



**PUTUSAN**

**Nomor : 3/PDT.SUS-PHI/2015/PN DPS**

----- **DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA;**-----

----- Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar yang bersidang memeriksa dan mengadili perkara-perkara hubungan industrial pada peradilan tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan dalam perkara antara :-----

**PAUL RENKEN SLAGLE**, laki-laki, warga negara Amerika Serikat, lahir di Michigan

Amerika Serikat tanggal 20 Mei 1966, pemegang paspor Nomor: 447522322, yang dalam hal ini berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 22 Desember 2014 diwakili oleh kuasanya: I G A R Fajar Harini, SH., Desy Eka Widyantari, SH, MH., Ni Luh Yunaelis, SH., I Made Suarjana, SH., I G A Prima Wirayani, SH., I Nyoman Kusuma Jaya, SH., Putu Eva Laheri, SH., dan Putu Edwin W. Kartika, SH., para Advokat dan Asisten Advokat yang berkantor di “Vidhi Law Office” Jalan Bypass Ngurah Rai No. 2001, bertindak untuk dan atas nama pemberi kuasa baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri (kecuali asisten), yang selanjutnya disebut sebagai pihak :-----

----- **PENGGUGAT** -----

M e l a w a n :

**PT. MULIA GRAHA TATALESTARI**, beralamat di The Mulia, Mulia Resort & Villas,

Jalan Raya Nusa Dua Selatan, Kawasan Sawangan, Nusa Dua, Bali, yang dalam hal ini berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 25 Februari 2015 diwakili oleh kuasanya:

*Hal 1 dari 51 halaman Putusan No. 3/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Dps.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

A. Kemalsjah Siregar, Riezka Gees Indrawanita, Irwan H. Siregar, Yanuar A. M. Lubis, Hariveno Harmaily, Pangeran Martua Tampubolon, Indra Y. Siregar dan M. Irfansjah Siregar, para Advokat dan Penasehat Hukum pada Kantor Advokat dan Penasehat Hukum “Kemalsjah & Associates”, beralamat di Plaza Bapindo – Menara Mandiri Lantai 22, Jalan Jenderal Sudirman Kav. 54-55, Jakarta Selatan, bertindak untuk dan atas nama pemberi kuasa baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri, yang selanjutnya disebut sebagai pihak :\_\_\_\_\_

## TERGUGAT -----

----- Pengadilan Hubungan Industrial tersebut ;-----

----- Telah membaca surat-surat dalam berkas perkara ;-----

----- Telah mendengar keterangan kedua belah pihak yang berperkara dan saksi-saksi ;

-----

## ----- TENTANG DUDUKNYA PERKARA :-----

----- Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 5 Februari 2015 yang didaftar di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar pada tanggal 9 Februari 2015, dibawah register perkara Nomor : 3/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Denpasar, mengemukakan hal-hal sebagai berikut :

-----

- 1 Bahwa, pada tanggal 22 Agustus tahun 2012 Penggugat dan Tergugat sepakat untuk mengikatkan diri dalam suatu Perjanjian Kerja yang mana Tergugat berkedudukan sebagai pemberi kerja dan Penggugat sebagai Senior Beverage Manager/Pekerja di Perusahaan Tergugat ; -----



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2 Bahwa, berdasarkan Perjanjian Kerja tersebut di atas Penggugat memiliki kewajiban untuk memastikan semua standar yang diatur terpenuhi secara terus menerus serta bertanggung jawab atas hasil keuangan atau keuntungan dan kerugian operasi Beverage di perusahaan Tergugat termasuk penganggaran dan juga Pengugat harus memastikan keselamatan pelanggan dan staff di perusahaan Tergugat ;-----

3 Bahwa, dalam Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak ditentukan secara jelas mengenai target keuntungan yang harus dicapai oleh Penggugat selama menjalankan pekerjaannya di perusahaan Tergugat: -----

4 Bahwa, atas pekerjaan/kewajiban/tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, Penggugat memperoleh imbalan berupa gaji pokok sebesar USD 5.250 (Lima Ribu Dua Ratus Lima Puluh Dolar Amerika Serikat) setiap bulan sekaligus menerima beberapa tunjangan kerja lainnya sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja yaitu :

- Makan dan minum di hotel sebanyak 3 (tiga) kali dalam 1 (satu) hari seharga rata-rata Rp.1.090.333,- (Satu Juta Sembilan Puluh Ribu Tiga Ratus Tiga Puluh Tiga Rupiah) / per hari,-----

- Cuti tahunan dibayar selama 18 (delapan belas) hari cuti pertahun,-----

- 1 (satu) tiket pulang pergi kelas ekonomi Bali – Las Chicago/Bali setiap tahun yang mana selama 3 (tiga) tahun jangka waktu perjanjian kerja Penggugat seharusnya mendapat 3 (tiga) tiket pulang pergi Bali-Chicago-Bali akan tetapi Penggugat baru menggunakan haknya sebanyak 1 (satu) kali sejak Perjanjian Kerja ditandatangani sampai dengan PHK terjadi dengan menggunakan Maskapai Penerbangan Korean Airlines keberangkatan tanggal 12 Januari 2014 (berangkat) dan kedatangan tanggal 26 Januari 2014 :

Hal 3 dari 51 halaman Putusan No. 3/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Dps.



- Asuransi kesehatan dengan premi sebesar rata-rata Rp. 500.000,- (Lima Ratus Ribu Rupiah) per bulan, dan ; -----
- Akomodasi yang diperkirakan bernilai Rp. 5.000.000,- (Lima Juta Rupiah) per bulan ; -----

5 Bahwa, jangka waktu Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah selama 3 (tiga) tahun sejak bulan Agustus 2012 sampai dengan bulan Agustus 2015, akan tetapi Perjanjian Kerja *dapat* diakhiri sebelum jangka waktu Perjanjian Kerja berakhir dengan syarat sebagai berikut ; -----

1 Salah satu pihak dapat mengakhiri Perjanjian Kerja lebih awal dengan memberikan pemberitahuan secara tertulis 1 (satu) bulan sebelumnya ke pihak lainnya atau Tergugat dapat dengan kesepakatan bersama mempercepat jangka waktu pemberitahuan apabila Pengugat menggandeng kompetitor lain atau perusahaan manapun yang akan menimbulkan konflik kepentingan ;  
-----

2 Tergugat berhak untuk memutus hubungan kerja dengan memberikan Penggugat pemberitahuan secara tertulis kapanpun dalam 24 (dua puluh empat) jam dalam hal Penggugat terbukti melakukan ketidakjujuran, perbuatan tercela, pelanggaran terhadap aturan dan peraturan Perusahaan, pelanggaran terhadap hukum di Indonesia atau atas pernyataan dan tindakan yang dapat merugikan kepentingan terbaik bagi Perusahaan dan hubungan masyarakat ;  
-----

6 Bahwa, tepatnya pada tanggal 16 Juni 2014 sebelum jangka waktu Perjanjian Kerja berakhir Tergugat secara sepihak, tanpa memberikan pemberitahuan secara tertulis dan tanpa alasan telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Penggugat ; -----



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 7 Bahwa, ketika PHK berlangsung pada tanggal 16 Juni 2014, Penggugat hanya diberikan Surat Pernyataan yang ditandatangani oleh Enong Gani selaku Direktur Sumber Daya Manusia (Director of Human Resources) Perusahaan Tergugat yang mana Surat Pernyataan tersebut hanya menyatakan Penggugat telah bekerja di Perusahaan Tergugat dari tanggal 23 Agustus 2012 sampai dengan 16 Juni 2014 sebagai Senior Beverage Manager “akan tetapi” Tergugat tidak pernah memberikan Surat Pernyataan PHK kepada Pengugat ;
- 8 Bahwa, Penggugat tidak terima atas tindakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat karena Tergugat tidak pernah memberikan alasan PHK yang dilakukan terhadap Penggugat . Tergugat sebelum melakukan PHK tidak pernah memberikan *teguran* maupun *peringatan tertulis* yang menunjukkan bahwa Penggugat tidak memenuhi kewajiban yang dibebankan kepadanya, terlebih lagi Penggugat tidak pernah menerima hasil evaluasi atas pekerjaan yang dilakukannya selama bekerja di perusahaan Tergugat, mengingat bahwa pekerjaan Penggugat selama bekerja di perusahaan Tergugat sangat berkaitan dengan target pencapaian keuntungan perusahaan maka sudah sepatutnya jika Penggugat menerima hasil evaluasi atas pekerjaan yang dilakukan Penggugat ;
- 9 Bahwa, Pengugat tidak pernah melakukan perbuatan/tindakan atau kesalahan sebagaimana ditegaskan dalam uraian angka 5 (1) dan 5 (2) dalam Gugatan ini yang mengakibatkan Tergugat dapat melakukan PHK terhadap Penggugat ;
- 10 Bahwa, Penggugat merasa diperlakukan dengan tidak adil oleh Tergugat dan merasa sangat dirugikan atas perbuatan Tergugat yang secara sepihak melakukan PHK terhadap dirinya sehingga Penggugat melalui kami kuasa hukumnya memutuskan untuk mengirim Surat Permintaan Nomor 24/ALO-DL/VI/2014 pada tanggal 24 Juni 2014 kepada Tergugat yang pada intinya meminta Tergugat untuk

Hal 5 dari 51 halaman Putusan No. 3/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Dps.

#### 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)



memberikan alasan PHK yang dilakukan kepada Penggugat dan juga untuk merundingkan apa yang menjadi hak Penggugat, akan tetapi Tergugat menolak memenuhi permintaan Penggugat dengan alasan bahwa PHK telah dilakukan sesuai dengan ketentuan dalam Perjanjian Kerja;-----

11 Bahwa, karena Penggugat tidak mengetahui alasan PHK yang dilakukan terhadapnya dan Tergugat *tidak pernah* mengemukakan alasan PHK yang dilakukannya kepada Penggugat lebih-lebih Tergugat tidak pernah dan tidak mau memberikan bukti-bukti yang menunjukkan alasan PHK yang dilakukannya baik kepada Penggugat secara pribadi maupun kepada kami selaku kuasa hukum Penggugat maka Penggugat melalui kami kuasa hukumnya memutuskan untuk melakukan upaya sebagai berikut:-----

- Mengirim Surat Pengaduan Perihal Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung tertanggal 08 Agustus 2014 yang pada intinya meminta kepada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung untuk memfasilitasi Perundingan Bipartit antara Penggugat dengan Tergugat dalam rangka mencari jalan keluar penyelesaian permasalahan PHK antara Penggugat dengan Tergugat termasuk untuk mengetahui alasan PHK dan mendapatkan hak-hak yang seharusnya di dapat oleh Pnggugat sebagai akibat dari PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat. Dalam Perundingan Bipartit Tergugat menunjukkan email yang dikirim oleh [indra.hermawan@themulia.com](mailto:indra.hermawan@themulia.com) ditujukan ke alamat email Penggugat ( [paul.slagle@themulia.com](mailto:paul.slagle@themulia.com)) tertanggal 16 Juni 2014 yang menyatakan bahwa alasan Penggugat di PHK adalah karena Penggugat memiliki



kinerja yang tidak baik selama bekerja di perusahaan Tergugat ;

Bahwa, alasan PHK dalam email tersebut di atas sangat tidak masuk akal dan tidak pernah dibuktikan oleh Tergugat selama Perundingan Bipartit berlangsung karena Tergugat tidak pernah menunjukkan hasil evaluasi kerja Penggugat selama bekerja di perusahaan Tergugat sampai dengan PHK terjadi ;

Bahwa, pada tanggal 30 Oktober 2014 melalui Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Perundingan Bipartit dinyatakan tidak mencapai kesepakatan para pihak (gagal) karena Tergugat berpendapat PHK yang dilakukan sudah sesuai dengan ketentuan dalam Perjanjian Kerja ;

- Bahwa, setelah upaya Perundingan Bipartit dinyatakan gagal, Penggugat melalui Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung mengajukan Permohonan Perundingan Tripartit kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bali yang mana permohonan tersebut ditanggapi dengan adanya penunjukan mediator bernama I Gusti Ngurah Rai Winangsa, SH., yang membantu proses Perundingan Tripartit antara Penggugat dan Tergugat ;

Bahwa, dalam Perundingan Tripartit yang berlangsung pada tanggal 13 November 2014 masih tidak tercapai kesepakatan karena Tergugat menolak untuk memberikan ganti rugi kepada Penggugat atas tindakan PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat meskipun Tergugat tidak dapat menunjukkan bukti-bukti yang menguatkan alasan Tergugat melakukan PHK adalah karena kinerja Penggugat yang tidak baik.

Hal 7 dari 51 halaman Putusan No. 3/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Dps.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa, berdasarkan hasil Perundingan Tripartit tanggal 13 November 2014 tersebut di atas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bali memberikan Anjuran tertanggal 24 November 2014 Nomor 560/299/V/Disnakertrans yang pada intinya menganjurkan sebagai berikut ;

- 1 Oleh karena mediator berpandangan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat merupakan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT), maka Tergugat dianjurkan untuk mengajukan permohonan penetapan PHK kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;-----
- 2 Tergugat dianjurkan untuk mempertimbangkan memberikan kompensasi PHK kepada Penggugat sesuai dengan masa kerja berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) bulan upah;-----
- 3 Tergugat dianjurkan untuk memberikan uang penggantian hak berupa uang penggantian hak untuk biaya cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya ongkos pulang ke negara asal Penggugat dan biaya penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15% (lima belas persen) dari uang pesangon yang seharusnya diterima Penggugat ;

12 Bahwa, Penggugat tidak menyetujui atau tidak sepaham dengan Anjuran yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bali pada tanggal 24 November 2014 dengan nomor Anjuran 560/299/V/Disnakertrans karena beberapa alasan yaitu ; -----

- Pasal 42 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang mengatur ;

-----  
"Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu." ; -----



Sehingga bentuk perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat haruslah berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ; -----

- Dengan mengkategorikan Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT) sama dengan mengatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat merupakan suatu hubungan kerja yang bersifat tetap sehingga bertentangan dengan Pasal 42 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, karena berdasarkan Pasal 1 angka (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia ;

-----  
“Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.” -----

Berdasarkan uraian tersebut di atas Penggugat menolak untuk mengikuti anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bali, karena Pasal 42 ayat (4) UU Ketenagakerjaan telah menegaskan bahwa dalam mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) harus dilakukan dengan waktu tertentu. Hubungan kerja dalam waktu tertentu lahir dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sehingga Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan jika diakhiri secara sepihak oleh Tergugat selaku pemberi kerja maka Tergugat wajib memberikan ganti rugi kepada Penggugat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) ;

-----  
13 Bahwa, Penggugat tidak pernah mendengar atau mendapat informasi lebih lanjut baik dari Tergugat maupun dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bali

*Hal 9 dari 51 halaman Putusan No. 3/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Dps.*



terkait dengan tanggapan Tergugat atas Anjuran yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bali, sehingga sudah sangat jelas jika Tergugat tidak memiliki itikad baik dalam penyelesaian permasalahan perselisihan PHK antara Penggugat dan Tergugat ; -----

14 Bahwa, Pasal 62 UU Ketenagakerjaan telah mengatur dengan tegas:---“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.” ; -----

Sementara itu yang dimaksud dengan “Pengakhiran Hubungan Kerja berdasarkan Pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan” adalah:-----“Perjanjian kerja berakhir apabila ; -----

1 Pekerja meninggal dunia ;

2 Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja ; -----

3 Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, atau ; -----

4 Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja” ; -----

Berdasarkan ketentuan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, jika PHK yang dilakukan oleh Pemberi Kerja tanpa memenuhi alasan-alasan sebagaimana tersebut dalam Pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan maka Pemberi Kerja wajib memberikan ganti rugi sebesar upah Pekerja/Buruh sampai batas



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

waktu berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja ;

-----

15 Bahwa, berdasarkan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan dan mengingat PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tanpa memenuhi alasan-alasan sebagaimana telah ditegaskan dalam Pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan maka Tergugat berkewajiban untuk memberi ganti rugi kepada Pengugat sebesar upah Penggugat sampai jangka waktu Perjanjian Kerja berakhir. Sehingga apabila Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat yang seharusnya berakhir pada bulan Agustus 2015 ternyata diakhiri oleh Tergugat secara sepihak pada bulan Juni 2014 dan terbukti tidak memenuhi alasan sebagaimana diuraikan dalam Pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan maka Penggugat berhak atas ganti kerugian selama 14 bulan sisa jangka waktu Perjanjian Kerja sebagaimana telah diperjanjikan yaitu sebesar ; -----

	= Ganti Rugi atas Upah
(Agustus 2015 – Juni 2014) x USD 5.250	
(14 (empat belas) bulan) x USD 5.250	= Ganti Rugi atas Upah
USD 73.500	= Ganti Rugi atas Upah

Jadi ganti rugi yang harus diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sebesar USD 73.500 ( tujuh puluh tiga ribu lima ratus dolar Amerika Serikat);---

16 Bahwa, Tergugat hanya memberikan uang sebesar USD 7875 (tujuh ribu delapan ratus tujuh puluh lima dolar Amerika Serikat) kepada Penggugat dengan rincian sebagaimana diuraikan oleh Elys Ramly (Tergugat) dalam emailnya kepada Penggugat tanggal 19 Juni 2014 yaitu untuk pembayaran atas “(Gaji bulan Juni 2014 + ½ Gaji bulan Juli 2014)”, yang mana tindakan Tergugat tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan dan sangat tidak adil dan merugikan Penggugat; -----

Hal 11 dari 51 halaman Putusan No. 3/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Dps.



17 Bahwa, selain upah sebagaimana diperjanjikan dalam Perjanjian Kerja, Penggugat juga berhak atas kompensasi dari tunjangan kerja yang diberikan kepadanya yaitu kompensasi atas biaya makan dan minum selama 3 (tiga) kali dalam 1 (satu) hari, akomodasi, asuransi kesehatan dan juga 2 buah tiket pulang pergi Bali – Las Chicago/Bali yang akan menjadi hak Penggugat sampai dengan jangka waktu Perjanjian Kerja berakhir.-----

Untuk menghindari gugatan yang bersifat illusioner maka jumlah kompensasi yang seharusnya diperoleh oleh Penggugat dapat dirinci sebagai berikut:-----

Jenis Hak	Biaya per bulan	Kompensasi (14 Bulan)
Makan & minum	Rp. 1.090.333 x 30 hari = Rp.	Rp. 457.939.680,-
Asuransi Kesehatan	Rp. 7.000.000,-	Rp. 7.000.000,-
Akomodasi	Rp. 5.000.000,-	Rp. 70.000.000,-
<b>TOTAL</b>		<b>Rp. 534.939.680,-</b>
2 tiket pulang pergi Denpasar-Chicago Denpasar	Harga per 5 Februari 2015 USD 2.275,10	Rp. 4.550,2

Jadi jumlah kompensasi yang berhak diterima oleh Penggugat dari Tergugat adalah sebesar Rp. 534.939.680,- (Lima Ratus Tiga Puluh Empat Juta Sembilan Ratus Tiga Puluh Sembilan Ribu Enam Ratus Delapan Puluh Rupiah) ditambah USD 4.550,2 (Empat Ribu Lima Ratus Lima Puluh koma Dua Dolar Amerika Serikat) untuk biaya tiker pesawat pulang pergi sebanyak 2 (dua) kali sebagaimana dikemukakan dalam uraian angka 4 (empat) Gugatan ini, karena Tergugat tanpa kesepakatan bersama dan secara sepihak telah melakukan pengakhiran Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat ;

18 Bahwa, karena Tergugat tidak mau atau tidak memiliki itikad baik dalam menyelesaikan permasalahan PHK ini secara musyawarah mufakat sebagaimana



diwajibkan berdasarkan ketentuan Pasal 136 UU Ketenagakerjaan mengakibatkan Penggugat dengan terpaksa harus menggunakan jasa bantuan hukum untuk menyelesaikan permasalahan perselisihan PHK antara Penggugat dengan Tergugat mengingat bahwa Penggugat sangat awam mengenai ketentuan-ketentuan hukum yang berkaitan dengan tata cara penyelesaian perselisihan PHK yang mengakibatkan Penggugat harus mengeluarkan biaya sebesar Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) sehingga sudah sepatutnya jika biaya yang ditimbulkan menjadi tanggung jawab dari Tergugat ; -----

19 Bahwa, karena kerugian-kerugian yang diderita oleh Penggugat sebagaimana telah diuraikan dalam angka 15, angka 17 dan angka 18 Gugatan ini dan juga karena tidak ada itikad baik dari Tergugat untuk segera menyelesaikan perselisihan PHK antara Pengugat dan Tergugat, baik selama Perundingan Bipartit maupun Perundingan Tripartit, mengakibatkan Penggugat memutuskan untuk menyelesaikan perkara ini melalui upaya hukum dengan mengajukan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ke Pengadilan Hubungan Industrial Denpasar guna memperjuangkan hak-hak yang seharusnya Penggugat dapatkan atas situasi yang sangat merugikan Penggugat sebagai akibat dari perbuatan Tergugat yang memutuskan hubungan kerja secara sepihak dengan Penggugat ; -----

20 Bahwa, untuk menjamin gugatan Penggugat tidak illusioner maka Pengugat mengajukan permohonan kepada Pengadilan Hubungan Industrial Denpasar untuk membekukan/memblokir rekening bank milik Perusahaan Tergugat ; -----

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka Pengugat mohon kehadiran Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar berkenan kiranya untuk memutus perkara ini dengan amar putusan yang menyatakan ; -----

1 Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya ; -----



- 2 Menyatakan bahwa Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang sah menurut hukum:-----  
-----
- 3 Menghukum Tergugat secara tunai dan sekaligus dalam waktu 7 (tujuh) hari kalender sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap untuk memberikan ganti rugi sebagai akibat PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat sebesar USD 73.500 (tujuh puluh tiga ribu lima ratus Dolar Amerika Serikat) ;  
-----
- 4 Menghukum Tergugat secara tunai dan sekaligus dalam waktu 7 (tujuh) hari kalender sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap untuk memberikan kompensasi atas hak-hak yang seharusnya diperoleh Penggugat diluar gaji yang diperoleh Penggugat sampai dengan jangka waktu Perjanjian Kerja berakhir yaitu sebesar Rp. 534.939.680,- (Lima Ratus Tiga Puluh Empat Juta Sembilan Ratus Tiga Puluh Sembilan Ribu Enam Ratus Delapan Puluh Rupiah) ditambah USD 4.550,2 (empat ribu lima ratus lima puluh koma dua Dolar Amerika Serikat) untuk biaya tiket pesawat pulang pergi sebanyak 2 (dua) kali ;  
-----
- 5 Menghukum Tergugat untuk menanggung biaya jasa bantuan hukum Penggugat sebesar Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) secara tunai dan sekaligus dalam waktu 7 (tujuh) hari kalender sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap ;  
-----
- 6 Menyatakan hukum bahwa pembekuan rekening bank milik Tergugat adalah sah dan berharga ; -----
- 7 Menghukum Tergugat melalui rekening bank Tergugat untuk mencairkan dan mentransfer dana sebesar kewajiban Tergugat sesuai putusan perkara ini ke nomor rekening yang ditunjuk oleh Penggugat dengan detail sebagai berikut ; -



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nama Bank : Chase JPMorgan Chase Bank N.A ;-----

Alamat : Chicago, Illinois 60670 USA ;-----

Swift Code : 071000013 ;-----

Nomor Rekening : 660085465 ;-----

8 Menghukum Tergugat untuk menanggung biaya yang ditimbulkan dalam perkara ini ;

Atau, apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Denpasar berpendapat lain, maka Penggugat memohon putusan yang seadil-adilnya (Ex Aequo et Bono) ;

----- Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan para pihak telah datang menghadap dan telah diusahakan untuk mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bali dan Majelis Hakim sudah mengusahakan perdamaian, akan tetapi tidak berhasil ;-----

----- Menimbang, bahwa oleh karena itu pemeriksaan perkara ini dilanjutkan dengan membacakan gugatan Penggugat dimana Penggugat menyatakan tetap pada isi gugatannya tersebut ;-----

----- Menimbang, bahwa Tergugat telah mengajukan jawaban atas gugatan Penggugat, sebagaimana terlampir dalam berita acara persidangan, yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut; -----

## A DALAM EKSEPSI KOMPETENSI RELATIF

Gugatan Penggugat Tidak Memenuhi Syarat Formil Pengajuan Gugatan ; --

- 1 Majelis Hakim wajib menyatakan Gugatan tidak dapat diterima karena Gugatan tidak memenuhi syarat formil karena tidak mencantumkan pada Pengadilan Negeri mana Gugatan a quo diajukan ;-----
- 2 Pasal 118 ayat 91) HIR mengatur ;-----

Hal 15 dari 51 halaman Putusan No. 3/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Dps.

#### 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

1 Gugatan perdata atau tuntutan hak yang pada tingkat pertama masuk kekuasaan pengadilan negeri, harus dimasukkan dengan surat permintaan yang ditandatangani oleh penggugat atau oleh wakilnya menurut Pasal 123 kepada ketua pengadilan negeri di daerah hukum siapa tergugat bertempat diam atau jika tidak diketahui tempat diamnya, ke tempat tinggal sebetulnya ; -----

Pasal 55 UU No. 2/2004 mengatur ; -----

“Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum” ; -----

Pasal 59 ayat (1) UU No. 2/2004 mengatur ; -----

1 Untuk pertama kali dengan undang-undang ini dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten / Kota yang berada di setiap Ibukota Provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan ; -----

Pasal 81 UU No. 2 Tahun 2004 mengatur ; -----

“Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja / buruh bekerja” ; -----

3 Berdasarkan Pasal 118 HIR, Pasal 55, Pasal 59 ayat (1) dan Pasal 81 UU No. 2/2004 maka setiap gugatan perselisihan hubungan industrial wajib mencantumkan pada Pengadilan Negeri manakah Pengadilan Hubungan Industrial tersebut berada ; -----

Pengadilan Hubungan Industrial yang ada di propinsi Bali adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar BUKAN Pengadilan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hubungan Industrial Denpasar sebagaimana tercantum dalam gugatan Penggugat ;

Dengan demikian, maka gugatan harus diajukan ke ; -----

- a Pengadilan Hubungan Industrial pada  
Pengadilan Negeri Denpasar ;

BUKAN ; -----

- b Pengadilan Hubungan Industrial Denpasar ;

4 Dengan demikian Gugatan a quo cacat secara formil karena tidak memenuhi persyaratan dalam Pasal 118 HIR, Pasal 55, Pasal 59 ayat (1) dan Pasal 81 UU No.2/2004 sehingga karenanya adalah patut bagi Majelis Hakim untuk tidak menerima Gugatan Penggugat ; -----

B DALAM POKOK PERKARA ;

5 Tergugat mohon agar hal-hal yang telah dimuat dalam Eksepsi dianggap termasuk dalam jawaban Pokok Perkara secara mutatis mutandis ; -----

6 Tergugat membantah dengan tegas seluruh dalil Penggugat kecuali yang diakui dengan tegas kebenarannya ; -----

7 Berdasarkan Perjanjian Kerja tertanggal 28 Agustus 2012 (“Perjanjian Kerja”), terhitung sejak 23 Agustus 2012 sampai dengan 22 Agustus 2015, Penggugat bekerja pada Tergugat sebagai Senior Beverage Manager dengan upah bulanan sebesar USD 5,250.00 bersih ; -----

8 Melalui surat elektronik tertanggal 16 Juni 2014, Perihal : Urgent Notification, Tergugat memberitahukan Penggugat bahwa Tergugat memutuskan untuk

*Hal 17 dari 51 halaman Putusan No. 3/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Dps.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat sejak 16 Juni 2014 ;

9 Dasar pengakhiran hubungan kerja tersebut adalah Perjanjian Kerja yang mengatur sebagai berikut ; -----

“Eigher party may terminate this Agreement early by giving one month notice in writing to other party or payment of salary in lieu thereof” ;

-----Terjemahan ;

“Masing-masing pihak dapat mengakhiri Perjanjian ini lebih awal dengan memberikan pemberitahuan tertulis 1 bulan di muka kepada pihak lain atau pembayaran upah di muka sebagai penggantinya” ; -----

10 Atas pengakhiran hubungan kerja tersebut, apda 16 Juni 2014 Tergugat membayarkan kepada Tergugat ; -----

- Upah Juni 2014 senilai USD 5,250.00 ; -----
- Upah Juli 2014 secara Pro Rata senilai USD 2,572.00 sebagai pengganti pemberitahuan 1 bulan di muka sesuai Perjanjian Kerja yang seluruhnya senilai USD 7,825.00 bersih ; -----

Penggugat menerima pembayaran tersebut dan sampai saat ini Penggugat tidak pernah mengembalikan pembayaran tersebut ; -----

TERGUGAT TELAH MEMBERIKAN SURAT PEMBERITAHUAN KEPUTUSAN PHK KEPADA PENGGUGAT ; -----

11 Tidak benar dan tidak berdasar dalil Penggugat pada angka 4 dan 17 Gugatan bahwa Penggugat berhak menerima tunjangan kerja berupa ;

- Makan dan minum di hotel sebanyak 3 kali sehari senilai rata-rata



Rp. 1.099.333 ;

- 2 Tiket pulang pergi Denpasar-Chicago-Denpasar senilai USD

4.550,2;-----

- Asuransi kesehatan perbulan senilai rata-rata Rp. 500.000 ;

- Akomodasi perbulan senilai rata-rata Rp. 5.000.000 ;

Sesuai Perjanjian Kerja, Penggugat hanya menerima Upah dan fasilitas tanpa tunjangan ;-----

Hal-hal yang Penggugat nyatakan dan tuntutan sebagai tunjangan kerja pada angka 4 dan 17 Gugatan adalah fasilitas yang di dapat selama bekerja. Bukan tunjangan ;

12 Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. Se-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah (“SE No. 7/1990”) mengatur bahwa yang dimaksudkan dengan pendapatan Non Upah adalah ;

a Fasilitas ;

adalah kenikmatan dalam bentuk nyata / natura yang diberikan oleh perusahaan oleh karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti fasilitas kendaraan (antar jemput pekerja atau

Hal 19 dari 51 halaman Putusan No. 3/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Dps.

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)



lainnya), pemberian makan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin, dan lain-lain ; ----

b Bonus ;  
-----  
-----

adalah bukan merupakan bagian dari upah, melainkan pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerjaan menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktifitas, besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan ; -----

c Tunjangan Hari Raya, Gratifikasi dan Pembagian Keuntungan Lainnya ;

Berdasarkan SE No. 7/1990 maka apa yang dinyatakan Penggugat sebagai tunjangan kerja berupa ; -----

- Makan 3 kali sehari di hotel Tergugat ;  
-----
- 2 Tiket pulang pergi Denpasar-Chicago-Denpasar ;  
-----
- Asuransi kesehatan ;  
-----
- Akomodasi ;  
-----



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

adalah merupakan fasilitas yang diberikan Tergugat kepada Penggugat dan merupakan pendapatan non upah dan karenanya fasilitas tersebut tidak dapat diperhitungkan sebagai Upah ; -----

Perjanjian Kerja tidak mencantumkan besaran nominal rupiah atas fasilitas tersebut. Adalah semata-mata perkiraan Penggugat yang tanpa dasar menyebutkan nominal rupiah atas fasilitas yang diberikan oleh Tergugat ; -

Berdasarkan hal-hal di atas adalah patut bagi Majelis Hakim untuk menolak dalil angka 4 dan 17 Gugatan ; -----

13 Tidak benar dan merupakan penyesatan dalil angka 5 Gugatan bahwa Perjanjian Kerja berakhir dengan syarat sebagai berikut ; -----

- 1 Salah satu pihak dapat mengakhiri Perjanjian Kerja lebih awal dengan memberikan pemberitahuan secara tertulis 1 (satu) bulan sebelumnya ke pihak lainnya atau Tergugat dapat dengan kesepakatan bersama mempercepat jangka waktu pemberitahuan apabila Penggugat menggandeng kompetitor lain atau perusahaan manapun yang akan menimbulkan konflik kepentingan ; -----

Penggugat dengan itikad buruk berupaya menyesatkan Majelis Hakim dengan mengutip isi Perjanjian Kerja terkait klausul pengakhiran Perjanjian secara tidak utuh atau menghilangkan sebagian kalimat ; ---

Klausula pengakhiran perjanjian kerja yang benar adalah sebagai berikut ;

-----  
“Either party may terminate this Agreement by giving one month notice in writing to the other party of payment of salary in lieu thereof. However, the Company may by mutual agreement shorten the notice period based on circumstances then the prevailing as shall be fair and reasonable. The company

*Hal 21 dari 51 halaman Putusan No. 3/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Dps.*

#### 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)



may shorten the termination, if you join any competitor or any company that will be conflict of interest” ; -----

Terjemahan ; -----

“Masing-masing pihak dapat mengakhiri Perjanjian ini dengan memberikan pemberitahuan tertulis 1 bulan di muka kepada Pihak lain atau pembayaran upah dimuka sebagai penggantinya. Namun demikian, Perusahaan dapat atas kesepakatan bersama mempersingkat jangka waktu pemberitahuan berdasarkan keadaan-keadaan yang adil dan wajar. Perusahaan dapat mempersingkat pengakhiran, jika Anda bergabung dengan pesaing atau perusahaan maupun yang akan mengakibatkan konflik kepentingan” ; -----

Berdasarkan klausul di atas, terbukti Penggugat dengan sengaja telah menghilangkan kalimat payment of salary in lieu thereof (atau pembayaran upah dimuka sebagai penggantinya) ; -----

Dengan adanya ketentuan payment of salary in lieu thereof (atau pembayaran upah dimuka sebagai penggantinya), maka dengan membayarkan upah di muka sebagai pengganti pemberitahuan 1 bulan dimuka, Tergugat dapat mengakhiri Perjanjian Kerja tanpa harus menunggu berakhirnya jangka waktu satu bulan ; -----

14 Tidak benar dan merupakan pengingkaran atas fakta serta membuktikan itikad buruk Penggugat dalil angka 6 sampai dengan 11 gugatan bahwa saat di PHK Penggugat hanya diberikan Surat Pernyataan tanpa pernah diberikan pemberitahuan tertulis atas PHK dan alasan PHK Penggugat ; ----

15 Melalui surat elektronik tertanggal 16 Juni 2015, Perihal : Urgent Notification, Tergugat mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat dengan alasan ; -----



a Melalui surat elektronik Tergugat telah berulang kali menegur Penggugat untuk memperbaiki kinerjanya ;

b Bawahan Penggugat mengeluh karena Penggugat tidak memberikan arahan maupun bimbingan ;

c Penggugat tidak melaksanakan tugas sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan yang tercantum dalam Perjanjian Kerja ;

16 Tergugat berkali-kali mengirimkan teguran melalui surat elektronik di antaranya :

a Surat elektronik tertanggal 7 November 2013, Perihal : Beverage Program ;

b Surat elektronik tertanggal 15 Maret 2014, Perihal : ZJ's Last night ; --

c Surat elektronik tertanggal 2 Mei 2014, Perihal : Table 8 Bar Trep – Opening ;

17 Keluhan bawahan Penggugat tercantum dalam risalah rapat departemen makanan dan minuman, diantaranya ;

Hal 23 dari 51 halaman Putusan No. 3/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Dps.



a Risalah Rapat Departement Makanan dan Minuman tertanggal 5 Januari 2014 ;

-----  
-----

b Risalah Rapat Departement Makanan dan Minuman tertanggal 2 Pebruari 2014 ;

-----  
-----

c Risalah Rapat Departement Makanan dan Minuman tertanggal 2 Maret 2014 ;

-----  
-----

d Risalah Rapat Departement Makanan dan Minuman tertanggal 6 April 2014 ;

-----  
-----

18 Karena Penggugat tetap tidak memperbaiki kinerjanya walaupun telah berulang kali ditegur, Tergugat memutuskan untuk menggunakan haknya untuk mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja ;

-----

19 Salah satu klausula Termination of The Agreement dalam Perjanjian Kerja adalah :

”Either party may terminate this Agreement early by giving one month notice in writing to other party of payment of salary in lieu thereof” ;

----- Terjemahan ; -----

“Masing-masing pihak dapat mengakhiri Perjanjian ini lebih awal dengan memberikan pemberitahuan tertulis 1 bulan di muka kepada pihak lain atau pembayaran upah di muka sebagai penggantinya” ; -----



20 Klausula pengakhiran Perjanjian Kerja di atas memberikan hak kepada Penggugat maupun Tergugat untuk mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja dengan cara memberikan pemberitahuan tertulis 1 bulan di muka kepada pihak lainnya atau pembayaran upah dimuka sebagai penggantinya ;

-----  
Dengan demikian terbukti pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat sudah benar dan memiliki landasan hukum berdasarkan perjanjian Kerja yang ditanda tangani oleh Penguat dan Tergugat ; -----

PENGGUGAT SETUJU TERHADAP ISI ANJURAN NAMUN MENGATAKAN TIDAK SETUJU DALAM DALIL GUGATAN ; -----

21 Adalah suatu kebohongan dalil angka 12 gugatan bahwa Penggugat tidak menyetujui atau tidak sepaham dengan Anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bali tertanggal 24 November 2014 ; -----

22 Melalui surat tertanggal 8 Desember 2014, No. 08/ALO/XII/2014, Perihal : Surat Permintaan, Penggugat jelas-jelas menyatakan kepada Tergugat bahwa Penggugat setuju terhadap isi Anjuran dan meminta Tergugat untuk segera melaksanakan isi Anjuran tersebut ; -----

23 Sungguh merupakan sikap yang patut dipertanyakan karena Penggugat menutupi fakta bahwa sebenarnya Penggugat setuju dan mau menerima kompensasi pengakhiran hubungan kerja sesuai Anjuran yaitu sebesar 2 bulan upah ditambah uang penggantian hak sesuai Paal 156 ayat (4) UU No. 13 / 2003 ;

-----  
24 Namun ternyata dalam gugatan a quo, Penggugat menyatakan tidak menyetujui dan tidak sepaham agar dapat meminta kompensasi dengan nilai yang jauh lebih besar dibandingkan dengan Anjuran ; -----

25 Tidak benar dan tidak berdasar dalil Penggugat pada angka 15 gugatan bahwa berdasarkan Pasal 62 UU No. 13 / 2003, Penggugat berhak atas ganti rugi sampai

*Hal 25 dari 51 halaman Putusan No. 3/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Dps.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja sebesar 14 bulan upah ;

-----  
26 Pasal 61 ayat (1) UU No. 13 / 2003 mengatur ; -----

1 Perjanjian Kerja berakhir apabila ; -----

a pekerja meninggal dunia ;

-----

-

b berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja ;

-----

c adanya putusan pengadilan dan / atau

putusan atau penetapan lembaga

penyelesaian perselisihan hubungan

industrial yang telah mempunyai kekuatan

hukum tetap ;

-----

d adanya keadaan atau kejadian tertentu yang

dicantumkan dalam

perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau

perjanjian kerja

bersama yang dapat menyebabkan

berakhirnya hubungan kerja”

Pasal 62 UU No. 13/2003 mengatur ; -----

“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka

waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya

hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61

ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi

kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja /buruh sampai batas waktu berakhirnya



jangka waktu perjanjian kerja” ;

-----  
27 Pasal 62 UU No. 13 / 2003 mengatur bahwa pihak yang diakhiri hubungannya berhak atas ganti rugi sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja dalam hal ; -----

- Salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu ;

Dan ; -----

- Berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 61 ayat 91) ;

-----  
Pasal 61 ayat 91) huruf d UU No. 13 / 2003 mengatur Perjanjian Kerja berakhir apabila adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja” ; -----

28 Sebagaimana telah Tergugat kemukakan di atas, Perjanjian Kerja mengatur klausula Pengakhiran Perjanjian ; -----

- Memberikan hak bagi Penggugat dan Tergugat untuk mengakhiri hubungan kerja tanpa harus menunggu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja ;

- Syarat dilakukannya pengakhiran hubungan kerja tersebut adalah pihak yang mengakhiri memberikan pemberitahuan tertulis 1 bulan dimuka kepada pihak yang diakhiri ;

-----  
*Hal 27 dari 51 halaman Putusan No. 3/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Dps.*



- Pihak yang mengakhiri membayarkan dimuka kepada pihak yang diakhiri uang sebesar 1 bulan upah sebagai pengganti upah untuk satu bulan selama masa pemberitahuan dimuka untuk pengakhiran hubungan kerja ;

29 Sesuai Pasal 61 ayat (1) huruf d, dengan telah dibayarkannya uang pengganti upah satu bulan dimuka kepada Penggugat, maka Penggugat tidak berhak atas ganti rugi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 UU No. 13 / 2003 ;

30 Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, terbukti dan tidak dapat dibantah kebenarannya bahwa Tergugat melanggar Pasal 62 UU No. 13 / 2003. Karena pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat sudah sah dan benar, maka adalah patut bagi Majelis Hakim untuk menolak seluruh dalil Penggugat ;

BIAYA JASA BANTUAN HUKUM TIDAK DAPAT DIBEBANKAN KEPADA TERGUGAT ;

31 Sungguh tidak berdasar dan mengada-ada dalil Penggugat pada angka 18 gugatan yang meminta penggantian biaya jasa bantuan hukum kepada Tergugat;

Pasal 1792 KUHPerdara menyatakan bahwa ;

“Pemberian kuasa adalah suatu perjanjian dengan dimana seorang memberikan kekuasaan kepada seorang lain, yang menerimanya, untuk atas namanya menyelenggarakan suatu urusan” ;

Pasal 1794 KHUPerdara menyatakan bahwa ;

“Pemberian kuasa terjadi dengan cuma-cuma kecuali



jika diperjanjian sebaliknya” ;

-----  
Pasal 21 (1) dan (2) UU No. 18 Tahun 2003, dinyatakan bahwa ; -----“Advokat berhak menerima Honorarium atas Jasa Hukum yang telah diberikan kepada kliennya” ; -----

“Besarnya Honorarium atas Jasa Hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan secara wajar berdasarkan persetujuan kedua belah pihak” ;

-----  
Dalam putusan perkara No. 635 K/Sip/1973, tertanggal 4 Juli 1974 Mahkamah Agung RI memutuskan ; -----

“Menegenai Honorarium Advokat tidak ada sesuatu peraturan dalam HIR yang mengharuskan seorang berperkara minta bantuan pengacara, maka upah tersebut tidak dapat dibebankan kepada pihak lawan. Oleh sebab mana gugatan tersebut harus ditolak” ; -----

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, terbukti bahwa yang wajib menanggung biaya honorarium dan biaya operasional seorang kuasa hukum atau advokat adalah pihak yang menggunakan jasa hukum dari kuasa hukum tersebut ; -----Dengan demikian adalah tepat dan berdasar bagi Majelis Hakim untuk menolak tuntutan Penggugat tersebut ; -----

PERMOHONAN PEMBLOKIRAN TIDAK DAPAT DILAKUKAN KARENA DALIL TERSEBUT TIDAK JELAS ; -----

32 Tidak benar dan tidak berdasar dalil Penggugat pada angka 20 gugatan yang meminta Majelis Hakim untuk melakukan pemblokiran terhadap rekening bank milik Tergugat ; -----

*Hal 29 dari 51 halaman Putusan No. 3/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Dps.*



33 Dalil Penggugat tersebut sangat tidak jelas dan tidak memiliki dasar serta alasan yang cukup untuk dapat dilakukan pemblokiran terhadap rekening Tergugat. Terbukti tidak ada pelanggaran oleh Tergugat dalam melakukan PHK terhadap Penggugat. Oleh karena itu, adalah patut bagi Majelis Hakim untuk menolak seluruh dalil gugatan Penggugat di atas ; -----

Berdasarkan hal-hal di atas, Tergugat mohon agar Majelis Hakim memutus sebagai berikut ; -----

DALAM POKOK PERKARA ; -----

1 Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;

-----

2 Menyatakan pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat adalah sah dan benar ;

3 Menyatakan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat berakhir pada 16 Juni 2014 ;

-----

-----

4 Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara ;

-----

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aquo et bono); -----

----- Menimbang, bahwa selanjutnya telah terjadilah peristiwa Replik, Duplik dan telah dicatat dalam berita acara persidangan secara lengkap ;-----

----- Menimbang, bahwa karena Tergugat telah menolak atas gugatan Penggugat maka beban pembuktian terlebih dahulu haruslah dibebankan kepada Penggugat:-

----- Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa ;-----



- 1 Foto copy Perjanjian antara Penggugat dan Tergugat tertanggal 28 Agustus 2012 yang ditandatangani oleh Paul Renken Slagle (Penggugat) dan Suryati Benniardi selaku Chief Operating Officer di Perusahaan Tergugat, diberi tanda bukti P.1 ;-----
- 2 Foto copy Tagihan/Faktur dari The Café untuk biaya makan dan minum Penggugat setiap hari sebagai tunjangan kerja yang diberikan Tergugat kepada Penggugat, diberi tanda bukti P.2 ;-----
- 3 Foto copy Email (Surat Elektronik) dari [ElyRamly.ramli@mulialand Co.id](mailto:ElyRamly.ramli@mulialand.co.id) dikirim kepada Penggugat tanggal 7 Januari 2014 berikut dengan salinan (copy) tiket pesawat Korean Airlines dengan tujuan Denpasar-Korea-Chicago-Korea, Denpasar tertanggal 12 Januari 2014 sampai dengan tanggal 26 Januari 2014, diberi tanda bukti P.3 ;-----
- 4 Foto copy Faktur pemesanan Tiket Pesawat Korean Airlines pulang pergi dengan rute Denpasar- Chicago- Denpasar tanggal 05 Februari 2015 seharga USD.2.275,10, diberi tanda bukti P.4 ;-----
- 5 Foto copy Kartu Asuransi Kesehatan Pan Pasific dengan bertanggung atas nama Paul Slagle (Penggugat) dengan Penanggung PT Mulia Graha Tata Lestari (Tergugat), dan Kartu Asuransi Kesehatan dari AXA terdaftar atas nama Paul Sagle (Penggugat) yang diberikan oleh Tergugat, diberi tanda bukti P.5 ;--
- 6 Foto copy Email (Surat Elektronik) dari Suryati Benniardi, diberi tanda bukti P.6 ;-----  
---
- 7 Foto copy Surat Pernyataan tertanggal 16 Juni 2014 dari Tergugat yang ditandatangani oleh Enong Gani, Director of Human Resources, diberi tanda bukti P.7 ;-----
- 8 Foto copy Surat dari Kuasa Penggugat Nomor: 24/ALO-DL/VI/2014, ditujukan kepada Tergugat pada tanggal 24 Juni 2014, diberi tanda bukti P.8;-----

*Hal 31 dari 51 halaman Putusan No. 3/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Dps.*



- 9 Foto copy Surat Tergugat ditujukan kepada kuasa hukum Penggugat (Austrindo Law Office ) tanggal 27 Juni 2014, Perihal: Paul Slagle, diberi tanda bukti P.9 ;-----
- 10 Foto copy Email (Surat Elektronik) dari Indra Hermawan, diberi tanda bukti P.10 ;-----  
----
- 11 Foto copy Surat dari Kuasa Hukum Penggugat ditujukan kepada Tergugat Nomor: 1/ALO-SP/IX/2014 tertanggal 29 September 2014, diberi tanda bukti P.11 ;-----  
----
- 12 Foto copy Surat Tergugat kepada kuasa Hukum Penggugat (Austrindo Law Office) tertanggal 10 Oktober 2014, perihal Paul Slagle (Penggugat), diberi tanda bukti P.12 ;-----
- 13 Foto copy Email (Surat Elektronik) dari Anthony Syrowatka, tertanggal 15 Maret 2014, diberi tanda bukti P.3 ;-----
- 14 Foto copy Rekening Koran Bank JPMorgan Chase atas nama Paul R. Slagle (Penggugat), diberi tanda bukti P.14;-----
- 15 Foto copy Email (Surat Elektronik) dari Perwakilan Tergugat) kepada Penggugat pada tanggal 19 Juni 2014, diberi tanda bukti P.15 ;-----
- 16 Foto copy Surat Elektronik antara Penggugat dengan Director of Operations dari The Rits- Caration Bali bernama Dario Pithard, diberi tanda bukti P.16 ;----
- 17 Foto copy Surat Elektronik antara Penggugat dengan Asisten Manager dari The Laguna Resort & Spa Bali bernama Gede Yudhi Suryawan, diberi tanda bukti P.17 ;-----  
----



18 Foto copy Surat Elektronik antara Penggugat dengan staf dari Perusahaan Produsen Sake di Jepang, Ozeki bernama Rie Maeda, diberi tanda bukti P.18 ;-----

19 Foto copy Surat dari Desainer bernama Espen Slberg, diberi tanda bukti P.19 ;

20 Foto copy Peraturan Perusahaan The Mulia, Mulia Resort & Villas – Nusa Dua, Bali 2012 – 2014, diberi tanda bukti P.20 ;-----

21 Foto copy Koresponden antara Penggugat dan Suplier Anggur Joseph Pheps (Kamal Bhojwani) melalui media surat elektronik (email tertanggal 19 September 2013 sampai dengan 23 September 2013, diberi tanda bukti P.21 ;-

22 Foto copy Koresponden antara Penggugat dan Suplier Anggur Chateau Montrose melalui media surat elektronik (email) tertanggal 15 Januari 2014 sampai dengan 17 Januari 2014, diberi tanda bukti P.22 ;-----

23 Foto copy Koresponden antara Penggugat dan Suplier Anggur Cullen melalui media surat elektronik (email) tertanggal 15 Januari 2014 sampai dengan 17 Januari 2014, diberi tanda bukti P.23 ;-----

----- Menimbang, bahwa surat-surat bukti tersebut diberi tanda P.1 s/d P.23 telah dimeterai cukup masing-masing dibacakan dipersidangan dan dicocokkan ternyata bukti P.1, P.3, P.5 s/d P.9, P.11 s/d P.13, P.15 s/d P.23 sesuai dengan aslinya, sedangkan bukti P.2, P.4, P.10, P.14 tanpa asli, sebagai pertimbangan dan terlampir dalam berkas perkara ;-----

----- Menimbang, bahwa disamping Penggugat mengajukan alat bukti surat, juga mengajukan 5 (lima) orang saksi, yang telah memberikan keterangan di bawah sumpah sebagai berikut:-----

- 1 **Fen Axel Rafael:** di depan persidangan, saksi didampingi oleh Penterjemah yang bernama : Ni Kadek Ayu Septiani menterjemahkan bahasa Asing ke Bahasa

Hal 33 dari 51 halaman Putusan No. 3/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Dps.



Indonesia, pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:-----

- Bahwa benar, waktu pertemuan saksi dengan Pengugat pada tahun 2013 saat saksi kunjungan pertama Dinner dan II waktu di Dj.saksi bersama-sama dengan Teman-teman ditawarkan oleh Penggugat(Paul) menu dan dilayani dengan baik sehingga servis sangat memuaskan ;-----
- Bahwa, saksi sangat kangen dengan (Paul) Penggugat karena dilayani dengan baik dan diperkenalkan sama kokinya ;-----
- Bahwa saksi tidak pernah melihat sesuatu di tempat (Paul) Penggugat bekerja selain Penggugat yang sangat baik untuk melayani saksi ;-----
- Bahwa saksi pernah mendapatkan undangan lewat email dari PT. Mulia Graha Tata Lestari tempat Penggugat bekerja ;-----
- Bahwa benar saksi pernah ketemu lagi dengan (Paul) Penggugat waktu ada opening;-----
- Bahwa saksi pernah diberitahu oleh (Paul) Penggugat ada permasalahan antara dia dengan Perusahaan , sehingga dia sudah tidak bekerja lagi di PT. Mulia Graha Tata Lestari tersebut ;-----
- Bahwa saksi tidak tahu secara detail soal pekerjaan Penggugat (Paul) di PT Mulai Graha Tata Lestari ;-----
- Bahwa saksi tidak tahu kenapa kontrak kerja Penggugat (Paul) di putus;
- Bahwa saksi tidak tahu berapa lama Penggugat bekerja di di PT Mulai Graha Tata Lestari dan juga gajinya ;-----
- Bahwa setahu saksi Penggugat tidak bekerja di di PT Mulai Graha Tata Lestari dan dikeluarkan pada pertengahan tahun 2014 dan Penggugat sekarang tidak bekerja ;-----



- Bahwa benar Penggugat juga promosikan selain Dinner juga di tunjukan saksi dan teman-teman ke Bar ;-----

2 **Gianluca Fanni:** di depan persidangan pada pokoknya

menerangkan sebagai

berikut:-----

-----

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat waktu hari Natal tahun 2013 di di PT Mulai Graha Tata Lestari saksi pikir Penggugat (Paul) dia Managernya waktu itu ;-----
- Bahwa saksi sangat berkesan dengan servis Penggugat waktu di Gedung Mulia melayani saksi dan teman-teman ;-----
- Bahwa benar saksi pernah menghubungi kurang lebih 6 (enam) bulan lagi lewat telpon Penggugat, dan dia mengatakan bahwa sudah tidak bekerja lagi di tempat tersebut dan akhirny saksi pindah ketempat yang lainnya ;----
- Bahwa saksi tinggal di Bali 2 (dua) tahun dan tidak ada pelayanan seperti Penggugat yang saksi temukan ;-----
- Bahwa benar saksi secara tidak langsung pernah mendapatkan promosi dari Penggugat (Paul) tentang pelayanan di Gedung Mulai Graha Tata Lestari ;-----
- Bahwa benar saksi tidak tahu, apa permasalahan Penggugat dengan Tergugat ;-----
- Bahwa saksi tidak pernah melihat Perjanjian kontrak Penggugat dengan Tergugat ;-----
- Bahwa saksi tidak begitu melihat kalau Penggugat memberikan intruksi kepada bawahannya waktu saksi Dinner di tempat Penggugat bekerja ;----



3 **Fen R. Moch. Basuki Rahmat:** di depan persidangan

pada pokoknya menerangkan sebagai

berikut:-----

---

- Bahwa, benar saksi pernah bekerja di di PT Mulai Graha Tata Lestari sebagai Battender minuman akan tetapi sudah berhenti karena masa kontrak saksi dengan Perusahaan sudah habis ;-----
- Bahwa saksi tahu kalau Penggugat (Paul) bekerja di di PT Mulai Graha Tata Lestari sebagai Beverage dan diatas Penggugat juga ada demikian pula dibawahnya Penggugat juga ada ;-----
- Bahwa di tempat Penggugat ada 12 outlet dan pekerjaanya juga di rolling;---
- Bahwa benar Prosedur pemecatan karyawan di di PT Mulai Graha Tata Lestari ada caranya yaitu diberikan surat Peringat (sp) 1 dan 2 karena saksi pernah melihat teman saksi diberikan surat peringatan tersebut ;-----
- Bahwa saksi tidak pernah melihat bukti surat P.4a dan 5a yang ditunjukan didepan persidangan berbeda dengan surat peringatan teman saksi yang saksi lihat ;-----
- Bahwa benar saksi mengetahui kalau Penggugat pernah dating ke outlet dan menanyakan apa kabar dan dia juga dengan yang lainnya baik-baik saja ;-----
- Bahwa benar saksi tidak tahu kapan dan alasan apa kalau Penggugat (Paul) di PHK oleh Perusahaan ;-----
- Bahwa ke 12 (dua belas) outlet tersebut, penggugat (paul) memang bertanggung jawab atas outlet tersebut ;-----
- Bahwa saksi tidak tahu mengenai kontrak kerja antara Penggugat dengan Tergugat ;-----



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi tidak tahu penilaian kerja Penggugat dan tidak tahu kapan Penggugat tidak bekerja lagi di Perusahaan di PT Mulai Graha Tata Lestari;--
- Bahwa benar surat perintah itu diatur juga didalam surat kontrak kerja dan juga ada di Peraturan Pemerintah ;-----
- Bahwa benar saksi tidak tahu mengenai gaji Penggugat, dan mengenai kontrak kerja tersebut bias di akhiri lebih dulu kalau ada alasan-alasan yang benar ;-----
- Bahwa didalam Departemen perusahaan kalau meeting tidak ada akan tetapi Breving ada dan dilakukan tiap Minggu dan dihadiri oleh Penggugat, dan ditunjukkan bukti surat T.6 , T.7, dan T.8 didepan persidangan akan tetapi saksi tidak mengenalnya, akan tetapi bukti surat T.20, saksi mengenalnya;
- Bahwa kalau ide-ide baru pasti ada dari Battender dan juga diadakan sayembara dan di Nilai oleh Pak Indra ;-----
- Bahwa benar saksi lebih dulu berhakhir bekerja dari Penggugat (Paul) ;-----

4 **Widi Atmoko:** di depan persidangan pada pokoknya

menerangkan sebagai

berikut:-----

-----

- Bahwa, benar saksi pernah bekerja di PT Mulai Graha Tata Lestari dan kemudian berakhir kerja pada bulan September 25 Juni 2014, kara saksi mendapatkan pekerjaan dan posisi yang lebih bagus ;-----
- Bahwa saksi tidak tahu alasan kenapa Penggugat (Paul) berhenti kerja di PT Mulai Graha Tata Lestari dan saksi tahunya Penggugat berhenti karena tidak pernah kelihatan ;-----
- Bahwa saksi tidak tahu apa permasalahan PT Mulai Graha Tata Lestari dengan Penggugat (Paul) ;-----

Hal 37 dari 51 halaman Putusan No. 3/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Dps.

#### 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 benar kalau karyawan yang ada masalah dan dipecat dari kantor tersebut, harus ada surat Peringatan terlebih dahulu ;-----
- Bahwa benar kalau Penggugat datang ke outlet paling-paling Tanya-tanya saja dan bilang oke ;-----
- Bahwa selama saksi bekerja di Mulia Graha, saksi tidak tahu siapa yang member ide-ide ;-----
- Bahwa selama saksi bekerja di temat tersebut, tidak pernah saksi melihat Penggugat menegur atasannya akan tetapi kalau bawahannya ia ;-----
- Bahwa selama Penggugat di PHK sampai sekarang tidak ada penggantinya dan saksi tidak tahu kenapa Penggugat di PHK ;-----
- Bahwa saksi mengetahui apa saja tugas-tugas Penggugat, akan tetapi susunan kerjanya saksi tidak tahu, akan tetapi kalau ada beriving Penggugat pasti hadir ;-----
- Bahwa benar tidak ada keluhan-keluhan dari bawahan Penggugat kepada Penggugat (paul) ;-----
- Bahwa benar saat ditunjukan didepan persidangan bukti T8a, saksi membenarkannya karna ikut waktu itu dan pada saat satu briving kesumanya di bahas juga akan tetapi yang lainnya saksi lupa akan tetapi tidak ada keluhan dari bawahan ;-----
- Bahwa benar di PT Mulai Graha Tata Lestari ada system kontrak dan juga permanen untuk karyawan yang bekerja ;-----
- Bahwa saksi tidak tahu siapa yang mengatur hari-hari libur akan tetapi untuk Battender yang ngaturnya adalah Super Paiser ;-----
- Bahwa benar Penggugat pernah membeli peralatan-peralatan untuk Perusahaan, akan tetapi uangnya darimana saksi tidak tahu ;-----



5 **Putu Sugianto:** di depan persidangan pada pokoknya

menerangkan sebagai

berikut:-----

-----

- Bahwa, benar, saksi pernah bekerja di PT. Mulia Graha Tatalestari dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2014, dan saksi lebih duluan keluar dari PT. Mulia Graha tatalestari ketimbang Penggugat dan jabatan saksi waktu itu adalah Super Paiser, bertugas control ke outlet-outlet dan Administrasi untuk memastikan ;-----
- Bahwa saksi mengetahui tugas-tugas dari Pengugat dan dia juga sering datang ke outlet yang saksi pimpin dan ubungan saksi dan juga bawahan baik-baik saja ;-----
- Bahwa kalau ada briving Penggugat tidak hadir dan briving dilakukan tiap-tiap hari Minggu dan saksi tidak tahu kenapa briving dilakukan pada hari Minggu ;-----
- Bahwa benar waktu didepan persidangan saksi tidak tahu mengenai Bukti surat T.1 ;-----
- Bahwa benar saksi tidak tahu, apakah tugas-tugas Penggugat (Paul) dilaksanakan atau tidak ;-----
- Bahwa perkembangan sumber Manusi di PT. Mulia Graha Tatalestari buka Penggugat saja tapi yang lainnya juga ;-----
- Bahwa benaryang memberikan training wain adalah saksi dan Penggugat (Paul) di PT. Mulia Graha Tatalestari ;-----
- Bahw saksi tidak tahu mengenai Perjanjian kontrak Penggugat dan kapan Penggugat diberhentikan oleh Perusahaan di PT. Mulia Graha Tatalestari;-----



- Bahwa didalam perusahaan di Gedung Mulia Tatalestari ada karyawan Kontrak dan karyawan permanen, dan tidak secara otomatis masuk langsung jadi karyawan permanen ;-----
- Bahwa benar perjanjian kontrak bias diakhiri sebelum masa kontrak berakhir akan tetapi dikenakan pinalti oleh perusahaan ;-----
- Bahwa wantu saksi berakhir kerja di perusahaan tersebut, saksi tidak diberikan kompensasi akan tetapi diberikan beberapa hari kerja di bayarkan;-----
- Bahwa benar tidak ada meeting yang dilakukan setiap bulan, akan tetapi pertmuan briving ada dilakukan ;-----
- Bahwa saksi tidak tahu dengan bukti T.1 dan T.7 yang ditunjukan didepan persidangan karena saksi tidak ikut mengadirinya ;-----

----- Menimbang, bahwa selanjutnya untuk menguatkan dalil-dalil bantahannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa :-----

- 1 Foto copy Perjanjian Kerja tertanggal 28 Agustus 2012, diberi tanda bukti T.1a ;-----
- 2 Foto copy Terjemahan Perjanjian Kerja tertanggal 28 Agustus 2012, diberi tanda bukti T.1b ;-----
- 3 Foto copy Surat Elektronik tertanggal 16 Juni 2014, Perihal Urgent Notification, diberi tanda bukti T.2a ;-----
- 4 Foto copy Terjemahan Elektronik tertanggal 16 Juni 2014, Perihal Urgent Notofikation, diberi tanda bukti T.2b ;-----



5 Foto copy Surat Elektronik tertanggal 7 Nopember 2013, Perihal Beverage Program, diberi tanda bukti

T.3a ;-----

6 Foto copy Terjemahan Surat Elektronik tertanggal 7 Nopember 2013, Perihal Beverage Program, diberi tanda bukti

T.3b ;-----

7 Foto copy Surat Elektronik tertanggal 15 Maret 2014, Perihal ZJ's Last Night, diberi tanda bukti

T.4a ;-----

8 Foto copy Terjemahan Surat Elektronik tertanggal 15 Maret 2014, Perihal ZJ's Last Night, diberi tanda bukti

T.4b ;-----

9 Foto copy Surat Elektronik tertanggal 2 Mei 2014, Perihal Table & Bart Prep Opening, diberi tanda bukti

T.5a ;-----

10 Foto copy Terjemahan Surat Elektronik tertanggal 2 Mei 2014, Perihal Table & Bart Prep Opening, diberi tanda bukti

T.5b ;-----

11 Foto copy Risalah Rapat Departemen Makanan dan Minuman tertanggal 5 Januari 2014, diberi tanda bukti

T.6a ;-----

12 Foto copy Terjemahan Risalah Rapat Departemen Makanan dan Minuman tertanggal 5 Januari 2014, diberi tanda bukti

T.6b ;-----

13 Foto copy Risalah Rapat Departemen Makanan dan Minuman tertanggal 1 Pebruari 2014, diberi tanda bukti

T.7a ;-----



14 Foto copy Terjemahan Risalah Rapat Departemen Makanan dan Minuman  
tertanggal 1 Pebruari 2014, diberi tanda bukti

T.7b ;-----

15 Foto copy Risalah Rapat Departemen Makanan dan Minuman tertanggal 2  
Maret 2014, diberi tanda bukti

T.8a ;-----

16 Foto copy Terjemahan Risalah Rapat Departemen Makanan dan Minuman  
tertanggal 2 Maret 2014, diberi tanda bukti

T.8b ;-----

17 Foto copy Risalah Rapat Departemen Makanan dan Minuman tertanggal 6  
April 2014, diberi tanda bukti

T.9a ;-----

18 Foto copy Terjemahan Risalah Rapat Departemen Makanan dan Minuman  
tertanggal 6 April 2014, diberi tanda bukti

T.9b ;-----

19 Foto copy Risalah Rapat Departemen Makanan dan Minuman tertanggal 15  
Juni 2014, diberi tanda bukti

T.10a ;-----

20 Foto copy Terjemahan Risalah Rapat Departemen Makanan dan Minuman  
tertanggal 15 Juni 2014, diberi tanda bukti

T.10b;-----

21 Foto copy Slip Pembayaran upah Juni 2014 dan upah pro rata Juli 2014,  
diberi tanda bukti

T.11 ;-----

22 Foto copy Surat Penggugat tertanggal 8 Desember 2014, No.08/ALO/  
XII/2014, Perihal : Permintaan, diberi tanda bukti

T.12 ;-----



23 Foto copy Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) Penggugat,  
diberi tanda bukti

T.13 ;-----

24 Foto copy Surat Elektronik tertanggal 19 Juni 2014, diberi tanda bukti

T.14a ;--

25 Foto copy Terjemahan Surat Elektronik tertanggal 19 Juni 2014, diberi  
tanda bukti

T.14b ;-----

----

26 Foto copy Job Description Beverage Manager, diberi tanda bukti

T.15a ;-----

27 Foto copy Terjemahan Job Description Beverage Manager, diberi tanda  
bukti

T.15b ;-----

-----

28 Foto copy Completed Training Summary Resort, diberi tanda bukti

T.16 ;---

29 Foto copy Performance & Development Review Penggugat, diberi tanda  
bukti

T.17a ;-----

-----

30 Foto copy Performance & Development Review Penggugat, diberi tanda  
bukti

T.17b ;-----

-----

----- Menimbang, bahwa surat-surat bukti tersebut diberi tanda T.1A s/d T.17B telah  
dimeterai cukup masing-masing dibacakan dipersidangan dan dicocokkan ternyata sesuai

*Hal 43 dari 51 halaman Putusan No. 3/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Dps.*



dengan aslinya, sebagai pertimbangan dan terlampir dalam berkas perkara ;-----

----- Menimbang, bahwa disamping Tergugat mengajukan alat bukti surat, juga mengajukan 2 (dua) orang saksi, yang telah memberikan keterangan di bawah sumpah sebagai berikut:-----

1. **Indra Hermawan:** di depan persidangan pada pokoknya menerangkan

sebagai

berikut:-----

-

- Bahwa saksi bekerja pada Tergugat sebagai Executive Assistant Manager Food & Beverage;-----
- Saksi adalah atasan Penggugat;-----
- Saksi mengetahui tugas dan tanggung jawab Penggugat;-----
- Saksi adalah orang yang memutuskan dan memberitahukan pengakhiran hubungan kerja kepada Penggugat;-----
- Bahwa sesuai ketentuan mengenai pengakhiran perjanjian dalam perjanjian kerja, Tergugat mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat dengan memberikan kompensasi berupa upah satu bulan di muka ;-----
- Bahwa alasan Tergugat mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat adalah karena kinerja Penggugat yang sangat buruk;-----
- Bahwa saksi sudah pernah memberitahukan kepada Penggugat alasan-alasan perusahaan mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat;-----
- Bahwa sebelum tergugat memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat, saksi telah berkali-kali memberikan teguran kepada Tergugat baik secara lisan maupun tertulis kepada Penggugat namu Penggugat tetap tidak memperbaiki kinerjanya;-----



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi telah berulang kali memberikan tugas kepada Penggugat namun tidak pernah dikerjakan oleh Penggugat;-----
- Bahwa Penggugat mendapatkan nilai C untuk penilaian kinerja tahunannya dari nilai terendah D. Nilai C adalah nilai yang sangat rendah di perusahaan Tergugat yang artinya hampir seluruh kinerja Penggugat di bawah batas minimal yang diberikan;-----
- Bahwa pada waktu masih bekerja, Penggugat seringkali tidak berada di lokasi kerja, dimana hal ini dibuktikan dengan keadaan dimana saksi mengalami kesulitan untuk menemukan Penggugat pada waktu kerja;-----
- Bahwa Penggugat tidak melaksanakan tugasnya yang salah satunya adalah melakukan pengawasan. Penggugat hanya melakukan pengawasan di 1 (Satu) tempat dari 13 (tiga belas) tempat yang menjadi tanggung jawab Penggugat. Selain itu penggugat sangat jarang memberikan pelatihan kepada bawahannya, dimana dalam kurun waktu antara 1 April 2013 sampai dengan 31 Maret 2014 Penggugat hanya 1 kali memberikan pelatihan kepada bawahannya;-----
- Bahwa penggugat jarang sekali hadir apalagi memimpin rapat persiapan departemen minimum;-----
- Bahwa tempat tinggal Penggugat di executive Residence dan makan di restoran Tergugat, adalah merupakan fasilitas yang diberikan Tergugat dan bukan merupakan tunjangan;-----
- Bahwa pada awal bekerja kinerja Penggugat bagus akan tetapi lama-lama penggugat tidak melakukan tugas dan pekerjaannya dengan baik;-----
- Bahwa penggugat mendapatkan libur sekali seminggu tetapi harinya tidak tetap, kebanyakan hari minggu;-----

Hal 45 dari 51 halaman Putusan No. 3/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Dps.

#### 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)



2 **Andhika Rachmad Wahyudi**: di depan persidangan pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:-----

- Bahwa saksi bekerja pada Tergugat sebagai Assistan Manager Beverage Department;-----
- Bahwa saksi adalah bawahan Penggugat;-----
- Bahwa saksi mengetahui tugas dan tanggung jawab Penggugat dari job description yang ada pada bagian Beverage (minuman);-----
- Bahwa saksi mengetahui permasalahan antara Penggugat dan Tergugat yaitu terkait PHK;-----
- Bahwa saksi mengetahui bahwa Penggugat di PHK karena kinerjanya yang buruk;-----
- Bahwa saksi jarang sekalimeihat Penggugat melaksanakan dan tanggungjawabnya. Hal ini dibuktikan dengan jarang nya Penggugat ikut serta dalam persiapan dan perencanaan suatu kegiatan dan jarang nya Penggugat mengawasi bar atau outlet yang menjadi tanggungjawabnya;-----
- Bahwa saksi mendapatkan banyak keluhan dan pertanyaan dari bawahan Penggugat tentang kinerja Penggugat;-----
- Bahwa keluhan yang sering disampaikan misalnya:Pengguga jarang mengawasi outlet atau bar tergugat, Penggugat tidak pernah ikut serta dalam memberikan arahan atau ide tentang persiapan dan menyusun dalam menyusun suatu acara di tempat tergugat, dan Penggugat tidak pernah memberikan petunjuk atau ide kepada bawahannya dalam menciptakan minuman baru;-----

----- Menimbang, bahwa setelah Penggugat menyatakan tidak ada alat bukti lain yang akan diajukan, maka kedua belah pihak yang berperkara mengajukan kesimpulannya masing-masing pada tanggal 27 April 2015, dan para pihak menyatakan sudah tidak ada



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sesuatu lagi yang akan diajukan dan para pihak mohon  
putusan ;-----

----- Menimbang, bahwa untuk mempersingkat uraian putusan ini, segala peristiwa yang terjadi selama pemeriksaan persidangan yang secara lengkap dan terperinci dalam Berita Acara Persidangan, dianggap masuk dan turut dipertimbangkan dalam putusan ini ;

-----  
**TENTANG PERTIMBANGAN HUKUMNYA :**

----- Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat sebagaimana tersebut terdahulu; -----

----- Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat terhadap gugatan Penggugat tersebut sebelum menjawab pokok perkara telah mengajukan eksepsi, maka Majelis Hakim terlebih dahulu akan mempertimbangkan eksepsi Tergugat; -----

**DALAM EKSEPSI :**

----- Menimbang, bahwa maksud dan tujuan eksepsi Tergugat sebagaimana tersebut terdahulu; -----

----- Menimbang, bahwa Tergugat dalam eksepsinya mengemukakan gugatan Pengugat tidak memenuhi syarat formil karena tidak mencantumkan pada Pengadilan Negeri mana gugatan aquo diajukan. Dalam surat gugatannya Penggugat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial Denpasar. Sesuai dengan ketentuan Pasal 81 Undang Undang Nomor: 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan: “ Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja”. Jadi seharusnya gugatan Penggugat diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar, bukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial Denpasar. -----

Hal 47 dari 51 halaman Putusan No. 3/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Dps.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

----- Menimbang, bahwa atas eksepsi Tergugat dimaksud dapat Majelis Hakim pertimbangkan sebagai berikut: dengan memperhatikan ketentuan Pasal 59 ayat (1) Undang Undang Nomor: 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar adalah merupakan Pengadilan Hubungan Industrial yang berada di wilayah hukum Provinsi Bali. Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar sampai saat ini adalah satu-satunya Pengadilan Hubungan Industrial yang berada di wilayah hukum Provinsi Bali. Dengan demikian gugatan Penggugat yang menyebutkan gugatannya ditujukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial Denpasar menurut Majelis Hakim dapatlah dianggap yang dimaksud adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar, oleh karenanya eksepsi Tergugat dapatlah dinyatakan ditolak; -----

## **DALAM POKOK PERKARA:**

----- Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat sebagaimana terurai tersebut di atas ; -----

----- Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati secara seksama baik gugatan maupun jawab-menjawab dari kedua belah pihak, maka dapat disimpulkan bahwa permasalahan antara Penggugat dan Tergugat bermula dari tindakan Tergugat yang mengakhiri perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat sebelum waktunya, berdasarkan atas alasan yang menurut Tergugat bahwa Penggugat telah kurang profesional dalam melaksanakan tugasnya, kurang memenuhi harapan Tergugat sebagaimana yang dipersyaratkan dalam jabatan Penggugat sebagai Senior Beverage Manager di perusahaan Tergugat, hal mana telah berulang kali diingatkan oleh Tergugat kepada Penggugat. Namun menurut Penggugat pemutusan hubungan kerja tersebut adalah pemutusan hubungan kerja sepihak yang tanpa alasan yang jelas, dan Penggugat menghubungkannya dengan ketentuan Pasal 62 Undang Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan menurut Penggugat oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah hubungan kerja waktu tertentu, maka Penggugat berhak atas pembayaran dari Tergugat berupa ganti



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

rugi sebesar upah Penggugat sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, serta pembayaran ganti rugi lainnya. Sedangkan Tergugat menolak pembayaran ganti rugi dimaksud dengan alasan pemutusan hubungan kerja tersebut telah sesuai dengan aturan yang berlaku;

----- Menimbang, bahwa oleh karena dalil-dalil gugatan Penggugat telah dibantah oleh Tergugat, maka untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya, Penggugat di persidangan telah mengajukan alat bukti surat bertanda P.1 sampai dengan P.23 dan 5 (lima) orang saksi, sedangkan Tergugat untuk meneguhkan dalil-dalil bantahannya telah mengajukan bukti surat bertanda T.1A sampai dengan T.17B dan 2 (dua) orang saksi ;

----- Menimbang, bahwa terhadap bukti-bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak tersebut, Majelis Hakim hanya akan mempertimbangkan bukti-bukti yang ada kaitannya dengan permasalahan perkara ini, sedangkan bukti-bukti yang tidak dipertimbangkan dianggap tidak berkaitan/irrelevant dengan perkara ini ; -----

----- Menimbang, bahwa dari jawab menjawab para pihak dihubungkan dengan bukti surat P.1 s/d P.23, bukti surat T.1A s/d T.17B dan keterangan saksi-saksi maka telah terbukti keadaan atau fakta hukum sebagai berikut: -----

----- Bahwa, benar Penggugat telah bekerja di perusahaan Tergugat terhitung sejak tanggal 23 Agustus 2012 dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang berlaku selama 3 (tiga) tahun dari tanggal 23 Agustus 2012, dengan jabatan sebagai Senior Beverage Manager dengan upah per bulan sebesar USD 5,250 (lima ribu dua ratus lima puluh Dolar Amerika Serikat (bukti P.1, T.1A, T.1B);-----

----- Bahwa, benar Penggugat adalah Tenaga Kerja Warga Negara Asing (bukti T.13) ;

Hal 49 dari 51 halaman Putusan No. 3/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Dps.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

----- Bahwa, benar perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat telah diakhiri oleh Tergugat dengan pemberitahuan tertulis terhitung sejak tanggal 16 Juni 2014 (bukti T2A, T2B) ;-----

----- Bahwa, benar Penggugat telah mengajukan permasalahannya ke Mediator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung dan telah dimediasi oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bali dan telah dikeluarkan anjuran dengan Anjuran Nomor: 560/299/V/Disnakertrans tertanggal 24 Nopember 2014 ;-----

----- Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah fakta-fakta persidangan tersebut dalil-dalil gugatan Penggugat dapat dibuktikan atau sebaliknya ;-----

----- Menimbang, bahwa yang menjadi pokok sengketa dalam perkara ini adalah tidak adanya persamaan pendapat mengenai pembayaran ganti rugi sebagai akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat dan Tergugat walaupun pada dasarnya baik Penggugat maupun Tergugat sama-sama menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah berakhir. Namun menurut Penggugat bahwa Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak tanpa alasan yang jelas sehingga Penggugat berhak atas pembayaran ganti rugi dari Tergugat berupa sisa upah Penggugat sampai dengan batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Sedangkan dipihak lain Tergugat mendalilkan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga tidak ada kewajiban Tergugat untuk membayar ganti rugi dimaksud kepada Penggugat. Dengan demikian menurut Majelis Hakim, dikabulkan atau ditolaknya gugatan ganti rugi tersebut ditentukan oleh bagaimana berakhirnya perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat, apakah Pemutusan Hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat beralasan hukum atau tidak? Maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut; -----



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

----- Menimbang, bahwa terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Tergugat kepada Penggugat dapat Majelis Hakim pertimbangkan sebagai berikut: -

----- Bahwa, pada tanggal 7 Nopember 2013 Tergugat menyampaikan kekecewaannya kepada Penggugat dengan mengatakan Penggugat tidak ada reaksi atas beverage plan seperti yang telah didiskusikan sebelumnya. Tergugat telah berulang kali menanyakan kepada Penggugat mengenai program beverage tahunan (wine dinner tahunan) untuk semua outlet, hal yang sama juga terjadi pada promosi harian untuk pool dan beach, serta ZJ's Liqour program. Akan tetapi Penggugat tidak ada memenuhinya (bukti T.3A, T.3B);-----

----- Bahwa, pada tanggal 15 Maret 2014 Tergugat kembali menunjukkan kekecewaannya kepada Penggugat karena pada jam 02.00 dini hari Penggugat tidak berada di ZJ's yang kebetulan waktu itu malam minggu dimana ZJ's sangat ramai dan Penggugat tidak ada disana seperti yang telah disepakati antara Penggugat dan Tergugat bahwa Penggugat harus mengecek ZJ's setiap jam 02.00 dini hari, tetapi saat itu Penggugat meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya tanpa pesan (bukti T.4A, T.4B);

----- Bahwa, pada tanggal 2 Mei 2014 Tergugat kembali menunjukkan kekecewaannya kepada Penggugat karena Penggugat tidak membuat pembaharuan persiapan rencana pembukaan Table 8, Penggugat tidak ada terlibat dan bahkan tidak ada membantu apapun terhadap program tersebut (bukti T.5A, T.5B);

----- Bahwa, dalam rapat karyawan bagian Bar tanggal 5 Januari 2014, karyawan menyampaikan keluhannya mengenai Penggugat dengan mengatakan Penggugat tidak ada mendukung program bersih-bersih mingguan dan tidak mengecek hasilnya, staf merasa tidak ada yang peduli atas kerja keras yang telah mereka lakukan dalam program bersih-bersih. Penggugat tidak pernah membantu pada saat sibuk dimana bantuan sangat diperlukan terutama di Banquet. Sering meninggalkan tempat saat-saat operasional sibuk,

Hal 51 dari 51 halaman Putusan No. 3/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Dps.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pada saat itu kehadiran seorang pemimpin sangat diperlukan (bukti T.6A, T.6B) ;-----

----- Bahwa, dalam rapat karyawan bagian Bar tanggal 2 Februari 2014 karyawan menyampaikan keluhannya mengenai Penggugat dengan mengatakan Penggugat tidak pernah terlibat dalam inventory harian Bar dimana Penggugat seharusnya memeriksa dan memastikan inventory dilaksanakan sesuai dengan standar perusahaan. Penggugat tidak pernah memeriksa sistem F.I.F.O. di area Bar mengakibatkan kurangnya kontrol terhadap tanggal kedaluwarsa. Penggugat tidak pernah melibatkan diri dalam pengembangan karir staf Bar yang merupakan hal yang paling diharapkan oleh staf. Penggugat bahkan tidak ingat nama-nama semua stafnya di Bar. Penggugat tidak memberikan ide untuk membuat koktail khusus untuk hari valentine, hanya membiarkan timnya yang membuat (bukti T.7A, T.7B) ;-----

----- Bahwa, dalam rapat karyawan bagian Bar tanggal 2 Maret 2014 karyawan menyampaikan keluhannya mengenai Penggugat dengan mengatakan Penggugat tidak ada terlibat dalam memberikan ide-ide untuk jadwal hari Raya Nyepi, persiapan dan hal-hal lain sehubungan dengan minimnya staf. Tidak ada dukungan sama sekali dari Penggugat dalam rencana pembukaan Table8 (perencanaan staf, peralatan yang diperlukan, ide koktail khusus, perekrutan ahli pembuat teh, dan sebagainya). Semua usaha datang dari tim tanpa dukungan kepemimpinan yang layak dari pimpinan bar tingkat atas (bukti T.8A, T.8B);

----- Bahwa, dalam rapat karyawan bagian Bar tanggal 4 April 2014 karyawan menyampaikan keluhannya mengenai Penggugat dengan mengatakan sampai saat ini tidak ada rencana kerja mengenai pembukaan Table8 dari Penggugat, dimana semua tim telah berkontribusi untuk merampungkan penataan dan persiapan. Penggugat tidak memberikan ide paket minuman untuk banquet. Penggugat tidak menunjukkan kapasitasnya sebagai Senior Beverage Manager dalam memberikan arahan kepada tim untuk melaksanakan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

program guna meningkatkan pendapatan dari minuman (bukti T.9A, T.9B);

-----  
----- Bahwa, dalam rapat karyawan Bagian Makanan dan Minuman tanggal 15 Juni 2014 yang membahas mengenai permasalahan Penggugat dalam kapasitasnya sebagai Senior Beverage Manager disebutkan: Penggugat tidak memberikan dukungan yang loyal kepada timnya, tidak pernah berpartisipasi atau memulai kegiatan Bar, sangat jarang memeriksa Bar, tidak pernah mengevaluasi seluruh kegiatan di Bar atau memberikan arahan atau jawaban kepada tim atau pimpinan departemen minuman, tidak pernah berinisiatif untuk memeriksa seluruh Bar atau memeriksa jadwal kebersihan atau memeriksa hasilnya, tidak menunjukkan perannya sebagai Senior Beverage Manager dalam memeriksa Bar, pelatihan dan pengembangan untuk tim Beverage. Penggugat menyatakan bahwa wine dinner semua dimulai dan dijual sebagian besar oleh dia yang sebenarnya adalah sebaliknya. Penggugat tidak banyak ikut serta dalam negosiasi proposal atau menindak lanjuti persiapan acara untuk meningkatkan persentase yang sangat kecil dalam menjual acara tersebut (bukti T.10A, T.10B); -----

----- Bahwa, saksi-saksi Penggugat menerangkan kinerja Penggugat di perusahaan Tergugat adalah sangat baik dan profesional, memberikan banyak ide untuk peningkatan, sangat memuaskan dalam melayani pelanggan. Namun demikian semua keterangan tersebut dibantah oleh saksi-saksi Tergugat baik saksi Indra Hermawan maupun saksi Andhika Rachmad Wahyudi sama-sama memberikan keterangan yang bertolak belakang dengan keterangan saksi-saksi Penggugat. Saksi-saksi Tergugat menerangkan mengenai keadaan Penggugat saat melaksanakan pekerjaannya di perusahaan Tergugat yang pada dasarnya membenarkan keterangan-keterangan dalam bukti-bukti tertulis tersebut diatas;

----- Bahwa, dalam Peraturan Perusahaan The Mulia, Mulia Resort & Villas Nusa Dua Bali periode 2012 – 2014 (bukti P.20), Pasal 9 ayat (4) menyebutkan: “Dalam rangka alih teknologi dan alih ketrampilan, pekerja Indonesia berusaha menyerap ilmu dan keterampilan dari pekerja asing yang tidak bertentangan dengan kebudayaan Indonesia

*Hal 53 dari 51 halaman Putusan No. 3/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Dps.*



guna meningkatkan kualitas kerja”. Dalam Pasal 9 ayat (5) disebutkan: “Pekerja asing diwajibkan untuk memberi keahliannya/pengalamannya kepada pekerja Indonesia”;

-----  
----- Menimbang, bahwa dari uraian tersebut diatas menurut Majelis Hakim adalah sudah cukup beralasan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat; -----

----- Menimbang, bahwa dalam Peraturan Perusahaan The Mulia, Mulia Resort & Villas Nusa Dua Bali periode 2012 – 2014 (bukti P.20), Pasal 9 ayat (2) menyebutkan: “Hak dan kewajiban tenaga kerja asing diatur tersendiri dengan perjanjian kontrak kerja dan ijin yang diberikan oleh pihak berwenang terkait”; -----

----- Menimbang, bahwa dalam perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menyebutkan: masing-masing pihak baik Penggugat maupun Tergugat dapat mengakhiri perjanjian kerja lebih awal dari waktunya atau sebelum waktunya berakhir dengan menyampaikan surat pemberitahuan tertulis 1 (satu) bulan sebelumnya atau memberikan pengganti 1 (satu) bulan gaji sebagai pengganti surat pemberitahuan tersebut, dan pengganti 1 (satu) bulan gaji ini telah dilaksanakan oleh Tergugat dan Penggugat telah menerima jumlah tersebut (bukti T.11). Terhadap pemutusan hubungan kerja yang demikian, sesuai dengan perjanjian kerja dimaksud tidak ada mengharuskan pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum waktunya untuk mengemukakan alasannya. Hal ini dikuatkan dengan keterangan saksi Tergugat atas nama Indra Hermawan selaku atasan Penggugat yang mengetahui isi perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat; -----

----- Menimbang, bahwa dalam Pasal 61 ayat (1) huruf d Undang Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan perjanjian kerja berakhir apabila adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja; -----



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

----- Menimbang, bahwa dari uraian tersebut diatas menurut Majelis Hakim tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat secara hukum adalah sah terhitung sejak tanggal 16 Juni 2014; -----

----- Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat dalam angka 3 petitum gugatannya menggugat agar Tergugat membayar kepada Penggugat ganti rugi upah Penggugat sampai jangka waktu berakhirnya perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat sebesar USD 73,500 (tujuh puluh tiga ribu lima ratus Dolar Amerika Serikat) dapat Majelis Hakim pertimbangkan sebagai berikut: sesuai ketentuan Pasal 62 Undang Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan “Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”. Oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat memenuhi unsur-unsur Pasal 61 ayat (1) Undang Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka menurut Majelis Hakim tidak ada keharusan Tergugat untuk membayar ganti rugi dimaksud kepada Penggugat, oleh karenanya gugatan Penggugat dalam hal ini adalah beralasan hukum untuk ditolak; -----

----- Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat poin 2 yang menggugat agar dinyatakan perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah perjanjian kerja waktu tertentu, menurut hemat Majelis Hakim sudah tidak ada relevansinya lagi untuk dipertimbangkannya karena Majelis Hakim sudah nyatakannya seperti tersebut terdahulu, oleh karenanya gugatan Penggugat dalam hal ini haruslah dinyatakan ditolak; -----

----- Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat dalam petitum gugatan angka 4 yang menuntut agar Tergugat membayar kepada Penggugat selama 14 (empat belas) bulan sisa

*Hal 55 dari 51 halaman Putusan No. 3/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Dps.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perjanjian kerja Penggugat berupa makan dan minum, asuransi kesehatan dan akomodasi yang jumlah keseluruhannya Rp 534.939.680,- (lima ratus tiga puluh empat juta sembilan ratus tiga puluh sembilan ribu enam ratus delapan puluh rupiah), menurut Majelis Hakim oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sudah Majelis Hakim nyatakan putus sejak tanggal 16 Juni 2014 seperti tersebut diatas, maka gugatan Penggugat dalam hal ini haruslah dinyatakan ditolak;

----- Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat dalam petitum gugatan angka 4 yang menuntut agar Tergugat membayar kepada Penggugat ongkos tiket pulang pergi Denpasar – Chicago – Denpasar sejumlah USD 4,550.2 (empat ribu lima ratus lima puluh poin 2 Dolar Amerika Serikat), dapat Majelis Hakim pertimbangkan sebagai berikut: dalam perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat (bukti P.1, T.1A, T.1B) disebutkan, Tergugat tidak akan menyediakan tiket relokasi atau biaya relokasi kepada Penggugat apabila perjanjian kerja ini diakhiri sebelum waktunya, dan pengakhiran hubungan kerja sebelum waktunya yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat dalam perkara ini sudah Majelis Hakim nyatakan sah seperti tersebut terdahulu, oleh karenanya menurut Majelis Hakim gugatan Penggugat dalam hal ini haruslah dinyatakan ditolak;

----- Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat angka 5 agar Tergugat menanggung biaya jasa bantuan hukum kepada Penggugat sebesar Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah), oleh karena gugatan utama dalam perkara ini dinyatakan ditolak maka menurut hemat Majelis Hakim gugatan Penggugat dalam hal ini haruslah dinyatakan ditolak pula;

----- Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat angka 6 untuk menyatakan hukum pembekuan rekening bank Tergugat adalah sah dan berharga, oleh karena gugatan utama dalam perkara ini dinyatakan ditolak maka menurut Majelis Hakim gugatan Penggugat dalam hal ini haruslah dinyatakan ditolak pula; -----



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

----- Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat angka 7 untuk menghukum Tergugat untuk mencairkan dan mentransfer kewajiban Tergugat sesuai putusan perkara ini ke nomor rekening Penggugat, oleh karena gugatan utama dalam perkara ini dinyatakan ditolak maka gugatan Penggugat dalam hal ini haruslah dinyatakan ditolak pula;

----- Menimbang, bahwa dari uraian pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Penggugat tidak dapat membuktikan dalil-dalil gugatannya, sedangkan Tergugat dapat membuktikan dalil-dalil bantahannya ;

----- Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, maka gugatan Penggugat dinyatakan ditolak seluruhnya; -----

----- Menimbang, bahwa nilai gugatan dalam perkara aquo lebih dari Rp 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) maka menurut Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pihak pihak yang berperkara dikenakan biaya perkara; -----

----- Menimbang, bahwa gugatan Penggugat dinyatakan ditolak seluruhnya, yang berarti Penggugat dinyatakan sebagai pihak yang kalah dalam perkara, maka pihak Penggugat dihukum untuk membayar biaya perkara yang sampai dengan saat ini ditaksir berjumlah sebesar Rp. 296.000,- (Dua ratus Sembilan puluh enam ribu rupiah);-----

----- Memperhatikan Undang-Undang No.13 tahun 2003 Undang-Undang No,2 tahun 2004 serta Pasal-pasal dari peraturan-peraturan Hukum lainnya yang berkaitan :

## MENGADILI :-----

### DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya ; -----

### DALAM POKOK PERKARA :

- 1 Menolak gugatan Penggugat seluruhnya; -----

Hal 57 dari 51 halaman Putusan No. 3/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Dps.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 2 Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara sejumlah Rp. 296.000,-  
(Dua ratus Sembilan puluh enam ribu rupiah);-----

----- Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada hari :  
KAMIS, 30 APRIL 2015 yang terdiri dari : **CENING BUDIANA, SH, MH.**  
sebagai Ketua, dengan Hakim Anggota **I GUSTI PUTU SUENA, SH dan MUSTOFA, SH,** Putusan mana diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari SENIN, 4 MEI 2015 oleh Hakim Ketua tersebut diatas dengan didampingi oleh para hakim Anggota dan **I NYOMAN JAYA KESUMA, SH.,** sebagai Panitera Pengganti serta dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat ;

Hakim-Hakim Anggota,

T.T.D.

1. **I GUSTI PUTU SUENA, SH**

T.T.D.

2 **MUSTOFA, SH**

Hakim Ketua,

T.T.D.

**CENING BUDIANA, SH, MH**

Panitera Pengganti,

T.T.D.

**I NYOMAN JAYA KUSUMA, SH**

PERINCIAN BIAYA : -----



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Biaya Pendaftaran.....	Rp. 30.000,-
2. Biaya proses.....	Rp. 50.000,-
3. Biaya Panggilan Penggugat dan Tergugat.....	Rp. 195.000,-
4. PNBP Panggilan.....	Rp. 10.000,-
3. Redaksi .....	Rp. 5.000,-
4. Meterai.....	Rp. 6.000,-

Jumlah ..... Rp. 296.000,-

(Dua ratus Sembilan puluh enam ribu rupiah)

CATATAN :-----

----- Dicatat disini bahwa pada hari Senin, tanggal 18 Mei 2015., Penggugat melalui kuasanya yang bernama: Ni Luh Yunaelis, SH., telah menyatakan Kasasi terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar, Nomor : 3/PDT.SUS-PHI/2015/PN DPS , tertanggal 4 Mei 2015 sehingga putusan tersebut belum mempunyai kekuatan hukum tetap;-----

Panitera Pengganti,

**T.T.D.**

**INYOMAN JAYA KESUMA, SH**

Hal 59 dari 51 halaman Putusan No. 3/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Dps.