



PUTUSAN

Nomor : 169/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas 1A Khusus, yang memeriksa dan mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama telah menjatuhkan Putusan sebagaimana tersebut dibawah ini, dalam perkara antara :

ASEP DIANA, yang beralamat di Blok Pinangsari Rt/Rw 03/04, Desa Katsturi, Kecamatan Cikijing, Kabupaten Majalengka, Jawa Barat, dalam hal ini diwakili oleh Kuasanya **1. YADI MULYADI, SH., MH, 2. MUH. SAID KAROM, SH, 3. HENDRA RUKMANA, SH, 4. KARTIKASARI, SH, 5. YUNI YULIANTI, SH, 6. YOGI ROSI PRASETYO, SH dan 7. ABOUY ANDRIAN, SH**, Advokat, Assisten Advokat, Pengacara dan Konsultan Hukum pada Kantor Hukum **"MUH SAID KARIM, SH & PARTNERS"**, beralamat kantor di Jl. Cibogo atas No. 118, Sari Jadi, Kota Bandung, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 1 Agustus 2020 (terlampir), selanjutnya disebut sebagai.....**PENGGUGAT**

M E L A W A N

PT. DEQRINDO CITRA SELARAS, yang beralamat Jl. Dipati Ukur No. 27, Kota Bandung, Jawa Barat, dalam hal ini diwakili Kuasanya **1. BENNY CHANDRA, SH dan 2. CAHYA HIDAYAT, SH**, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 15 September 2020 (terlampir), untuk selanjutnya disebut sebagai.....**TERGUGAT**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung ;

- Telah membaca surat penetapan Ketua Pengadilan Negeri Bandung tentang penunjukkan Majelis Hakim ;
- Telah membaca penetapan Hakim Ketua Majelis tentang penetapan hari sidang ;
- Telah membaca surat-surat dalam berkas perkara yang bersangkutan;
- Telah mendengar keterangan kedua belah pihak ;

Hal. 1 dari 22 Putusan No. 169/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Telah membaca surat-surat bukti yang diajukan kedua belah pihak dipersidangan ;
- Telah mendengar keterangan saksi-saksi ;

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dalam surat Gugatannya tanggal 11 Agustus 2020, yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan di daftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas I A Khusus pada tanggal 25 Agustus 2020 dalam register Nomor : 169/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

BAHWA ADAPUN YANG MENJADI DUDUK PERMASALAHAN (POSITA) GUGATAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL INI, SEBAGAI BERIKUT:

- Bahwa penggugat adalah karyawan tergugat DE' QUR HOTEL yang telah bekerja sejak 1 Maret tahun 2009 dengan posisi bagian Security dan mendapatkan besar gaji terakhir senilai Rp 1,700.000.-/bulan (satu juta tujuh ratus ribu rupiah) ;
- Bahwa penggugat telah bekerja pada tergugat selama 10 (sepuluh) tahun selama penggugat bekerja pada tergugat, penggugat selalu loyal dan berdedikasi tinggi terhadap tergugat walaupun tergugat tidak sepenuhnya memberikan fasilitas sebagai mana mestinya ;
- Bahwa memasuki tahun 2019-2020 penggugat melakukan pembayaran gaji kepada tergugat tidak seperti sebelumnya pembayaran gaji tersebut terkesan seenaknya dengan cara di angsur antara antara RP 100.000 (seratus ribu rupiah) - Rp 200.000 (dua ratus ribu rupiah) perbulan nya hal tersebut sangat tidak manusiawi ;
- Bahwa Pertengahan tahun 2019 tergugat tidak menerima gaji dari penggugat dengan alasan pemasukan minim hal tersebut bukan menjadi dasar penggugat tidak membayar kewajiban terhadap tergugat tetapi penggugat masih tetap bekerja pada tergugat hal tersebut sangat bertentangan dengan pasal 1 angka 30 UU NO 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan berbunyi "upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang di tetapkan dan di bayarkan

Hal. 2 dari 22 Putusan No. 169/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg



menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan";

- Bahwa tepatnya pada tanggal 26 Desember 2019 Tergugat melayangkan surat pengaduan perselisihan kepada dinas tenaga kerja kota Bandung sesuai dengan ketentuan pasal 13 ayat (2) undang-undang No 2 tahun 2004 jo peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi RI nomor 17 tahun 2014 pasal 13 ayat (1) maka dilakukanlah pemanggilan untuk diadakan mediasi para pihak pekerja dan pengusaha;
- Bahwa sesuai dengan mekanisme yang diatur dalam UU no 2 tahun 2004, perselisihan ini telah diupayakan penyelesaiannya dengan mengundang tergugat untuk melakukan perundingan Bipartit dan tergugat hanya satu kali datang menghadiri undangan Bipartit di Disnaker kota Bandung;
- Bahwa oleh karena upaya penyelesaian Bipartit gagal, maka tergugat menepuh upaya mediasi dikarenakan tiga panggilan mediasi pihak tergugat tidak pernah hadir maka dengan kewenangan sesuai aturan perundang-undangan pihak dinas ketenagakerjaan kota Bandung mengeluarkan surat ANJURAN nomor KT.03.05.01/4544 Disnaker/VII/2020 TERTANGGAL 14 JULI 2020 yang di mana poin-poinnya;
- menyepakati pemutusan hubungan kerja (PHK) SEJAK AKHIR BULAN DESEMBER 2019;
- Agar pengusaha DE'QUR hotel membayarkan hak pekerja uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Agar pengusaha DE'QUR hotel membayarkan tunjangan hari raya (THR).
- Bahwa besaran hak penggugat yang harus dibayarkan oleh tergugat sesuai dengan peraturan undang-undang ketenagakerjaan No 13 tahun 2013 pasal 164 ayat (3) berbunyi pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja buruh karena melakukan efisiensi, Dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon 2 kali ketentuan pasal 156 Ayat (2), Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan pasal 156 Ayat (3) dan Uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156

Hal. 3 dari 22 Putusan No. 169/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ayat (4) Serta sesuai pasal 27 ayat (1) keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor KEP.150/MEN/2000 Berbunyi dalam hal PHK perorangan bukan karena kesalahan pekerja tetapi pekerja dapat menerima PHK, Maka pekerja Berhak Atas Uang Pesangon paling sedikit 2 kali. Bahwa berdasarkan Pasal 2 Ayat (1) Peraturan menteri Ketenagakerjaan RI No 6 tahun 2016 tentang tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja di perusahaan, Ayat (1) berbunyi "*Pengusaha Wajib memberikan THR kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih*" Maka untuk itu keinginan membayar THR 2020 untuk karyawan yang masih belum menerima sepenuhnya dapat dipertimbangkan.

- Bahwa adapun besaran Hak bagi penggugat sebagai berikut:

ASEP DIANA

Masa kerja = 10 tahun

Uang pesangon : $2 \times 9 \times \text{Rp. } 3.339.580,-$ = Rp. 60.112.440,-

Uang penghargaan masa kerja $3 \times \text{Rp. } 6.679.160$ = Rp. 20.037.480,-

Cuti yang belum diambil : $15 \% \times \text{Rp. } 80.149.920$ = Rp. 12.022.488,-

Uang THR = Rp. 3.339.580,- +

Jumlah = Rp. 95.511.988,-

Total yang harus dibayarkan = Rp. 95.511.988,- (*Sembilan puluh lima juta lima ratus sebelas ribu sembilan ratus delapan puluh delapan rupiah*) ;

Jadi besaran yang harus dibayarkan tergugat kepada penggugat sebesar Rp. 95.511.988,- (*Sembilan puluh lima juta lima ratus sebelas ribu sembilan ratus delapan puluh delapan rupiah*) ;

- Bahwa oleh karenanya untuk memperjuangkan rasa keadilan dan kepastian hukum penggugat mengajukan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam perkara ini sesuai dengan ketentuan undang-undang penyelesaian hubungan industrial (UURI no.2 thn 2004 pengadilan hubungan industrial) ;
- bahwa untuk menjamin terpenuhinya segala tuntutan penggugat maka penggugat memohon kepada pengadilan hubungan industrial berkenan meletakkan sita jaminan terhadap seluruh harta benda milik tergugat baik barang bergerak maupun barang tidak bergerak.

Hal. 4 dari 22 Putusan No. 169/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa oleh karena gugatan penggugat di dasarkan kepada bukti - bukti hukum yang kuat dan tidak terbantahkan oleh tergugat,dan juga oleh karena GUGATAN penggugat adalah mengenai pekerjaan dan penghidupan bagi keluarga dari penggugat,maka patut dan layak menurut hukum jika putusan atas perselisihan pemutusan hubungan kerja ini dapat di laksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum ,kasasi, dan peninjauan kembali serta perlawanan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas penggugat dengan hormat memohon kepada ketua pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negri bandung,berkenan memanggil kedua belah pihak untuk duduk bersidang dalam satu ruangan yang telah di tentukan dan mengambil putusan hakim yang amarnya sebagai berikut.

MENGADILI.....

DALAM POKOK PERKARA (primair)

- Mengabulkan gugatan penggugat untuk seluruhnya
- Menyatakan putus hubungan kerja antara antara penggugat dan tergugat (PHK) sejak akhir bulan desember 2019.

Menyatakan Penggugat berhak atas uang pesangon, penghargaan masa kerja dan cuti yang belum diambil sebesar :

Masa kerja = 10 tahun

Uang pesangon : 2 x 9 x Rp. 3.339.580,- = Rp. 60.112.440,-

Uang penghargaan masa kerja 3 x Rp. 6.679.160 = Rp. 20.037.480,-

Cuti yang belum diambil : 15 % x Rp. 80.149.920 = Rp. 12.022.488,-

Uang THR = Rp. 3.339.580,- +

Jumlah = Rp. 95.511.988,-

- Total yang harus dibayarkan = Rp 95.511.988,- (Sembilan puluh lima juta lima ratus sebelas ribu sembilan ratus delapan puluh delapan rupiah) ;
- Jadi besaran yang harus dibayarkan Tergugat kepada Penggugat sebesar Rp 95.511.988,- (Sembilan puluh lima juta lima ratus sebelas ribu sembilan ratus delapan puluh delapan rupiah) ;
- Menyatakan berharganya meletakkan sita jaminan terhadap seluruh harta benda milik Tergugat baik barang bergerak maupun barang tidak bergerak ;

ATAU (subsidiar):

APABILA MAJELIS HAKIM YANG MENGADILI DAN MEMERIKSA PERKARA INI BERPENDAPAT LAIN MOHON PUTUSAN YANG SEADIL ADILNYA.

Hal. 5 dari 22 Putusan No. 169/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa pada persidangan yang telah ditentukan kedua belah pihak yang berperkara hadir :

- Untuk kepentingan Penggugat datang menghadap Kuasanya 1. YADI MULYADI, SH., MH, 2. MUH. SAID KAROM, SH, 3. HENDRA RUKMANA, SH, 4. KARTIKASARI, SH, 5. YUNI YULIANTI, SH, 6. YOGI ROSI PRASETYO, SH dan 7. ABOUY ANDRIAN, SH, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 1 Agustus 2020 (terlampir) ;
- Untuk kepentingan Tergugat datang menghadap Kuasanya, 1. BENNY CHANDRA, SH dan 2. CAHYA HIDAYAT, SH, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 15 September 2020 (terlampir) ;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berusaha mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih akan tetapi tidak berhasil, maka persidangan dilanjutkan dengan pembacaan Surat Gugatan yang isinya telah dipertahankan oleh Penggugat ;

Menimbang, bahwa pihak Tergugat atas Gugatan Penggugat tersebut telah mengajukan jawaban tertulisnya tertanggal 5 Oktober 2020 sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI :

Bahwa gugatan **Penggugat** dengan konstruksi hukum seperti sekarang ini haruslah ditolak oleh Pengadilan - *Salva Reverentia* - karena gugatan **Penggugat** termasuk dalam kategori gugatan yang kabur, cacat hukum dan/atau tidak sempurna.

Dasar dan alasan hukumnya :

1. bahwa gugatan/tuntutan **Penggugat** dalam perkara ini pada pokoknya menuntut agar hubungan kerja antara **Penggugat** dengan **Tergugat** diputuskan dan **Penggugat** berhak menerima sejumlah uang, namun demikian terhadap adanya fakta/peristiwa hukum yang diuraikan **Penggugat** dalam posita gugatannya sama sekali tidak menggambarkan adanya hubungan sebab akibat terhadap hubungan kerja yang terjadi antara **Penggugat** dengan **Tergugat** dan telah mengakibatkan hubungan kerja antara **Penggugat** dengan **Tergugat** menjadi tidak harmonis lagi yang berujung dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja;
2. bahwa bilamana dibaca dan dipelajari secara seksama gugatan **Penggugat** dalam perkara sekarang ini dengan obyek gugatan pemutusan hubungan

Hal. 6 dari 22 Putusan No. 169/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kerja berikut pembayaran hak-haknya dan dalam posita gugatannya **Penggugat** secara Implisit telah mengemukakan dan menguraikan dua alasan yang melatar belakangi sehingga **Penggugat** mengajukan gugatan terhadap **Tergugat** dalam perkara ini yaitu dengan mendalilkan karena **Tergugat** sudah tidak melakukan pembayaran gaji kepada **Tergugat** padahal tidak (Posita gugatan paragraf 5) dan karena **Tergugat** melakukan Efisiensi padahal tidak (Posita gugatan paragraf 12) kedua alasan tersebut pengaturannya terdapat dalam dua ketentuan hukum yang berbeda, yaitu masing-masing dalam Pasal 169 ayat (1) huruf c dan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, dengan demikian yang dijadikan dasar hukum gugatan oleh **Penggugat** dalam perkara ini sebenarnya yang mana ?, sehingga karenanya menjadi kabur dan/atau tidak jelas;

3. bahwa selain itu pula dalam posita gugatannya **Penggugat** telah salah/keliru dalam menyebutkan kedudukan **Penggugat** dan **Tergugat** dalam perkara ini, sehingga hal tersebut jelas akan mengandung arti dan makna yang berbeda pula terhadap fakta yang diuraikan dan dimaksudkan **Penggugat** dalam gugatan perkara ini, karenanya telah menyulitkan dan membingungkan **Tergugat** dalam melakukan pembelaan, hal mana dapat dilihat dan dibaca secara Eksplisit dalam posita gugatan **Penggugat** pada paragraf ke- 4 yang mendalilkan **Bahwa memasuki tahun 2019-2020 penggugat melakukan pembayaran gaji kepada tergugat tidak seperti sebelumnya**, selanjutnya pada paragraf ke- 5 **Penggugat** mendalilkan **Bahwa pertengahan tahun 2019 tergugat tidak menerima gaji dari penggugat dengan alasan pemasukan minim**, Oleh karenanya gugatan **Penggugat** yang demikian itu telah melanggar ketentuan hukum/tata tertib hukum acara yang berlaku dan karenanya harus dikualifikasikan sebagai gugatan yang cacat hukum, kabur, dan tidak sempurna;

4. bahwa berdasarkan hal-hal yang diuraikan tersebut di atas, telah terbukti gugatan **Penggugat** sekarang ini adalah sebagai gugatan yang kabur, cacat hukum dan atau tidak sempurna, oleh karenanya gugatan **Penggugat** harus dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*).

Ketentuan ini sejalan dengan Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia Jo. Yurisprudensi Jawa Barat, antara lain :

1. Yurisprudensi Mahkamah Agung R.I. No. 447 K/Sip/1976, tanggal 20 Oktober 1976, menyatakan :

Hal. 7 dari 22 Putusan No. 169/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg

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)



“Gugatan yang tidak sempurna menurut ketentuan hukum acara, karena adanya kekeliruan harus dinyatakan tidak dapat diterima”.

2. Yurisprudensi Mahkamah Agung R.I. No. 492 K/Sip/1970, tanggal 16 Desember 1970, menyatakan :

“Gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima atas dasar gugatan kurang jelas”.

3. Yurisprudensi Jawa Barat tahun 1969-1972, menyatakan :

“Suatu gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima, bila kejadian hukum atau posita tidak sesuai dengan petitum” (P.T. Bandung tanggal 16 Juni 1970, No 37/1970/Perd/ PTB)”;

“Tuntutan/gugatan yang belum lengkap yang diajukan oleh Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima (niet onvankelijk verklaard), (PT. Bandung, tanggal 27 Oktober 1970, No. 167/1970/Perd/PTB)”.

DALAM POKOK PERKARA :

1. bahwa segala sesuatu yang telah dikemukakan dan diuraikan oleh **Tergugat** dalam bagian “**Dalam Eksepsi**”, tersebut diatas, mohon hendaknya dianggap telah tercantum selengkapnyanya dalam bagian “**Dalam Pokok Perkara**” ini;
2. bahwa **Tergugat** menyangkal dan menolak semua dalil serta argumentasi yang dikemukakan dan diuraikan **Penggugat** dalam gugatannya, kecuali apa yang akan diakui oleh **Tergugat** dengan tegas kebenarannya;
3. bahwa benar **Penggugat** pernah bekerja sebagai Karyawan **Tergugat** yang ditempatkan di **DE' QUR HOTEL** pada bagian Keamanan (*Security*) dengan upah perbulan sebesar Rp. 1, 738,000,- (satu juta tujuh ratus tiga puluh delapan ribu rupiah) ditambah dengan uang Servis dengan jumlah besaran untuk setiap bulannya bervariasi disesuaikan dengan omzet yang diperoleh Perusahaan dalam setiap bulannya;
4. bahwa tidak benar **Penggugat** telah bekerja pada **Tergugat** selama 10 Tahun (sepuluh) tahun sebagaimana yang **Penggugat** dalilkan dalam gugatannya karena hal itu tidak benar sebab tidak sesuai dan /atau tidak sama dengan catatan yang ada pada **Tergugat**, karenanya **Tergugat**



mensomer kepada **Penggugat** untuk membuktikan kebenaran akan dalil tersebut dimuka Persidangan;

5. bahwa **Tergugat** menolak tegas dalil **Penggugat** pada gugatannya yang mendalilkan, selama **Penggugat** bekerja pada **Tergugat**, **Penggugat** selalu loyal dan berdikasi tinggi terhadap **Tergugat** walaupun **Tergugat** tidak sepenuhnya memberikan Fasilitas sebagaimana mestinya, karena dalil tersebut tidak benar sama sekali, melainkan yang benar bahwa justru sebaliknya selama **Penggugat** bekerja pada **Tergugat**, **Penggugat** seringkali tidak mau mengikuti/ menjalankan petunjuk maupun arahan yang diberikan pimpinan Perusahaan dengan perkataan lain dalam menjalankan pekerjaannya **Penggugat** ingin semaunya sendiri dan susah diatur, sedangkan yang berhubungan dengan segala sesuatu yang menjadi hak **Penggugat** dan menjadi kewajiban **Tergugat**, termasuk mengenai fasilitas yang diperlukan dalam rangka melakukan pekerjaan telah **Tergugat** laksanakan dan memberikannya kepada **Penggugat** tentunya kesemua itu disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki Perusahaan;
6. bahwa benar di salah satu periode Tahun 2019 **Tergugat** pernah melakukan pembayaran terhadap upah **Penggugat** secara menyicil, hal mana terjadi mengingat pada saat itu bersamaan dengan tahun Politik (pemilihan Legislatip dan dilanjutkan dengan pemilihan Presiden) dimana kondisi demikian telah berimbas dan berdampak sangat besar terhadap Perusahaan karena sepiunya tamu hotel dan otomatis telah mengakibatkan pemasukan perusahaan sangat minim, namun kendati demikian **Tergugat** masih terus berupaya untuk tetap bisa membayarkan secara penuh upah yang menjadi Hak **Penggugat** dan pada saat itu telah **Tergugat** lakukan, hal mana **Tergugat** lakukan sebagai upaya untuk mencegah jangan sampai ada terjadi pemutusan hubungan kerja dengan **Penggugat**, hal mana sebagaimana yang dimanatkan oleh Pasal 151 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "**Pengusaha, Pekerja/buruh, Serikat pekerja/Serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja**";
bahwa adanya kejadian tersebut tidak mengakibatkan retaknya dan/atau tidak harmonisnya hubungan kerja antara **Penggugat** dengan **Tergugat** yang dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja, karenanya gugatan **Penggugat** harus ditolak seluruhnya oleh Pengadilan;

Hal. 9 dari 22 Putusan No. 169/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg



7. bahwa **Tergugat** menolak tegas dalil **Penggugat** pada gugatannya yang pada pokoknya telah mendalilkan, bahwa pada pertengahan tahun 2019 **Tergugat** (mungkin yang dimaksud **Penggugat** ???) tidak menerima gaji dari **Penggugat** (mungkin yang dimaksud **Tergugat** ???) dengan alasan pemasukan minim....dst...dst, karena dalil tersebut tidak benar, melainkan yang benar bahwa **Tergugat** belum pernah tidak membayar upah **Penggugat** sepanjang **Penggugat** masih melakukan pekerjaan pada **Tergugat**, terkecuali apabila **Penggugat** tidak melakukan pekerjaan, hal mana tentunya dibenarkan pula oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku *i.c.* Pasal 93 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : **“Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”**;
8. bahwa oleh karena berdasarkan adanya fakta yang sudah tidak dapat terbantahkan lagi kebenarannya, dimana **Penggugat** sejak awal bulan Desember 2019 sudah tidak masuk kerja lagi pada **Tergugat**, hal mana menurut hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 168 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, **Penggugat** sudah dikualifikasikan sebagai telah mengundurkan diri, maka berdasarkan Pasal 168 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan **Penggugat** hanya berhak menerima uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karenanya gugatan **Penggugat** sebagaimana yang diuraikan pada Petitem gugatan paragraf ke-3 harus ditolak seluruhnya oleh Pengadilan;
9. bahwa dengan demikian **Tergugat** menolak tegas dalil **Penggugat** pada surat gugatannya yang telah mengajukan gugatan dalam perkara ini atas dasar Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan menuntut pembayaran atas Hak **Penggugat** kepada **Tergugat** sebesar Rp. 95,511,988,- (sembilan puluh lima juta lima ratus sebelas ribu sembilan ratus delapan puluh delapan rupiah) karena baik yang dijadikan dasar hukum maupun tuntutan yang diajukan **Penggugat** dalam perkara ini adalah tidak tepat dan tidak benar menurut hukum karenanya tidak dapat diterapkan dalam perkara ini, sebab ketentuan Pasal tersebut hanya dapat dipraktikkan dan/atau diterapkan oleh **Tergugat** terhadap **Penggugat** padahal faktanya dalam perkara ini **Tergugat** tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap **Penggugat** dengan adanya alasan Efisiensi, namun **Penggugat** yang menginginkan melakukan pemutusan hubungan kerja atas



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kehendaknya sendiri padahal menurut hukum **Penggugat** harus sudah dinyatakan putus hubungan kerjanya dengan **Tergugat** sejak bulan Oktober 2019 karena faktanya **Penggugat** Mangkir;

- terlebih lagi dalam menghitung hak uang pembayaran yang dituntut oleh **Penggugat** terhadap **Tergugat** sebagaimana yang disebutkan, dirinci dan diuraikan oleh **Penggugat** baik dalam posita gugatannya maupun dalam petitum gugatannya adalah sebagai perhitungan yang salah/keliru, karenanya harus ditolak seluruhnya oleh Pengadilan;

10. bahwa oleh karena gugatan **Penggugat** yang diajukan dalam perkara ini tidak didasarkan kepada *rechts titel* dan dasar hukum yang tepat/benar maupun kepada adanya fakta hukum yang terjadi, maka dengan demikian pula permohonan sita jaminan (*Conservatoir Beslag*) yang dimohonkan oleh **Penggugat** pada posita gugatannya dan petitum gugatannya tidak terdapat cukup alasan sebagaimana dipersyaratkan oleh ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan dimaksudkan oleh Pasal 227 H.I.R. untuk melakukan sita jaminan yang dimaksudkan itu, demikian pula yunctie Surat Edaran Mahkamah Agung R.I. tanggal 1 Desember 1975 Nomor 5 Tahun 1975 Perihal : Sitaan Jaminan (*conservatoir beslag*) dan oleh karenanya permohonan tersebut haruslah ditolak oleh Pengadilan;

11. bahwa demikian pula terhadap gugatan **Penggugat** yang mendalilkan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan secara serta merta (*uitvoerbaar bij voorraad*) karena selain gugatan **Penggugat** dalam perkara sekarang ini tidak beralasan hukum juga tidak memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan dan dimaksudkan oleh pasal 180 H.I.R. dan bertentangan dengan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 03 tahun 1978 tanggal 1 April 1978 Jo. Nomor 06 tahun 1975 tanggal 1 Desember 1975, lagi pula tidak ternyata ada urgensinya, maka mengenai gugatan atas putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan secara serta merta oleh **Tergugat**, harus ditolak oleh Pengadilan.

Berdasarkan kepada segala sesuatu yang terurai tersebut di atas, maka **Tergugat** mohon sudilah kiranya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus yang memeriksa dan mengadili perkara ini, berkenan kiranya untuk menjatuhkan putusan sebagai berikut :

Hal. 11 dari 22 Putusan No. 169/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg



DALAM EKSEPSI :

1. Menerima dan mengabulkan eksepsi dari **Tergugat** tersebut;
2. Menyatakan gugatan **Penggugat** tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*).

DALAM POKOK PERKARA :

1. Menolak gugatan **Penggugat** untuk seluruhnya atau menyatakan bahwa gugatan **Penggugat** tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*);
2. Menghukum **Penggugat** untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul dalam perkara ini.

Menimbang, bahwa terhadap jawaban dari Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan Tanggapan / Replik tertulisnya tertanggal 12 Oktober 2020 ;

Menimbang, bahwa terhadap Replik dari Penggugat, Tergugat telah mengajukan Tanggapan / Duplik tertulisnya tertanggal 26 Oktober 2020 ;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk meneguhkan dalil gugatannya telah mengajukan bukti tertulis, berupa foto copy yang telah dibubuhi materai secukupnya dan setelah dicocokkan dengan aslinya / copynya, kemudian diberi tanda bukti P- 1 sebagai berikut :

P-1 : Fotocopy dari asli Surat keterangan kerja an. Asep Diana ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah menghadirkan 1 (satu) orang saksi bernama Udin Samsudin yang memberikan keterangan dibawah sumpah sebagaimana tertera dalam berita acara persidangan, yang untuk singkatnya dianggap telah dimuat dan merupakan bagian tidak terpisahkan dari putusan ini ;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk meneguhkan dalil jawabannya telah mengajukan bukti tertulis, berupa foto copy yang telah dibubuhi materai secukupnya dan telah dicocokkan dengan aslinya/copynya, kemudian diberi tanda bukti T-1 s/d bukti T- 5 sebagai berikut :

T-1` : Fotocopy dari asli Daftar absensi pekerja PT. Dequirindo Citra Selaras (de'Qur hotel) yang didalamnya termasuk daftar absensi atas nama Penggugat (Asep Diana) untuk kehadiran periode bulan September 2019 ;

T-2 : Fotocopy dari asli Daftar absensi pekerja PT. Dequirindo Citra Selaras (de'Qur hotel) yang didalamnya termasuk daftar absensi atas nama



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat (Asep Diana) untuk kehadiran periode bulan Oktober 2019;

T-3 : Fotocopy dari asli Daftar absensi pekerja PT. Dequirindo Citra Selaras (de'Qur hotel) yang didalamnya termasuk daftar absensi atas nama Penggugat (Asep Diana) untuk kehadiran periode bulan November 2019;

T-4 : Fotocopy dari asli Daftar absensi pekerja PT. Dequirindo Citra Selaras (de'Qur hotel) yang didalamnya termasuk daftar absensi atas nama Penggugat (Asep Diana) untuk kehadiran periode bulan Desember 2019;

T-5 : Fotocopy dari asli Surat pernyataan yang dibuat oleh E Kosasih selaku HRD Hotel De'qur Bandung tertanggal 10 November 2020 ;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim dalam persidangan Tergugat tidak mengajukan saksi-saksi untuk menguatkan dalil-dalil bantahannya ;

Menimbang, bahwa Tergugat melalui kuasa hukumnya telah menyerahkan kesimpulannya secara tertulis tanggal 14 Desember 2020, sedangkan Penggugat tidak mengajukan kesimpulan dan keduanya menyatakan sudah tidak mengajukan apa-apa lagi melainkan mohon putusan ;

Menimbang, bahwa untuk mempersingkat uraian putusan agar diperhatikan pula segala sesuatu yang terjadi selama dipersidangan, sebagaimana terurai dalam Berita Acara Sidang yang selanjutnya dianggap telah termuat seluruhnya dan turut dipertimbangkan dalam mengambil putusan dalam perkara ini;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUMNYA

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

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa oleh karena bersamaan dengan jawaban, Tergugat telah mengajukan eksepsi, maka Majelis Hakim perlu dan berkewajiban untuk terlebih dahulu mempertimbangkan eksepsi tersebut sebelum memeriksa materi pokok perkara;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat dalam jawabannya telah mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut :

Hal. 13 dari 22 Putusan No. 169/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa terhadap posita gugatannya sama sekali tidak menggambarkan adanya hubungan sebab akibat terhadap hubungan yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat ;
2. Bahwa dalam posita gugatan Penggugat telah salah/keliru dalam menyebutkan kedudukan Penggugat dan Tergugat, berdasarkan hal-hal yang diuraikan dalam gugatan telah terbukti gugatan Penggugat adalah sebagai gugatan yang kabur, cacat hukum dan atau tidak sempurna, oleh karenanya gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*) ;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi yang diajukan oleh Tergugat tersebut, Penggugat dalam repliknya membantah dan menyatakan yang pada pokoknya tetap berpegang pada dalil yang disampaikan oleh Penggugat dalam gugatannya ;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas i A Khusus yang memeriksa dan mengadili perkara ini mempertimbangkan sebagai berikut :

Menimbang, bahwa setelah membaca secara cermat dan teliti gugatan Penggugat Majelis Hakim berpendapat dalam gugatan yang diajukan oleh Penggugat tidak terdapat pertentangan antara dalil yang disampaikan Penggugat dalam posita dan permohonan Penggugat yang disampaikan dalam petitumnya, sehingga gugatan yang diajukan oleh Penggugat tersebut telah jelas dan tidak kabur (*obscur libel*) yaitu gugatan tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja, yang merupakan salah satu kualifikasi dan jenis perselisihan hubungan industrial;

Menimbang, bahwa alasan yang menjadi dasar Majelis Hakim menyatakan gugatan yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara a quo tidak kabur (*obscur libel*) adalah karena terdapat kesesuaian antara posita dan petitum yang dimohonkan oleh Penggugat, yang mana dalam posita gugatan berisi tentang kronologis terjadinya perselisihan sampai dengan terjadinya PHK yang dialami oleh Penggugat dan dasar hukum yang menjadi alasan untuk mengajukan gugatan dalam perkara a quo, sedangkan dalam petitum gugatan berisi tentang apa yang dimohonkan oleh Penggugat didalam gugatannya;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat eksepsi Tergugat tentang gugatan Penggugat kabur

Hal. 14 dari 22 Putusan No. 169/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg

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)



(*obscur libel*) tidak berdasar hukum, sehingga selayaknya untuk dinyatakan ditolak;

DALAM POKOK PERKARA

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

Menimbang, bahwa dalam surat gugatan Penggugat telah mendalilkan hal-hal sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat merupakan pekerja tetap di perusahaan Tergugat, bekerja sejak 1 Maret 2009 jabatan Security dengan menerima upah sebesar Rp. 1.700.000.- (Satu juta tujuh ratus ribu rupiah) ;
2. Bahwa oleh karena alasan pemasukan keuangan yang minim pada pertengahan tahun 2019 Tergugat melakukan pembayaran upah kepada Penggugat tidak seperti biasanya dengan cara diangsur antara Rp. 100.000,- s/d Rp. 200.000,-/per bulan, namun demikian Penggugat masih tetap bekerja seperti biasanya
3. Bahwa pada tanggal 26 Desember 2019 Penggugat membuat surat pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja, dan dalam upaya proses penyelesaian mediasi pihak Tergugat tidak pernah hadir ;
4. Bahwa atas tindakan Tergugat tidak membayar upah sesuai yang diperjanjikan kepada Penggugat, hal ini bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan sebagaimana Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena melakukan efisiensi dan Penggugat berhak uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);

Menimbang, bahwa dalam Jawabannya Tergugat telah membantah gugatan Penggugat yang pada pokoknya sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat merupakan pekerja di perusahaan Tergugat dengan menerima upah sebesar Rp. 1.738.000,- (Satu juta tujuh ratus tiga puluh delapan ribu rupiah) ;
2. Bahwa oleh karena sepinya tamu hotel mengakibatkan pemasukan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

keuangan perusahaan sangat minim, namun demikian Tergugat masih membayarkan upah Penggugat secara penuh ;

3. Bahwa berdasarkan fakta dimana Penggugat sejak awal bulan Desember 2019 sudah tidak masuk kerja pada Tergugat dan sebagaimana Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Penggugat sudah dikualifikasi mengundurkan diri ;
4. Bahwa Tergugat tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat dengan alasan efisiensi, namun demikian Penggugat harus dinyatakan putus hubungan kerjanya dengan Tergugat sejak awal bulan Desember 2019 karena faktanya Penggugat mangkir ;
5. Bahwa oleh karena Penggugat dikualifikasi mengundurkan diri sebagai pekerja diperusahaan Tergugat, maka Penggugat tidak berhak memperoleh hak-hak normatif sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan ;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah dibantah Tergugat maka sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR Jo Pasal 1865 KUHPdata menurut hukum Penggugat mempunyai kewajiban membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat mempunyai kewajiban membuktikan dalil bantahannya ;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai bukti P-1 serta mengajukan 1 (satu) orang saksi bernama Udin Samsudin yang memberikan keterangan dibawah sumpah sebagaimana tertera dalam berita acara persidangan, sedangkan Tergugat untuk mempertahankan dalil-dalil bantahannya telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai bukti T-1 s/d bukti T-5 dan tidak mengajukan saksi ;

Menimbang, bahwa terhadap penyelesaian perselisihan dalam perkara ini telah diupayakan melalui proses mediasi akan tetapi tidak tercapai kesepakatan dan Mediator Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Bandung telah mengeluarkan Surat Anjuran No : KT.03.05.01/4544/Disnaker/VII/2020 tertanggal 14 Juli 2020 dan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat gugatan Penggugat telah memenuhi syarat formil gugatan sebagaimana Pasal 83 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ;

Hal. 16 dari 22 Putusan No. 169/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg

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)



Menimbang, bahwa dalam proses jawab menjawab antara Penggugat dan Tergugat dan surat-surat bukti Penggugat maupun surat-surat bukti Tergugat, Majelis Hakim mendapatkan fakta-fakta hukum sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja tetap pada Tergugat sejak tanggal 1 Maret 2009 dengan menerima upah Rp. 1.700.000,- (Satu juta tujuh ratus ribu rupiah) ;
2. Bahwa oleh karena sepiunya tamu hotel yang berdampak pada pemasukan keuangan perusahaan, di salah satu periode tahun 2019 Tergugat pernah melakukan pembayaran upah secara menyicil kepada Penggugat ;
3. Bahwa Tergugat tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat, dan berdasarkan fakta sejak awal bulan Desember 2019 Penggugat sudah tidak masuk kerja dan mangkir, oleh karenanya berdasarkan Pasal 168 ayat (3) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Penggugat dikualifikasi mengundurkan diri, maka Penggugat tidak berhak memperoleh hak-hak normatif sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan ;

Menimbang, bahwa setelah mempelajari gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat, dapat disimpulkan bahwa pokok sengketa dalam perkara ini adalah : perbedaan pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja, khususnya apakah Pengakhiran hubungan kerja karena dikualifikasi mengundurkan diri atau pemutusan hubungan kerja karena Penggugat melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan (mangkir) ;

Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim mempertimbangkan tentang sah atau tidaknya PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat dalam perkara a quo, terlebih dahulu Majelis Hakim akan mempertimbangkan tentang status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dan berapa upah terakhir yang diterima Penggugat saat bekerja di perusahaan Tergugat ;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim membaca dan mempelajari secara seksama bukti-bukti surat dalam perkara ini yang isinya menerangkan tentang hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yaitu berdasarkan bukti P-1 berupa surat keterangan kerja menerangkan bahwa Penggugat mulai bekerja diperusahaan Tergugat tanggal 1 Maret 2009 jabatan Security dengan menerima upah Rp. 1.700.000,- (Satu juta tujuh ratus ribu rupiah) ;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim memeriksa dan mempertimbangkan awal peselisihan dan sebab-sebab PHK, prosedur PHK serta hak-hak normatif yang timbul berkenaan dengan PHK tersebut ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa awal perselisihan sebagaimana yang didalilkan Penggugat dalam gugatannya yang mana Tergugat pada pertengahan satu periode tahun 2019 melakukan pembayaran upah secara menyicil ;

Menimbang, bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat tersebut dibantah oleh Tergugat, oleh karena pada tahun 2019 merupakan tahun politik dan hal ini berdampak pada perusahaan Tergugat yang mengalami penurunan pemasukan keuangan akibat dari menurunnya kunjungan tamu hotel, namun demikian walaupun perusahaan Tergugat mengalami penurunan pemasukan keuangan, Tergugat tetap berupaya untuk bisa membayar upah secara penuh yang menjadi hak Penggugat ;

Menimbang, bahwa pula berdasarkan bukti T-4 berupa absensi hadir bulan Desember 2019 yang mana Penggugat sudah tidak masuk kerja atau mangkir, dengan ketidak hadiran Penggugat ditempat kerja tersebut maka Tergugat menyatakan hubungan kerja dengan Penggugat diputus dengan alasan dikualifikasi mengundurkan diri ;

Menimbang, bahwa selama Penggugat tidak masuk kerja tidak ada satupun surat panggilan dari Tergugat yang diterima Penggugat untuk masuk bekerja, sehingga Penggugat menganggap tidak ada masalah atas ketidakhadirannya tersebut oleh karena Penggugat merasa sudah menginformasikan ketidak hadiran Penggugat kepada Tergugat ;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat tidak memberikan alasan ketidak hadirannya di tempat kerja, namun demikian Tergugat tidak pula melakukan pemanggilan kepada Penggugat sebagaimana ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur syarat pemutusan hubungan kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri, yaitu pekerja mangkir 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya ;

Menimbang, bahwa didasari Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, menurut Majelis Hakim ketidakhadiran Penggugat ditempat kerja adalah hal yang tidak dapat dibenarkan dan seharusnya Penggugat memberikan surat keterangan alasan tidak masuk kerja yang dapat dipertanggung jawabkan, sementara dipihak lain Tergugat belum melakukan pemanggilan secara patut dan Penggugat belum

Hal. 18 dari 22 Putusan No. 169/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menerima surat panggilan a quo, dengan demikian alasan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Penggugat dengan alasan dikualifikasi mengundurkan diri sebagaimana maksud Pasal 168 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat dipertimbangkan ;

Menimbang, bahwa alasan PHK dikualifikasi mengundurkan diri tidak dapat dipertimbangkan, namun demikian oleh karena Penggugat tidak hadir ditempat kerja sesuai dengan tanggung jawabnya sebagaimana bukti T-4 berupa absensi kehadiran, hal ini merupakan pelanggaran Penggugat terhadap perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, menurut Majelis Hakim hal tersebut dapat dipersamakan bahwa Penggugat melakukan pelanggaran disipliner ;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) Jo Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jika perundingan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak menghasilkan persetujuan maka pemutusan hubungan kerja (PHK) hanya dapat dilakukan jika telah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh karena tanpa penetapan maka pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tersebut batal demi hukum ;

Menimbang, bahwa walaupun terhadap pemutusan hubungan kerja tersebut telah dipertimbangkan dan dinyatakan batal demi hukum, namun Penggugat sebagaimana maksud gugatannya telah mengajukan tuntutan pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak, dari tuntutan tersebut dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya Penggugat dapat menerima tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat sepanjang dipenuhinya hak-hak Penggugat berkaitan dengan akibat hukum dilakukannya pemutusan hubungan kerja a quo, oleh karena dalam gugatan ini terdapat tuntutan pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak, sedangkan mengenai hal tersebut hanya dapat diperiksa dan dipertimbangkan setelah ada kepastian hukum mengenai berakhirnya hubungan kerja ;

Menimbang, bahwa untuk memberikan kepastian hukum terhadap hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat "PUTUS" terhitung sejak bulan Desember 2019 ;

Hal. 19 dari 22 Putusan No. 169/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg



Menimbang, bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat karena adanya kesalahan Penggugat melakukan pelanggaran disipliner atau mangkir dan akibat diberhentikannya Penggugat, menurut Majelis Hakim bahwa pemutusan hubungan kerja dalam perkara ini terjadi sebagaimana dimaksud Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga berdasarkan pertimbangan tersebut PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat dengan alasan tersebut dapat dipertimbangkan ;

Menimbang, bahwa oleh karena Upah Minimum Kota Bandung tahun 2019 berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat No. 561/Kep 1220-yanbangsos/2018 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat tahun 2019 adalah sebesar Rp. 3.339.580,- (Tiga juta tiga ratus tiga puluh sembilan ribu lima ratus delapan puluh rupiah), yang mulai diberlakukan tanggal 1 Januari 2019, menurut Majelis Hakim tuntutan Penggugat terhadap pembayaran perhitungan kompensasi pesangon dan hak-hak lainnya berdasarkan UMK Kota Bandung tahun 2019 selayaknya dapat dikabulkan ;

Menimbang, bahwa berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perhitungan uang pesangon jika terjadi pemutusan hubungan kerja adalah paling sedikit 1 (satu) kali sebagaimana maksud Pasal 156 ayat (2) perhitungan ini sama dengan yang dimaksud Pasal 161 ayat (3) yaitu sebesar 1 (satu) kali walaupun terbukti jika pekerja/buruh telah melakukan pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, oleh karena dalam perkara ini pemutusan hubungan kerja terjadi atas dasar kesalahan Penggugat, Majelis Hakim berpendapat menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan perincian sebagai berikut :

ASEP DIANA (masa kerja 10 tahun)

- a. Uang pesangon : $9 \times \text{Rp. } 3.339.580,-$ = Rp. 30.056.220,-
- b. Uang penghargaan masa kerja $2 \times \text{Rp. } 3.339.580$ = Rp. 6.679.160,-
- c. Uang penggantian hak $15\% \times \text{Rp. } 36.735.380,-$ = Rp. 5.510.307,- +
= Rp. 42.245.687,-

Menimbang, bahwa terhadap petitum gugatan Penggugat, menyatakan untuk meletakkan sita jaminan terhadap seluruh harta benda milik Tergugat,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Majelis Hakim berpendapat, isi pokok gugatan dalam perkara a quo tidak erat kaitannya dengan penyitaan, sehingga tanpa penyitaan tidak akan menimbulkan kerugian kepada Penggugat, karena dalam melakukan penyitaan minimal harus memenuhi syarat sebagai berikut :

1. Penggugat dapat menunjukkan fakta dan alasan objektif Tergugat untuk menggelapkan atau mengasingkan barang tersebut;
2. Penggugat dapat menunjukkan indikasi objektif adanya upaya Tergugat untuk menghilangkan barangnya;

Menimbang, bahwa oleh karena tidak ada indikasi terpenuhinya 2 (dua) syarat tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat tuntutan Penggugat tentang sita jamin tersebut tidak mempunyai dasar alasan yang kuat, sehingga terhadap petitum gugatan tersebut beralasan hukum untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa bukti dan keterangan saksi yang diajukan oleh Penggugat, maupun bukti yang diajukan oleh Tergugat yang tidak dipertimbangkan secara satu persatu, haruslah dianggap telah menjadi pertimbangan dalam mengambil putusan dalam perkara ini ;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti lainnya telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian, sementara nilai gugatan dalam perkara ini dibawah dari Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya perkara yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara ;

Memperhatikan, ketentuan-ketentuan yang diatur dalam HIR, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal-pasal dari Peraturan perundangan lain yang bersangkutan ;

MENGADILI

DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya.

DALAM POKOK PERKARA

Hal. 21 dari 22 Putusan No. 169/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian.
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir sejak bulan Desember 2019.
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus sebesar Rp. 42.245.687,- (Empat puluh dua juta dua ratus empat puluh lima ribu enam ratus delapan puluh tujuh rupiah).
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya.
5. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara.

Demikianlah diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas I A Khusus, pada hari **SENIN** tanggal 21 Desember 2020 oleh kami YUSWARDI, S.H, sebagai Ketua Majelis, dengan R. YOSARI HELENANTO, S.H., M.H., dan SETIA PERMANA, S.T., M.H., masing-masing Hakim-Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari **Senin tanggal 4 Januari 2021** oleh Ketua Majelis tersebut dengan didampingi oleh Hakim-Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh RAYENDRA SONETATI, S.H., M.H., Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas I A Khusus, dengan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Hakim - Hakim Anggota

Hakim Ketua Majelis

R. YOSARI HELENANTO, S.H., M.H.

YUSWARDI, S.H.

SETIA PERMANA, S.T., M.H.

Panitera Pengganti,

RAYENDRA SONETATI, S.H., M.H.

Hal. 22 dari 22 Putusan No. 169/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg