



P U T U S A N

Nomor 178 K/Pdt.Sus-PHI/2013

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

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

Zainal Abidin, bertempat tinggal di Kali Baru Barat VII, RT. 011/RW. 005, Kelurahan Kali Baru, Kecamatan Cilincing, Jakarta Utara, dalam hal ini memberi kuasa kepada Dr. Muchtar Pakpahan, S.H., M.A., dan kawan-kawan, para Advokat pada Lembaga Bantuan Hukum Buruh (LBH Buruh), beralamat di Jalan Tanah Tinggi II, No. 44B, Jakarta Pusat, 10540, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 26 November 2012;

Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

m e l a w a n

PT. Maramakmur Dirgantara, berkedudukan di Jalan Melawai VIII No. 6-8, Kelurahan Melawai, Kecamatan Kebayoran Baru, Jakarta Selatan, yang diwakili oleh Jimmy Kurniawan, selaku Direktur Utama, dalam hal ini memberi kuasa kepada Sahala T.P. Sihombing, S.H., dan kawan, para Advokat pada Kantor Hukum Sahala Sihombing *Law Offices*, beralamat di *One Pacific Place* Lantai 15, Sudirman *Central Business District*, Jalan Jend. Sudirman Kav. 52-53, Jakarta Selatan, 12190, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 1 Pebruari 2013;

Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

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

- 1 Bahwa Penggugat adalah pekerja pada Tergugat terhitung sejak 22 September 1997-Maret 2012, jabatan *Engineering Spv*, gaji terakhir diterima Rp.2.907.281,00;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 2 Bahwa Tergugat membuat surat demosi terhadap Penggugat tanggal 20 Desember 2011 dengan disertai penurunan gaji terhadap Penggugat dalam hal ini melanggar PP No. 8 Tahun 1981;
- 3 Bahwa demosi yang dilakukan oleh Tergugat tidak melalui pertimbangan dasar hukum dan penilaian yang obyektif kepada Penggugat;
- 4 Bahwa jabatan yang diberikan sangat merendahkan Penggugat dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang biasa dilakukan oleh Penggugat yaitu dari bagian *Engineering Spv* ke bagian *Housekeeping Departement* dengan posisi *Public Area Attendent* yang artinya sudah lintas departement;
- 5 Bahwa sampai saat ini Penggugat tidak mendapat kepastian tentang jabatan dan pekerjaan yang selama ini dijalannya yang demosi itu adalah lintas departement yang oleh Penggugat tidak pernah mau menerima;
- 6 Bahwa Tergugat suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang Jasa Perhotelan;
- 7 Bahwa dengan kehilangan pekerjaan berarti Penggugat juga kehilangan mata pencahariannya yang selama ini menjadi sandaran hidupnya bersama keluarganya;
- 8 Bahwa Tergugat memiliki Peraturan Perusahaan (PP) tetapi sampai persoalan ini dibawa ke Disnaker DKI Jakarta pihak Tergugat tidak mau memberikan PP tersebut dan pihak mediator Ibu Susi A. Damayanti, SH ikut tidak mau memberikan kepada Penggugat walau pun akhirnya setelah mediasi kembali pihak Tergugat memberikan, jelas ini sebuah pelanggaran terhadap pihak pekerja bukan saja Penggugat;
- 9 Bahwa selain itu, dalam Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak tersebut, Tergugat juga tidak memberikan hak-hak Penggugat sesuai dengan ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- 10 Bahwa Penggugat juga sudah melakukan upaya pertemuan untuk melakukan mediasi kepada Tergugat dengan surat:
 - 1 Surat tentang Keberatan dan Tuntutan atas Demosi, tanggal 21 Desember 2011,
 - 2 Surat Undangan Musyawarah No.: 05/LBH- Und./I/2012, tanggal 19 Januari 2012,Bahwa sampai saat ini pihak Tergugat tidak memberi tanggapan surat Penggugat dan juga tidak ada itikad baik;
- 11 Bahwa oleh karena itu kemudian Penggugat mengajukan permohonan upaya Mediasi kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi DKI Jakarta;

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

12 Bahwa setelah beberapa kali upaya Mediasi dilakukan oleh Suku Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Propinsi DKI Jakarta Tergugat hadir tetapi tidak mencapai kesepakatan, akhirnya Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Propinsi DKI Jakarta mengeluarkan anjuran pada tanggal 16 Mei 2012 yang isinya sebagai berikut:

1 Agar Pengusaha Golden Boutique Melawai membayarkan Kepada Pekerja Sdr. Zaenal Adidin uang pisah sebesar 2 bulan gaji = $2 \times \text{Rp.1.620.889,00} = \text{Rp.3.241.798,00}$, uang pengganti cuti 12 hari = $12/21 \times \text{Rp.1.620.899,00} = \text{Rp.926.000,00}$, jumlah = Rp.4.167.798,00 ;

2 Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut diatas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini, dengan catatan:

- a. apabila pihak-pihak menerima anjuran ini, maka mediator akan membantu perjanjian bersama dan didaftarkan ke pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
- b. apabila salah satu pihak atau pihak-pihak menolak anjuran ini, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan mediator;

13 Bahwa dengan diajukannya gugatan ini, Penggugat tidak bersedia menerima isi anjuran yang dikeluarkan Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Propinsi DKI Jakarta, sehingga sesuai Pasal 14 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan "Dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian peselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat";

14 Bahwa oleh karena itu Penggugat mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja dengan Tergugat dengan dasar; Pasal 136 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan:

"Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat buruh/serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat";

Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat dilakukan secara *sepihak* dan dilakukan tanpa adanya musyawarah dahulu dengan Penggugat tetapi dilakukan dengan surat demosi tertanggal 20 Desember 2011;

Hal. 3 dari 15 hal. Put. No. 178 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

15 Bahwa Pasal 151 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan: "Dalam hal perundingan tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial" Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial;

16 Bahwa Pasal 156 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan: "Dalam terjadi hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima";

Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat dilakukan tanpa diberikan hak-hak Para Penggugat seperti yang diatur dalam Pasal 156 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

17 Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat bukan karena kesalahan Penggugat maka Penggugat berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003, yaitu dengan perincian sebagai berikut:

Nama	: Zaenal Abidin
Mulai bekerja dan berakhir	: 22 Septeemberr 1997 s/d Juli 2012
Masa kerja	: 15 tahun 9 bulan
Upah diterima setiap bulan	: Rp.2.907.281,00
Pesangon	: Rp.2.907.281 X2X9 = Rp.52.331.058,00
Penghargaan masa kerja	: Rp.2.907.281X2X4 = Rp.23.258.248,00
	Jumlah = Rp.75.589.306,00
Penggantian Hak	: Rp.75.589.306X15% = <u>Rp.11.338.395,00</u>
	Jumlah Total = Rp.86.927.701,00

18 Bahwa oleh karena Tergugat tidak memperbolehkan kerja atau melarang Penggugat untuk bekerja lagi pada Tergugat maka berdasarkan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebelum ditetapkannya putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka Penggugat berhak untuk menerima upahnya setiap bulan terhitung sejak Januari 2012 sampai adanya pemutusan hubungan kerja yang sah karena tidak



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bekerjanya Penggugat bukanlah kemauan Penggugat melainkan kehendak dari Tergugat:

- 19 Bahwa oleh karena Penggugat menuntut upah terhitung sejak bulan Januari 2012 sampai dengan gugatan ini diajukan yaitu bulan Juli 2012 (enam bulan) yang menurut Penggugat totalnya adalah sebagai berikut:

Zaenal Abidin

Upah terakhir sebesar : Rp.2.907.281 ,00

Upah bulan Januari 2012 sampai dengan Juli 2012, yaitu:

Rp.2.907.281,00 X 6 bulan menjadi Rp.17.443.686,00

- 20 Bahwa Penggugat juga menuntut agar upah proses dibayar oleh Tergugat terhitung sejak gugatan ini didaftarkan sampai adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap;

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

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2 Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 3 Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;
- 4 Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sesuai dengan Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan rincian sebagai berikut;

Nama	: Zaenal Abidin
Mulai bekerja dan berakhir	: 22 September 1997 s/d Juli 2012
Masa kerja	: 15 tahun 9 bulan
Upah diterima setiap bulan	: Rp.2.907.281,00
Pesangon	: Rp.2.907.281 X2X9 = Rp.52.331.058,00
Penghargaan masa kerja	: Rp.2.907.281X2X4 = Rp.23.258.248,00
	Jumlah = Rp.75.589.306,00
Penggantian Hak	: Rp.75.589.306X15% = <u>Rp.11.338.395,00</u>
	Jumlah Total = Rp.86.927.701,00

- 5 Menghukum Tergugat berdasarkan ketentuan Pasal 96 UU No. 2 Tahun 2004 jo Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 untuk membayar upah Penggugat terhitung bulan Januari 2012 sampai gugatan ini diajukan Juli 2012 adalah dengan rincian sebagai berikut:

Hal. 5 dari 15 hal. Put. No. 178 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Zaenal Abidin

Upah terakhir sebesar : Rp.2.907.281,00

Upah bulan Januari 2012 sampai dengan Juli 2012, yaitu:

Rp.2.907.281,00X 6 bulan menjadi Rp.17.443.686,00

6 Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini.

Atau:

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berpendapat lain, Cq. Majelis yang menyidangkan perkara ini, mohon Putusan yang seadil-adilnya. (*ex aequo et bono*);

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

Gugatan Penggugat Salah Alamat

1. Gugatan Penggugat dalam perkara ini salah alamat karena, sebagaimana tersebut dalam surat gugatannya, gugatan Penggugat secara keliru diajukan terhadap "Golden Boutique Hotel Melawai" yang beralamat di Jl. Melawai 8 No. 6-8, Blok M, Jakarta Selatan. Penggugat dengan ini menegaskan bahwa "Golden Boutique Hotel Melawai" bukanlah suatu entitas (*entity*) ataupun badan hukum melainkan hanya merupakan nama usaha hotel dan sarana penunjang atas nama PT. Maramakmur Dirgantara. Atas dasar "Golden Boutique Hotel Melawai" bukanlah suatu entitas (*entity*) ataupun badan hukum karena sama sekali tidak mempunyai suatu struktur kepengurusan apapun yang dapat dituntut pertanggung-jawabannya menurut hukum, maka "Golden Boutique Hotel Melawai" tidaklah dapat dituntut pertanggungjawabannya menurut hukum dalam hal dan/atau bentuk apapun; Tergugat dengan ini menerangkan pula, sebagaimana tersebut dalam anggaran dasar Tergugat berdasarkan Akta Berita Acara Rapat PT. Maramakmur Dirgantara No. 11 tertanggal 16 September 2008, maksud dan tujuan perseroan (Tergugat) adalah menjalankan kegiatan usaha dalam bidang perhotelan, yang untuk mencapainya Tergugat dapat melaksanakan kegiatan usaha membangun, mendirikan dan mengelola bangunan hotel serta semua sarana penunjangnya (*in casu* Golden Boutique Hotel Melawai); Fakta hukum tersebut di atas terbukti pula dari surat-surat penerimaan Penggugat sebagai karyawan yang tidak pernah ditandatangani oleh dan antara Golden Boutique Hotel Melawai dan Penggugat;
2. Berdasarkan uraian tersebut maka gugatan Penggugat yang ditujukan terhadap "Golden Boutique Hotel Melawai" jelas salah alamat dan karenanya Pengadilan

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

Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat seyogyanya menolak gugatan Penggugat atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

Gugatan Penggugat Kabur (*Obscuur Libel*)

3. Gugatan Penggugat dalam perkara ini kabur (*obscur libel*) karena Penggugat dalam surat gugatannya bukannya mempermasalahkan mengenai penurunan jabatan (demosi) yang ditempuh oleh Tergugat terhadap Penggugat sebagaimana dipermasalahkan pula dalam upaya mediasi sebelumnya di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Pemerintah Propinsi DKI Jakarta akan tetapi malahan mempersoalkan "pemutusan hubungan kerja" secara sepihak oleh Tergugat. Berdasarkan fakta-fakta yang diuraikan di bawah ini, bukan Tergugat yang memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat karena menurut hukum justru Penggugat yang dikualifikasikan mengundurkan diri;

Berdasarkan ketentuan Pasal 83 (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pengajuan gugatan wajib melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi *in casu* Anjuran No.: 2984/-1.835.3 tertanggal 16 Mei 2012 yang dikeluarkan oleh Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Pemerintah Propinsi DKI Jakarta. Hal ini berarti harus ada kesesuaian serta kesinambungan antara pokok perselisihan di tingkat mediasi dan di Pengadilan Hubungan Industrial. Isi surat gugatan yang mempermasalahkan seolah-olah ada "pemutusan hubungan kerja" oleh Tergugat jelas kabur dan mengakibatkan kebingungan karena tidak sesuai dengan pokok perselisihan yang telah selesai ditempuh melalui tahap mediasi yaitu mengenai keberatan atas penurunan jabatan (demosi) yang ditempuh oleh Tergugat terhadap Penggugat;

Pasal 83 (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial:

"Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat."

Penggugat secara keliru mendasarkan gugatannya dalam perkara ini pada gugatan mengenai perselisihan "pemutusan hubungan kerja". Berdasarkan ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, gugatan oleh pekerja atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau

Hal. 7 dari 15 hal. Put. No. 178 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 Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha. Tergugat dengan ini mensommir Penggugat untuk memperlihatkan bukti yang sah menurut hukum mengenai adanya "pemutusan hubungan kerja" yang telah ditempuh oleh Tergugat (padahal justru Penggugat yang dikualifikasi mengundurkan diri);

Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial:

"Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha."

Penggugat seharusnya konsisten dengan pokok perselisihan yang telah selesai ditempuh melalui tahap mediasi yaitu mengenai penurunan jabatan (demosi) yang telah ditempuh oleh Tergugat, bukannya secara keliru serta malahan mengada-ada mendasarkan gugatannya pada "pemutusan hubungan kerja" oleh Tergugat;

4. Berdasarkan uraian tersebut maka gugatan Penggugat jelas kabur (*obscur libel*) dan karenanya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat seyogyanya menolak gugatan Penggugat atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah menjatuhkan putusan Nomor 143/ PHI.G/2012/ PN.JKT.PST, tanggal 22 November 2012 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- 2 Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung tanggal 19 April 2012 karena pengunduran diri Penggugat;
- 3 Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat yang terdiri dari uang pengganti cuti, uang pisah dan upah bulan Februari, Maret serta April 2012 yang jumlah keseluruhannya sebesar Rp.8.519.550,00 (delapan juta lima ratus sembilan belas ribu lima ratus lima puluh rupiah);
- 4 Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
- 5 Membebankan biaya perkara kepada Tergugat yang keseluruhannya berjumlah sebesar Rp.300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah);

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

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat pada tanggal 22 November 2012, terhadap putusan tersebut, Penggugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 26 November 2012, mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 10 Desember 2012, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 144/Srt.KAS/PHI/2012/PN.JKT.PST., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut pada tanggal 21 Desember 2012;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 28 Januari 2013, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi pada tanggal 8 Pebruari 2013;

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

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

Dalam Pokok Perkara:

- 1 Bahwa Pemohon Kasasi dahulu Penggugat keberatan dengan Pertimbangan *Judex Facti* yang berbunyi: "memperhatikan bukti P-3=T-8 berupa Peraturan Perusahaan Golden Boutique Hotel Melawai Pasal 4 tentang pemindahan karyawan, disebutkan bahwa untuk kepentingan pengusaha maupun karyawan maka pengusaha berhak memindahkan karyawan ke suatu bagian lainnya dan atau perusahaan lainnya dalam satu group milik pengusaha, baik promosi, transfer maupun pemindahan hukuman/penurunan jabatan/demosi." Dalam pertimbangan ini *Judex Facti* tidak mempertimbangkan beberapa hal:
 - a Selama bekerja Pemohon Kasasi dahulu Penggugat tidak pernah diberikan Peraturan Perusahaan walaupun hanya berupa turunannya.
 - b Pasal 31 dan 32 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan hak dan kesempatan pada pekerja untuk ditempatkan pada jabatan yang tepat sesuai keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan pekerja.

Hal. 9 dari 15 hal. Put. No. 178 K/Pdt.Sus-PHI/2013



- c Pasal 88 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- d Pasal 15 ayat (1) PP Nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah menyatakan bahwa suatu ketentuan dalam Perjanjian Pekerja-Pengusaha yang merugikan kepentingan Pekerja akan menjadi batal menurut hukum.

Fakta yang terjadi dalam kasus ini adalah Pemohon Kasasi dahulu Penggugat dimutasi dari *Engineering Supervisor* menjadi *Housekeeping* dengan jabatan sebagai *Public Area Attendant* dan terjadi penurunan gaji dari Rp.2.907.281,00 menjadi Rp.1.354.500,00 dan semua tunjangan menjadi hilang.

- 2 Bahwa Pemohon Kasasi dahulu Penggugat juga keberatan atau tidak sependapat dengan Pertimbangan *Judex Facti* yang berbunyi: "Menimbang jika diperhatikan dari Surat Keputusan penurunan jabatan (demosi) dan pemindahan bagian (mutasi) (bukti P-1=T-5A) secara jelas dan tegas Tergugat mengemukakan alasan demosi terhadap Penggugat karena adanya pertimbangan penilaian kinerja Penggugat yang berarti mengacu pada tindakan Penggugat yang telah melakukan pelanggaran disiplin,...) Dalam pertimbangan ini *Judex Facti* tidak mempertimbangkan:

Bahwa benar Pemohon Kasasi dahulu Penggugat telah sering terlambat masuk kerja dan beberapa kali tidak masuk kerja, ketidakpatuhan atau pelanggaran tersebut terjadi pada bulan Desember 2010, bulan Januari dan bulan Juni 2011 dan pada bulan-bulan tersebut sudah diberikan Surat Peringatan (1, 2 dan 3), tetapi setelah enam bulan yaitu pada tanggal 20 Desember 2011 Pemohon Kasasi dahulu Penggugat langsung mendapat mutasi dan demosi dengan alasan adanya tindakan indisipliner yang tidak diadakan pembinaan terlebih dahulu, karena pembinaan pertama dengan surat peringatan 1, 2 dan 3 telah melampaui enam bulan. Ha! ini seperti yang diatur dalam Pasal 161 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa surat peringatan masing-masing diberikan dalam jangka waktu enam bulan atau ditentukan lain dalam Peraturan Perusahaan atau dalam Perjanjian Kerja Bersama. Sedangkan Peraturan Perusahaan selama bekerja Pemohon Kasasi dahulu Penggugat tidak pernah diberikan.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 3 Bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum dengan menyatakan bahwa Pemohon Kasasi dahulu Penggugat dikategorikan telah mangkir sejak tanggal 19 Januari dan Termohon Kasasi dahulu Tergugat telah mengirimkan surat tanggal 16 April dan 19 April 2012 maka Pemohon Kasasi dahulu Penggugat dianggap mengundurkan diri berdasarkan ketentuan pasal 168 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada persoalan yang sebenarnya adalah sejak terjadi mutasi dan demosi tanggal 20 Desember 2011 Pemohon Kasasi dahulu Penggugat tetap masuk kerja sampai tanggal 19 Januari 2012 dengan mengirimkan surat untuk meminta perundingan pada tanggal 21 Desember 2011 dan 19 Januari 2012 tetapi tidak ditanggapi, Pemohon Kasasi dahulu Penggugat meneruskan persoalan ini ke dinas tenaga kerja dan masih dalam proses mediasi Pemohon Kasasi dahulu Penggugat sudah diberikan surat panggilan kerja tanggal 16 April dan 19 April 2012, bahkan sejak 19 Januari 2012 Pemohon Kasasi dahulu Penggugat tidak dapat mengisi absensi/daftar hadir karena telah diblokir dan tidak diperbolehkan, Maka penerapan ketentuan pasal 168 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan oleh *Judex Facti* sangatlah tidak tepat.

Bahwa selain hal tersebut di atas, *Judex Facti* juga lalai dalam menerapkan syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan, hal mana menunjukkan dugaan bahwa *Judex Facti* tidak subjektif dalam memutus perkara ini.

Bahwa kelalaian dan tidak subjektifnya *Judex Facti* dalam memeriksa perkara ini dapat terlihat dengan tidak dipertimbangkan oleh *Judex Facti* fakta-fakta yang ditemukan dalam persidangan yaitu sebagai berikut:

- 1 Fakta bahwa Termohon Kasasi dahulu Tergugat tidak pernah memberikan turunan atau foto copy peraturan perusahaan selama masih bekerja pada Termohon Kasasi dahulu Tergugat, turunan peraturan perusahaan itu diberikan setelah selesai mediasi kasus ini, hal ini dapat diartikan bahwa Termohon Kasasi dahulu Tergugat tidak mempunyai Peraturan Perusahaan, hal mana bertentangan dengan ketentuan dalam Pasal 108 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2 Fakta bahwa Termohon Kasasi dahulu Tergugat tidak mempunyai Peraturan Perusahaan, maka semua pertimbangan *Judex Facti* yang berdasarkan peraturan perusahaan haruslah ditolak.
- 3 Fakta bahwa persoalan atau sengketa ini adalah penolakan mutasi yang disertai oleh demosi yang ditolak oleh Pemohon Kasasi dahulu Penggugat karena mutasi dari *Engineering Supervisor* menjadi *Housekeeping* dengan jabatan sebagai *Public Area*

Hal. 11 dari 15 hal. Put. No. 178 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Attendant dan terjadi penurunan gaji, ini sangat merendahkan martabat Pemohon Kasasi dahulu Penggugat.

4 Fakta bahwa Termohon Kasasi dahulu Tergugat tidak mengikutsertakan Pemohon Kasasi dahulu Penggugat dalam program JSHK, hal mana bertentangan dengan ketentuan Pasal 2 ayat (2), Pasal 3 ayat (2) Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 136 Tahun 2009.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka oleh karena *Judex Facti* salah menerapkan hukum atau *Judex Facti* lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan, maka adalah layak bila Putusan *Judex Facti* dalam Perkara ini dibatalkan.

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

Bahwa keberatan-keberatan kasasi dari Pemohon Kasasi tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 21 Desember 2012 dan kontra memori kasasi tanggal 8 Pebruari 2013 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- 1 Bahwa sesuai Pasal 86 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah mengatur bahwa dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan harus diputus terlebih dahulu, dalam perkara *a quo* akan dipertimbangkan apakah demosi terhadap Penggugat patut atau tidak;
- 2 Bahwa *Judex Facti* dalam mempertimbangkan sah tidaknya demosi, *Judex Facti* tidak mempertimbangkan bukti P.1a dan T-3A mengenai keberatan Penggugat atas demosi dan Surat Penempatan dari awal bekerja tahun 1997 sebagai teknisi karena apabila kedua bukti tersebut dipertimbangkan maka demosi tersebut tidak patut karena melanggar ketentuan Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang pada pokoknya penempatan tenaga kerja harus sesuai dengan keahlian, bakat, minat dan kemampuan yaitu demosi dari jabatan teknisi ke jabatan *housekeeping* tidak didasarkan kepada keahliannya;
- 3 Bahwa oleh karena demosinya tidak patut maka penolakan Tergugat kepada penggugat untuk bekerja, tidak dapat diklasifikasikan Penggugat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dianggap mengundurkan diri sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

- 4 Bahwa sekalipun demosi, tidak patut Pekerja tidak dibenarkan tidak masuk kerja, semestinya tetap melaksanakan kewajibannya bersamaan dengan pengajuan tuntutan demosi sebagai perselisihan hak sesuai dengan prosedur penyelesaian hubungan industrial yang berlaku. Besarnya upah sesuai bukti T-4E berupa *Salary Payment* Januari 2012 yang ditandatangani oleh Penggugat sebesar Rp.1.529.150,00 (satu juta lima ratus dua puluh sembilan ribu seratus lima puluh rupiah);
- 5 Bahwa berdasarkan hal-hal di atas oleh karena hubungan kerja tidak mungkin dilanjutkan lagi, maka patut dan adil hubungan kerjanya diputus dengan memperoleh hak-haknya sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan dengan masa kerja 15 tahun kurang, serta upah Rp.1.529.150,00 per bulan, sehingga hak-hak Penggugat sebagai berikut:

- Uang Pesangon: $9 \times \text{Rp.1.529.150,00}$ = Rp. 13.762.350,00
- Uang penghargaan masa kerja:
 $5 \times \text{Rp.1.529.150,00}$ = Rp. 7.645.750,00
- Uang penggantian hak:
 $15\% \times \text{Rp.21.408.100,00}$ = Rp. 3.211.215,00
Jumlah = Rp. 24.619.315,00

(dua puluh empat juta enam ratus sembilan belas ribu tiga ratus lima belas rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **Zainal Abidin** tersebut dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 143/PHI.G/2012/PN.JKT.PST, tanggal 22 November 2012, selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

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

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang

Hal. 13 dari 15 hal. Put. No. 178 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

M e n g a d i l i :

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **Zainal Abidin** tersebut;

Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor: 143/PHI.G/2012/PN.JKT.PST, tanggal 22 November 2012;

Mengadili Sendiri:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
 - 2 Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus terhitung sejak putusan dibacakan *Judex Facti*;
 - 3 Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa uang kompensasi PHK sebesar Rp.24.619.315,00 (dua puluh empat juta enam ratus sembilan belas ribu tiga ratus lima belas rupiah);
 - 4 Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
- Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung, pada hari **Rabu**, tanggal **24 April 2013**, oleh **Marina Sidabutar, S.H., M.Hum.**, Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H.** dan **Fauzan, S.H., M.H.**, Hakim-Hakim *Ad Hoc* PHI pada Mahkamah Agung, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum **pada hari itu juga** oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan dibantu oleh **Barita Sinaga, S.H., M.H.**, Panitera Pengganti, tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,

K e t u a,

Ttd./ **Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H.**

Ttd./ **Marina Sidabutar, S.H., M.Hum.**

Ttd./ **Fauzan, S.H., M.H.**

Panitera Pengganti,

Ttd./

Barita Sinaga, S.H., M.H.



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

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

Rahmi Mulyati, S.H.,M.H.
NIP. 19591207 1985 12 2 002

Hal. 15 dari 15 hal. Put. No. 178 K/Pdt.Sus-PHI/2013