN.JKT.PST, yang dibuat oleh Plt. Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan mana diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 21 Desember 2012;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 30 Januari 2013, kemudian Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 Agustus 2012 mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 11 Februari 2013;

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 formal dapat diterima;

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

Bahwa Putusan Majelis Tingkat Pertama Tidak Cukup Pertimbangan Dan Sudah Sepatutnya Dibatalkan:

- 1 Pemohon Kasasi tidak sependapat dengan pertimbangan dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Perkara Nomor 130/PHI.G/2012 tertanggal 26 November 2012 sebagaimana pertimbangan pada halaman 30-31 *a quo* yang menyatakan:

Hal. 15 dari 20 halaman Put. Nomor 256 K/Pdt.Sus-PHI/2013



"Menimbang, bahwa menurut Majelis Hakim dalil Penggugat mendalilkan memperoleh upah setiap bulannya sebesar Rp5.810.691,00 yang diambil dari rata-rata upah Penggugat selama 1 (tahun) adalah tidak karena faktanya upah Penggugat setiap bulannya dibayarkan oleh Tergugat bukan atas dasar perhitungan satuan hasil atau borongan tetapi dilakukan atas dasar upah pokok dan tunjangan yang bersifat tetap dan ditambah dengan komisi yang bersifat tidak tetap";

- 2 Berdasarkan kontrak kerja dari Tergugat ada hak-hak yang Penggugat terima sebagai gaji setiap bulan selain upah pokok dan uang makan, Penggugat juga memperoleh tambahan uang sebagai instruktur yang perjamnya sebesar Rp68.000,00;
- 3 Berdasarkan keterangan saksi dalam persidangan telah secara jelas dan terang diungkapkan bahwasanya apabila Pemohon Kasasi tidak menjalankan tugas sebagai instruktur maka Pemohon Kasasi sama sekali tidak akan menerima upah Rp68.000,00/jam, padahal berdasarkan kontrak kerja yang ada pekerjaan pokok Pemohon Kasasi adalah sebagai instruktur. Sehingga dengan demikian upah Rp68.000,00 /jam tidak dapat dikategorikan sebagai tunjangan tidak tetap karena melekat dengan pekerjaan pokok Pemohon Kasasi. Kalaupun upah Rp68.000,00 /jam yang diperhitungkan sebulan sekali bervariasi jumlahnya pada setiap bulannya, semata-mata disebabkan karena jumlah jam mengajar sebagai instruktur tidak sama setiap bulannya tergantung kepada jumlah member Fitness First yang datang untuk berlatih dan jumlah jam latihan dari masing-masing member tersebut, bukan dikarenakan Pemohon Kasasi masuk/tidak masuk untuk bekerja;
- 4 Bahwa oleh karenanya Majelis Hakim tingkat pertama mengabaikan fakta hukum berupa upah sebesar Rp68.000,00 perjamnya sebagai instruktur, sehingga pengabaian fakta *a quo* ini membuat pertimbangan hukum menjadi tidak cukup;
- 5 Pemohon Kasasi tidak sependapat dengan pertimbangan dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Perkara Nomor 130/PHI.G/2012 tertanggal 26 November 2012 sebagaimana pertimbangan pada halaman 30-31 *a quo* yang menyatakan:



“Menimbang bahwa Majelis tidak dapat mengabulkan tuntutan Penggugat mengenai denda atas keterlambatan membayar upah Penggugat selama proses PHK karena berdasarkan ketentuan Pasal 19 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah denda atas keterlambatan membayar upah hanya dapat diberlakukan apabila Penggugat dengan Tergugat melakukan hubungan kerja secara aktif artinya Penggugat melakukan tugas kerjanya secara aktif pada Tergugat sesuai dengan ketentuan, tetapi Tergugat tidak membayarkan upah Penggugat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, dalam perkara ini Penggugat tidak melakukan tugas dan kewajibannya sebagai pekerja secara aktif”;

6. Bahwa Majelis Hakim Tingkat Pertama telah mengabaikan fakta bahwa Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dilakukan sepihak oleh Termohon Kasasi (d/h Tergugat/ Penggugat Rekonvensi) dan sesuai dengan anjuran Dinaskertrans DKI Jakarta yang menganjurkan agar Termohon Kasasi (d/h Tergugat/Penggugat Rekonvensi) mempekerjakan kembali Pemohon Kasasi (Penggugat/Tergugat Rekonvensi) tersebut diabaikan;
7. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi terhadap diri Pemohon Kasasi tanpa didahului adanya surat peringatan, sehingga Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan sepihak oleh Termohon Kasasi tersebut tidak sah;
8. Bahwa karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi tanggal 14 Juli 2011 tersebut tidak sah, sehingga Pemohon Kasasi yang seharusnya masih bisa aktif bekerja dan mendapatkan upah, tetapi dilakukan PHK secara sepihak oleh Termohon Kasasi, Pemohon Kasasi menjadi tidak bisa aktif bekerja karena dilarang masuk ke tempat kerja oleh Termohon Kasasi, sama sekali bukan karena kehendak Pemohon Kasasi;
9. Bahwa dengan demikian maka wajar apabila Pemohon Kasasi menuntut adanya denda keterlambatan tersebut kepada Termohon Kasasi atas Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan sepihak oleh Termohon Kasasi;
10. Bahwa dengan demikian Majelis Hakim tingkat pertama yang menganggap bahwa denda keterlambatan tersebut tidak dapat berlaku bagi Pemohon Kasasi dengan mengabaikan fakta bahwa PHK tersebut dilakukan secara sepihak oleh Termohon Kasasi;
11. dan melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku yang tidak dipertimbangkan oleh Majelis Hakim tingkat pertama adalah pertimbangan yang tidak cukup;

Hal. 17 dari 20 halaman Put. Nomor 256 K/Pdt.Sus-PHI/2013



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

12. Bahwa karena pertimbangan hukum majelis tingkat pertama pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta yang demikian tidak cukup (*onvoldoende gemotiveerd*) sudah sepatutnya dibatalkan;

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

Menimbang, bahwa terlepas dari alasan-alasan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat *Judex Facti*/Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa permohonan kasasi diajukan memenuhi ketentuan dalam tenggang waktu 14 hari kerja sejak putusan diketahui dan memori kasasi diterima Pengadilan Hubungan Industrial dalam tenggang waktu 14 hari sesuai Pasal 110 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 jo. Pasal 47 (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 jo. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 jo. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009, namun ternyata risalah mediasi sebagai syarat mutlak untuk mengajukan gugatan, sesuai ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 merupakan risalah mediasi yang tidak sah, karena risalah mediasi yang dilakukan oleh mediator pada Kantor Dinas Provinsi DKI Jakarta, yang seharusnya menjadi wewenang mediator pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Jakarta Barat, mengingat permasalahan tempat pekerja bekerja pada Fitness First Indonesia berada pada wilayah Dinas Tenaga Kerja Kota Jakarta Barat;
- Dengan demikian maka gugatan yang diajukan Penggugat belum melampirkan risalah mediasi sebagaimana diatur oleh Pasal 11 (3) Kep Menakertrans Nomor Kep-92/Men/VI/2004 yang wajib dilampirkan dalam gugatan seharusnya adalah risalah/anjuran dari Mediator yang berada pada Dinas Tenaga kerja Kota Jakarta Barat, namun karena yang dilampirkan ternyata risalah/anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi DKI Jakarta sehingga bertentangan dengan Kep Menakertrans Nomor Kep-92/Men/VI/2004 dan tidak sah sebagai syarat formil untuk mengajukan gugatan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, menurut pendapat Mahkamah Agung terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi/Penggugat : ARSIN ARI DIRGANTORO, S.T., dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 130/PHI.G/2012/ PN.JKT.PST, tanggal 26 November 2012 serta Mahkamah Agung





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengadili sendiri perkara ini dengan amar putusan sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan dalam perkara ini Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) ke atas, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam semua tingkat peradilan dibebankan kepada Pemohon Kasasi/Penggugat;

Memperhatikan Pasal-Pasal dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 dan Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan ;

## MENGADILI:

- 1 Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : **ARSIN ARI DIRGANTORO, S.T** tersebut;
- 2 Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 130/PHI.G/2012/ PN.JKT.PST, tanggal 26 November 2012;

## MENGADILI SENDIRI:

- 1 Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;
- 2 Menghukum Pemohon Kasasi/Penggugat untuk membayar biaya perkara dalam semua tingkat peradilan, yang dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari **Jumat** tanggal **20 Juni 2014** oleh H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H.,M.Hum. Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Arief Soedjito, S.H.,M.H., dan Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H.,M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI pada Mahkamah Agung sebagai Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh Edi Saputra Pelawi, S.H.,M.H. Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak;

Hakim-Hakim Anggota;

K e t u a ;

Ttd./ Arief Soedjito, S.H.,M.H.,

Ttd.

Ttd./ Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H.,M.H.,

H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H.,M.Hum.

Hal. 19 dari 20 halaman Put. Nomor 256 K/Pdt.Sus-PHI/2013



**Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia**  
putusan.mahkamahagung.go.id

Biaya Kasasi :

1. Meterai ..... Rp 6.000,00

Panitera Pengganti :

Ttd.

2. Redaksi .....Rp 5.000,00

Edi Saputra Pelawi, S.H.,M.H.

3. Administrasi kasasi .....Rp489.000,00 +

Jumlah .....Rp500.000,00

UNTUK SALINAN

MAHKAMAH AGUNG R.I

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, SH.,MH.

NIP. 19591207 1985 12 2 002

**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)