



PUTUSAN

Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan Putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

ROSA HANTORO PURI, Alamat Sorosutan Jl. SMP 10 No.99B Rt070 Rw 018, Umbulharjo, Yogyakarta, Dalam hal ini diwakili oleh **Ahmad Mustaqim, SH, MH, CPL, CLE, Dani Rusdiyah, SH, Nunik Endang Sunarsih, S.ST, SH, MSc, Andhika Rachmat Saleh, S.H, Berna Merinda Febi, SH, C.Me**, Advokat dan Corporate Legal Consultant pada Kantor Hukum **AHMAD MUSTAQIM, SH, MH, CPL, CLE & Partners** yang beralamat di Nayan, Gg. Shinta No 118A Rt 03 Rw 25, Maguwoharjo, Depok, Sleman, Yogyakarta, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 1 Maret 2023;
Selanjutnya disebut sebagai **PENGUGAT**;

L a w a n

PT. PAKUWON PERMAI (Yogyakarta Marriot Hotel) yang berkedudukan di Jl. Raya Ring Road Utara Condong Catur Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55283. Dalam hal ini diwakili oleh **Sutandi Purnomosidi** selaku Direktur dan **Steviana Mecano Oen, SE** selaku Direktur memberikan kuasa kepada **Dr. Achiel Suyanto, S, S.H., M.H., M.B.A., Diana Eko Widyastuti, S.E., S.H. dan Gilang Wahyu Aditya, S.H.** Advokat serta *Legal Consultant* pada **Law Offices "ACHIEL SUYANTO S & PARTNERS"**, berkantor di Jalan Siliwangi No.168 (d/h Ring Road Barat) Dowangan, Banyuraden, Gamping, Sleman, Daerah



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Istimewa Yogyakarta, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 20 Maret 2023;

Selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta;

Setelah membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Setelah mendengar keterangan saksi di persidangan;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tertanggal 13 Maret 2023, yang dilampiri anjuran penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta tanggal 15 Maret 2023 dalam Register Nomor 4/Pdt.Sus.PHI/2023/PN Yyk, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa benar telah diakui oleh Tergugat hotel Marriot Yogyakarta (PT. Pakuwon Permai) pada saat bipartit dan mediasi, bahwa Rosa Hantoro Puri (Penggugat) adalah Pekerja hotel Marriot Yogyakarta sejak 3 Juli 2017 (bagian dari team Pre opening hotel) dengan Posisi Terakhir adalah sebagai Front Office Manager (FOM) dan Room Division (RD) Incharge menggantikan sementara Director of Room yang sedang kosong dengan status sebagai Pekerja Tetap (PKWTT) dengan Upah Pokok sebesar Rp. 11.408.280,- setiap bulanya;
2. Bahwa Pekerjaan yang dikerjakan Penggugat adalah sebagai Leader di Departemen/bagian yang bertanggungjawab membuat perencanaan dan mengawasi jalanya operasional sehari-hari, mengarahkan staf/bawahan untuk bekerja dengan maksimal, melayani tamu dengan sepenuh hati, menhandel tamu yang komplain, mewawancarai calon karyawan baru, mengecek kamar-kamar yang akan siap dijual, memberikan training / pelatihan kepada staf dll;
3. Bahwa selama bekerja kurun waktu 3 Juli 2017 sampai dengan petengahan tahun 2021 (4 tahun) yang di Pimpin oleh seorang General Manager bernama Mr Alain Rigodin berkebangsaan Perancis (exspatriat), Penggugat merasa nyaman bekerja, mempunyai banyak teman dari bagian-bagian lain dan bekerja dengan baik, loyal kepada perusahaan tanpa pernah melakukan kesalahan yang menyebabkan Penggugat diberikan surat Peringatan/sanksi bahkan Penggugat pernah mendapatkan beberapa

Halaman 2 dari 63 hal Putusan Perkara No 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



kali Penghargaan antara lain: dari *Internasional Marriot Hotel group* sebagai karyawan yang berdedikasi tinggi selama 5 tahun, Penghargaan Manager terbaik di tahun 2019, *Leader Front Office* terbaik dari *Marriot Asia Pacific*, *Leader* terbaik untuk produktifitas *Hotel Marriot Yogya* tahun 2018 dan 2019, Penghargaan sebagai pendeteksi document palsu yang dikeluarkan oleh kedutaan Besar Amerika Serikat di Jakarta dll;

4. Bahwa pada sekira tanggal 27 Juli 2021 terjadi pergantian pucuk pimpinan Hotel (General Manager) dari Mr Alain Rigodin (expatriat dari Perancis) di gantikan GM baru bernama ibu Mey Nurnangisih (WNI). Anehnya setelah terjadinya Pergantian pucuk pimpinan hotel (GM) tersebut tiba-tiba banyak karyawan yang mendapatkan Surat Peringatan (SP) termasuk Penggugat hingga banyak juga yang mengundurkan diri (resign). Hal tersebut menimbulkan pertanyaan di hati Penggugat mengapa sekian tahun di pimpin oleh seorang GM dari luar Negeri (Perancis) semua karyawan adem ayem, baik-baik saja, tetapi setelah di ganti Pimpinan baru mendadak karyawan banyak yang mendapat surat Peringatan (SP) dan banyak yang mengundurkan diri karena tiba-tiba dianggap melakukan kesalahan / pelanggaran ?;

5. Bahwa pada tanggal 29 Maret 2022 tiba-tiba Penggugat di panggil oleh HRD Manager disampaikan Penggugat diberikan Surat Peringatan (SP) 1 (satu) yang isinya Penggugat dituduh/dipersalahkan telah melakukan kesalahan yang menurut Penggugat hal tersebut sangat tidak benar/fitnah, namun karena Penggugat dipaksa menandatangani surat tersebut maka ditandatangani SP 1 tersebut dengan dituliskan Catatan di bawahnya. Catatan tersebut adalah bahwa Penggugat menolak isi surat Peringatan tersebut;

6. Bahwa kemudian pada tanggal 4 Juli Penggugat dipersalahkan lagi hingga diberikan surat Peringatan (SP) ke 2 (dua) dan pada tanggal 2 September 2022 mendapatkan surat Peringatan (SP) ke 3 yang kesemuanya tidak Penggugat tandatangani karena semuanya tidak benar/fitnah dan tidak seperti fakta yang sebenarnya dan ANEHNYA lagi tanpa diberikan kesempatan kepada Penggugat untuk menjelaskan/klarifikasi kesalahan yang dituduhkan kepada Penggugat tersebut namun Penggugat hanya disuruh mengiyakan atau menyetujui atas tuduhan-tuduhan yang tidak berdasar / benar tersebut;

7. Bahwa pada tanggal 6 Oktober 2022 Penggugat diberikan surat Pemberitahuan PHK dan Penggugat diberi kesempatan untuk menjawab



surat tersebut paling lambat 12 Oktober 2022. Bahwa pada tanggal seperti yang telah ditentukan oleh Tergugat, Penggugat memberikan surat jawaban atas surat Pemberitahuan PHK tersebut yang pada intinya Penggugat menolak dengan Keras PHK Sepihak tersebut karena sangat Subjektif, tidak berdasar, tidak Adil yang terkesan dan Patut diduga Penggugat hanya dibuang begitu saja dan akan digantikan oleh orang-orang baru bawaan Manager yang baru, karena faktanya hampir semua karyawan lama diperlakukan yang sama oleh Tergugat, namun hanya Penggugat yang berani melakukan upaya hukum karena yakin kebenaran itu pasti ada dan nyata melalui Majelis Hakim yang Mulia;

8. Bahwa setelah mengalami kebuntuan dan gagal dalam bipartit maka Penggugat mengadu ke Dinas terkait dalam hal ini Disnaker Kab. Sleman dan dalam anjurannya Mediator Disnaker Sleman menganjurkan sbb:” *Agar Pihak Pengusaha melakukan skorsing dan membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja sampai dengan adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap*”. Bahwa atas anjuran Mediator Disnaker Sleman tersebut Penggugat menerima namun Tergugat menolak anjuran tersebut;

9. Bahwa atas tindakan dan perlakuan yang tidak berdasar yang dilakukan oleh Management / Pimpinan Hotel tersebut, sangat mencederai hati Penggugat dan menyebabkan Penggugat depresi karena setelah sekian lama kondisi pariwisata/perhotelan diterjang badai covid-19 yang berkepanjangan dan perlahan mulai pulih serta membaik kondisinya
JUSTRU PENGGUGAT TERTIMPA MUSIBAH OLEH SUATU KEAROGANSIAN DAN TINDAKAN YANG SANGAT TIDAK ADIL;

10. Bahwa hal tersebut apabila dibiarkan tanpa diawasi oleh pihak-pihak yang berwenang maka akan sangat berdampak buruk pada karyawan dan ketidakpastian nasib para pencari kerja, hal tersebut sangat bertolak belakang dengan program PEMERINTAH untuk menekan angka Pengangguran dan juga bertentangan dengan Hak Asasi Manusia dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia;

11. Bahwa didalam Undang-undang Dasar Negara RI tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) disebutkan dengan jelas bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Negara saja melindungi, menjamin dan tidak boleh melarang setiap orang untuk bekerja, namun dalam hal ini Tergugat dengan terang dan nyata



melarang Penggugat untuk bekerja padahal Penggugat sebagai tulang punggung keluarga yang memiliki anak yang masih dibawah umur;

12. Bahwa karena Penggugat tidak menuntut kompensasi/pesangon tetapi menghukum Tergugat melakukan suatu perbuatan tertentu yakni menghukum Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat, maka berdasarkan Pasal 606a Rv sangatlah pantas untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp.1.000.000,- (Satu Juta rupiah) perhari dihitung sejak perkara ini diputus atau dibacakan oleh Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta sampai putusan dilaksanakan oleh Tergugat;

13. Bahwa sejak bulan Oktober 2022, Tergugat tidak mempekerjakan Penggugat dan tidak membayar kewajibannya berupa upah kepada Penggugat hingga gugatan ini diajukan /Maret 2023 (5 bulan upah);

14. Bahwa akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak tersebut, maka Tergugat tetap diwajibkan untuk membayar upah kepada Penggugat berdasarkan ketentuan hukum yang diatur dalam putusan Mahkamah Konstitusi pada tanggal 19 September 2011 atas uji materi Nomor 37/PUU-IX/2011 yang isinya secara tegas menyatakan "Pengusaha wajib tetap membayarkan upah sampai adanya putusan hukum yang memiliki kekuatan hukum yang tetap";

15. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 40 ayat 2 huruf (d) PP No 36 tahun 2021 yang berbunyi: "...PENGUSAHA WAJIB MEMBAYAR UPAH JIKA PEKERJA/BURUH:..(d) *BERSEDIA MELAKUKAN PEKERJAAN YANG TELAH DI JANJIKAN TETAPI PENGUSAHA TIDAK MEMPEKERJAKAN NYA KARENA KESALAHAN PENGUSAHA SENDIRI ATAU KENDALA YANG SEHARUSNYA DAPAT DI HINDARI PENGUSAHA*;

16. Bahwa oleh karena itu patut dan layak menurut hukum atas perbuatan Tergugat tersebut apabila Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat sejak bulan Oktober tahun 2022 hingga Maret tahun 2023 sampai gugatan ini diajukan adalah sebesar Rp.57.041.400,- (Lima Puluh Tujuh Juta Empat Puluh Satu Ribu Empat Ratus Rupiah) dengan perincian :

Bulan	Upah Terahir Penggugat
Oktober 2022	Rp 11.408.280,-
November 2022	Rp 11.408.280,-
Desember 2022	Rp 11.408.280,-
Januari 2023	Rp 11.408.280,-
Februari 2023	Rp 11.408.280,-



Total	Rp. 57.041.400.
-------	-----------------

17. Bahwa selain upah, Penggugat masih memiliki hak atas uang service Charge, Uang Makan dan uang transportasi yang besarnya adalah sebesar Rp.45.750.000,- (Empat Puluh Lima Juta Tujuh Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah) dengan perincian sbb:

1. Uang service Charge rata-rata setiap bulan yang diterima Penggugat adalah Rp.7.900.000,- dikalikan 5 (lima) bulan, sejak bulan Oktober 2022 sampai Maret 2023 sebesar = @ Rp.7.900.000 x 5 = Rp.39.500.000,- (Tiga Puluh Sembilan Juta Lima Ratus Ribu Rupiah);
2. Tunjangan transport, setiap bulan 30 hari dikurangi hari libur rata-rata adalah 25 (dua puluh lima) hari kerja, dikalikan 5 (lima) bulan sejak bulan Oktober 2022 sampai Maret 2023 sebesar = 25 hari X 5 Bulan = 125 hari Kerja, X @ Rp.25.000 = Rp.3.125.000,- (Tiga Juta Seratus Dua Puluh Lima Ribu Rupiah);
3. Tunjangan Uang Makan, setiap bulan 30 hari dikurangi hari libur rata-rata dalam satu bulan adalah 25 (dua puluh lima) hari kerja, dikalikan 5 (lima) bulan sejak bulan Oktober 2022 sampai Maret 2023 sebesar = 25 hari X 5 Bulan = 125 hari Kerja, X @ Rp.25.000 = Rp.3.125.000,- (Tiga Juta Seratus Dua Puluh Lima Ribu Rupiah);

Maka berdasarkan seluruh dalil – dalil maupun uraian diatas, Penggugat mohon kepada majelis hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini untuk berkenan menjatuhkan putusan sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Status Hubungan Kerja antara Penggugat (Rosa Hantoro Puri) dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Sejak Tanggal 3 Juli 2017;
3. Menyatakan PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) Sepihak yang Dilakukan oleh Tergugat adalah Tidak Sah atau Batal demi Hukum;
4. Menghukum Tergugat untuk Mempekerjakan kembali Penggugat (Rosa Hantoro Puri) pada Tempat dan Posisi terakhir Semula yaitu Front Office Manager;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp.1.000.000,- (Satu Juta rupiah) perhari terhitung sejak perkara ini diputus atau dibacakan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta sampai putusan dilaksanakan oleh Tergugat;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat yang selama ini



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

belum dibayarkan sebesar Rp.57.041.400,- (Lima Puluh Tujuh Juta Empat Puluh Satu Ribu Empat Ratus Rupiah);

7. Menghukum Tergugat membayar Uang Service Charge, tunjangan Uang Makan dan tunjangan uang transportasi kepada Penggugat yang selama ini belum diberikan sebesar uang service Charge, Uang Makan dan uang transportasi yang besarnya adalah Rp.45.750.000,- (Empat Puluh Lima Juta Tujuh Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah);

8. Menghukum Tergugat untuk membayar total Upah rutin dan hak lain yang biasa diterima Penggugat sebesar Rp.102.791.400 (Seratus dua juta Tujuh ratus Sembilan puluh satu Ribu empat ratus Rupiah) dengan Rincian sebagai Berikut:

- | | |
|-------------------------------|--------------------|
| 1) Upah yang belum dibayarkan | Rp. 57.041.400,-,- |
| 2) Uang Service Charge | Rp. 39.500.000,- |
| 3) Uang Makan | Rp. 3.125.000,- |
| 4) Uang Transportasi | Rp. 3.125.000,- |

9. Menghukum Tergugat membayar secara rutin upah kepada Penggugat termasuk Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) sampai putusan dilaksanakan oleh Tergugat;

Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun Tergugat mengajukan perlawanan atau kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*)

10. Membebaskan biaya perkara sesuai Ketentuan Undang-Undang yang berlaku.

Atau apabila Pengadilan Hubungan Industrial berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*)

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang ditentukan, pihak Penggugat hadir kuasanya dan pihak Tergugat hadir kuasanya;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak;

Menimbang, bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa Tergugat di dalam jawabannya tertanggal 03 April 2023 telah mengemukakan sebagai berikut;

DALAM EKSEPSI



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Eksepsi Tentang Gugatan Yang Dibuat Tidak Jelas/Kabur/Tidak Cermat (*Obscuur Libel*)

- Bahwa dalam mengajukan dasar hukum untuk memperkuat dalil-dalilnya, dasar yang dipakai oleh Penggugat adalah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011. Dimana dalam amar putusannya menyatakan frasa “belum ditetapkan” dalam ketentuan pasal pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bersifat inkonstitusional. Hal ini tentunya menandakan ketidakcermatan dari Penggugat dalam mengikuti perkembangan hukum yang ada, dimana ketentuan pasal 155 sebagaimana yang dimuat dalam Putusan MK *aquo* sudah dihapus oleh Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang disahkan pada tanggal 21 Maret 2023. Hal ini kemudian menimbulkan tanda tanya bagi kami, bagaimana mungkin gugatan dibuat tidak didasarkan pada perkembangan hukum yang ada??? Atas hal tersebut kami menyatakan sudah senyatanya dasar hukum yang dimuat dalam gugatan tidaklah cermat dan teliti (*obscuur libel*), sehingga hal ini dapat mengakibatkan kekaburan pada penerapan dan pelaksanaan dari hukum tersebut. Dimana sudahlah sekiranya gugatan ini dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*).

- Setelah Kami mempelajari dan mencermati dalil-dalil dan dalih-dalih yang diajukan oleh penggugat yang dimuat dalam gugatannya. Kami menyadari bahwa gugatan yang dibuat oleh Penggugat senyatanya tidaklah jelas/kabur. Dimana akar mula permasalahan yang ditimbulkan sehingga muncul gugatan ini dikarenakan adanya suatu perbuatan yang dilakukan oleh Penggugat yang melanggar ketentuan Peraturan Perusahaan sehingga berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja. Dalil yang terdapat dalam Gugatan tidaklah jelas karena mendalilkan bahwa Pengusaha tidak dapat mempekerjakannya karena kesalahan dari Pengusaha Sendiri atau Kendala yang seharusnya dapat dihindari pengusaha. Padahal dua hal itu jelas-jelas berbeda dengan yang terjadi, Oleh karena itu ketidakjelasan objek permasalahan atau kekaburan (*Obscuur libel*) yang diajukan dalam dalil gugatan sudahlah sekiranya gugatan ini dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*).

DALAM POKOK PERKARA:

Halaman 8 dari 63 hal Putusan Perkara No 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



1. Bahwa Tergugat dalam perkara ini secara tegas menyatakan menolak seluruh dalil dan alasan gugatan PENGGUGAT kecuali yang diakui secara tegas oleh TERGUGAT sebagaimana tercermin dalam Jawaban ini;
2. Bahwa hal-hal yang telah diuraikan dalam Eksepsi sepanjang relevan dengan materi Jawaban dalam perkara ini mohon dinyatakan berlaku pula sebagai dalil dan alasan hukum dalam Pokok Perkara ini;
3. Bahwa benar Penggugat adalah bagian dari Yogyakarta Marriott Hotel sebagaimana pada awalnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tertanggal 25 Juni 2018 yang sebelumnya dimiliki oleh PT. Delta Merlin Dunia yang sekarang menjadi PT. Pakuwon Permai (berdasarkan surat pemberitahuan pemilik tertanggal 1 Desember 2020) dengan Rosa Hantoro Puri dimana kedudukan dan jabatannya sebagai Front Office Manager, yang kemudian menjadi karyawan tetap berdasarkan surat No.011/PER/HR/VII/2019 tertanggal 02 Juli 2019;
4. Bahwa dalam Pokok Perkara gugatan poin 4, Penggugat menuding secara subyektif kepada pimpinan, dimana sudah semestinya standar pemberian Surat Peringatan didasarkan pada sifat dari kesalahan yang aturannya dimuat dalam Peraturan Perusahaan;
5. Bahwa hal tersebut selaras dengan poin 5 dan poin 6 dari Gugatan Penggugat, dimana dalam hal ini pemberian surat peringatan didasarkan pada adanya pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat terhadap ketentuan perusahaan yang diatur dalam Peraturan Perusahaan, dimana secara singkat rincian dari surat peringatan kepada Penggugat adalah sebagai berikut:

- Surat Peringatan 1

Pada tanggal 29 Maret 2022 dan telah ditandatangani oleh pekerja dengan alasan *Front Office Manager* (Penggugat) tidak melaksanakan tugas sesuai dengan jabatannya, yaitu:

- 1) Administrasi Departement yang tidak teratur;
- 2) Tidak adanya tanggung jawab untuk membuat perencanaan dan mengawasi jalannya operasional sehari-hari;
- 3) Tidak adanya tindak lanjut yang cepat dan rinci; dan
- 4) Tidak hadir dalam pertemuan mingguan antara FOM dan atasannya (DOR) tanpa memberikan alasan, dimana hal tersebut sudah disetujui kedua belah pihak melalui kalender *outlook*.

- Surat Peringatan 2



Pada tanggal 4 Juli 2022, dimana tidak ditandatangani oleh pekerja karena tidak bersedia, dimana *Front Office Manager* (Penggugat) tidak melaksanakan tugas sesuai dengan jabatannya, yaitu:

- 1) Tidak mengawasi dan tidak memberikan pelatihan kepada karyawan baru di *Front Office* untuk program pengenalan sebagai karyawan baru;
- 2) *Front Office Manager* seharusnya memimpin terlepas tugasnya sebagai *duty manager* di *shift* yang bersangkutan;
- 3) Tidak adanya komunikasi yang bagus ketika ada masalah terhadap tamu, dimana harus diingatkan mengenai *detail* dan *follow-up nya*;
- 4) Pada hari sabtu, 25 Juni merubah jam kerja menjadi jam 1 siang tanpa meminta izin pada atasannya.

- Surat Peringatan 3

Pada tanggal 2 September 2022 dimana tidak ditandatangani oleh pekerja karena tidak bersedia, Pemberian SP ke-III dilakukan karena Penggugat/Pekerja kurang bertanggung jawab dan tidak ada perbaikan kinerja setelah diberikan SP-I dan SP-II dimana *Front Office Manager* (Penggugat) tidak melaksanakan tugas sesuai dengan jabatannya, yaitu:

- 1) Prosedur SOP, training, monitoring tidak berjalan dengan semestinya;
- 2) Tidak ada tindak lanjut atas *Contingency Plan* dan menyiapkan *Pesonal Folder*;
- 3) Tetap tidak melaksanakan pelatihan bagi karyawan baru;
- 4) Tidak adanya tanggung jawab untuk mengawasi seksi yang lain di divisi rooms;
- 5) Tidak adanya perencanaan dan inisiatif bahwa ada grup besar sebanyak 500 (lima ratus) kamar.

Berdasarkan alasan-alasan tersebut Penggugat telah melanggar ketentuan Peraturan Perusahaan sebagaimana ketentuan pasal 57 ayat 8 (pelanggaran ringan) dan pasal 58 ayat 17 (pelanggaran sedang) Peraturan Perusahaan;

6. Bahwa dikarenakan pelanggaran tersebut, sebagaimana sanksi dalam Peraturan Perusahaan pasal 62 ayat 6 (pengulangan pelanggaran ringan sebanyak 3 kali dalam rentang 6 bulan dapat di PHK), Maka PT. PAKUWON PERMAI (YOGYAKARTA MARRIOTT HOTEL) menilai Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana yang didalilkan oleh Penggugat dalam gugatannya poin 7 adalah hal yang objektif dan bukan sebagaimana yang didalilkan oleh Penggugat karena alasan yang subyektif apalagi seakan-akan mendiskriminasi Penggugat;



7. Bahwa berdasarkan hal tersebut kemudian PT. PAKUWON PERMAI (YOGYAKARTA MARRIOTT HOTEL) melakukan PHK kepada Penggugat tertanggal 6 Oktober 2022 berdasarkan Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor: 001/5K-DOHR/X/2022;

8. Bahwa alasan Kami menolak anjuran Mediator sebagaimana yang tertuang pada surat Anjuran Dinas Tenaga Kerja Nomor: 565/1731 tanggal 13 Desember 2022 angka 1 yang berisi "Agar Pihak Pengusaha melakukan skorsing dan membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja sampai dengan adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap" karena pada dasarnya Pekerja tidak melaksanakan kewajiban sebagai Front Office Manager di PT. PAKUWON PERMAI (YOGYAKARTA MARRIOTT HOTEL) adapun yang menjadi dasar hukum kami menolak memberikan upah selama masa skorsing adalah Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

9. Bahwa alasan Kami menolak untuk mempekerjakan kembali Penggugat sebagai Pekerja (Tn. Rosa Hantoro Puri) di PT. PAKUWON PERMAI (YOGYAKARTA MARRIOTT HOTEL) disebabkan karena buruknya kinerja dan kurangnya tanggung jawab dari yang bersangkutan, sehingga mengakibatkan kinerja terhambat dan merugikan perusahaan serta tidak adanya itikad baik dari pekerja untuk mengakui kesalahannya yang telah dilakukan oleh pekerja;

10. Bahwa Kami menyadari dimana ketika adanya Pemutusan Hubungan Kerja, maka secara serta merta menimbulkan akibat hukum berupa pemberian sejumlah uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, sebagaimana yang ditetapkan dalam ketentuan Pasal 40 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

11. Bahwa dikarenakan Penggugat telah melakukan pelanggaran Peraturan Perusahaan yang memiliki konsekuensi Pemutusan Hubungan Kerja, sebagaimana yang telah disebutkan dalam Jawaban kami sebelumnya. Maka atas hal ini, terhadap dalil gugatan poin 12 s/d 17 yang pada pokoknya adalah menerima kembali penggugat untuk bekerja disertai dengan hak-hak layaknya sebagai seorang yang masih



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bekerja sudah selayaknya dinyatakan DITOLAK atau setidaknya dinyatakan TIDAK DAPAT DITERIMA.

Bahwa berdasarkan uraian dan dalil-dalil TERGUGAT di atas maka cukup beralasan bagi TERGUGAT mohon ke hadapan Majelis Hakim Pemeriksa Perkara No. 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Yyk pada Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta berkenan memberikan putusan yang amarnya berbunyi sebagai berikut:

PRIMAIR:

DALAM EKSEPSI:

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi TERGUGAT untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

DALAM POKOK PERKARA:

1. Menolak Gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan Gugatan PENGGUGAT tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).
2. Menyatakan Penggugat telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan perusahaan yang diatur dalam Peraturan Perusahaan.
3. Menyatakan perbuatan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat (Rosa Hantoro Puri) adalah SAH dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
4. Menetapkan biaya perkara dibebankan kepada negara.

SUBSIDAIR:

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya. (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa terhadap Jawaban Tergugat tersebut pihak Penggugat telah mengajukan Replik tertanggal 06 April 2023 yang selengkapya sebagaimana termuat dalam Berita Acara Persidangan;

Menimbang, bahwa atas Replik yang disampaikan oleh Penggugat, Tergugat mengajukan Duplik tertanggal 10 April 2023 yang selengkapya sebagaimana termuat dalam Berita Acara Persidangan;

Menimbang, bahwa untuk mendukung dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan alat bukti surat yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-25 dengan rincian sebagai berikut:

1. Photo copy Surat Pemberitahuan Atas Pelanggaran Tata Tertib Kerja PT Pakuwon Permai (Yogyakarta Marriott Hotel) tertanggal 06 Oktober 2023, diberi tanda bukti P-1;
2. Photo copy Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Nomor: 001/SK-DOHR/X/2022 tertanggal 06 Oktober 2022 yang



ditandatangani oleh Agus Sururi selaku Director of Human Resources, diberi tanda bukti P-2;

3. Photo copy Certificate dari Marriott International yang diberikan kepada Rosa Hantoro Puri, diberi tanda bukti P-3;

4. Photo copy Certificate yang diberikan oleh Marriott International kepada Rosa Hantoro Puri tentang Leadership se Asia Pasific tahun 2018, diberi tanda bukti P-4;

5. Photo copy Certificate dari Marriott International tahun 2018 di Yogyakarta Marriott Hotel tanggal 23-25 Mei 2018, diberi tanda bukti P-5

6. Photo copy Certificate yang diberikan Marriott Yogyakarta kepada Rosa Hantoro Puri tahun 2019, diberi tanda bukti P-6;

7. Photo copy Certificate of Training yang dikeluarkan oleh Keduataan Besar Amerika Serikat di Jakarta, diberi tanda bukti P-7;

8. Photo copy Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman No 565/1731 tanggal 13 Desember 2022, diberi tanda bukti P-8;

9. Photo copy Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tertanggal 04 Januari 2023, diberi tanda bukti P-9;

10. Photo copy Certificate of Recognition yang diberikan kepada Rosa Hantoro Puri dari Marriott Yogyakarta tertanggal 17 September 2020, diberi tanda bukti P-10;

11. Photo copy Certificate dari Marriott International yang diberikan kepada Rosa Hantoro Puri "The Five Choices To Extraordinary Productivity" tertanggal 6 Desember 2019, diberi tanda bukti P-11;

12. Photo copy Peraturan Perusahaan (PP) Yogyakarta Marriott Hotel (PT. Pakuwon Permai) pasal 61 tentang Skorsing dan pasal 62 tentang sanksi-sanksi atas Pelanggaran Ringan, diberi tanda bukti P-12;

13. Photo copy Peraturan Perusahaan (PP) Yogyakarta Marriott Hotel (PT. Pakuwon Permai) pasal 65 tentang Pemutusan Hubungan Kerja, diberi tanda bukti P-13;

14. Photo copy Training Hours Report bulan Maret 2022 dimana angka Training hours melebihi target yaitu 9.1 dimana target hours training adalah 4.6/bulan, diberi tanda bukti P-14;

15. Photo copy Training Hours Report bulan Juli 2022 dimana angka Training hours melebihi target yaitu 7.37 dimana target hours training adalah 4.6 / bulan, diberi tanda bukti P-15;



16. Photo copy Email tentang Payroll bulan November 2022 kepada semua Associates/pekerja, diberi tanda bukti P-16;
17. Photo copy Email tentang Payroll bulan Desember 2022 kepada semua Associates/pekerja, diberi tanda bukti P-17;
18. Photo copy Email tentang Payroll bulan Januari 2023 kepada semua Associates/pekerja, diberi tanda bukti P-18;
19. Photo copy Absensi Training karyawan Departemen Front Office, diberi tanda bukti P-19;
20. Photo copy Email dari Penggugat ke semua departement (Head) tentang cross trainng setiap seksi untk karyawan /pegawai baru, diberi tanda bukti P-20;
21. Photo copy Absensi laporan jam kerja dalam satu sistem di semua departemen, diberi tanda bukti P-21;
22. Photo copy Email Penghargaan dari General Manager dan Marriot Internasional kepada Penggugat karena berhasil menjadi juara ke 7 se ASIA Pasific dalam pengumpulan/pencarian Member Anggota tamu hotel Marriot, diberi tanda bukti P-22;
23. Photo copy Penilaian Kinerja Berdasarkan hasil pencapaian karyawan (Manager), diberi tanda bukti P-23;
24. Photo copy Jadwal yang sudah ditandatangani Pimpinan/atasan dan surat ijin dari sekolah anak, diberi tanda bukti P-24;
25. Photo copy Jadwal yang sudah ditandatangani Pimpinan/atasan dan Chating di group WhatsApp, diberi tanda bukti P-25;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan 2 (dua) orang saksi bernama **YUDHA UMBARA** dan **NILA FAHMA RATNASARI** yang telah memberikan keterangan di depan persidangan dibawah sumpah sesuai dengan agamanya;

1. Saksi **YUDHA UMBARA** pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:
 - Bahwa saksi menerangkan kenal dengan Penggugat karena saksi pernah bekerja di Yogyakarta Marriott Hotel dan Penggugat merupakan atasan langsung saksi;
 - Bahwa saksi kenal dengan Penggugat sejak tahun 2017 sejak saksi mulai bekerja di Yogyakarta Marriott Hotel.
 - Bahwa yang lebih dulu bekerja di Yogyakarta Marriott Hotel adalah Penggugat dibandingkan saksi.
 - Bahwa saksi menjelaskan selama saksi bekerja di Yogyakarta Marriott Hotel, Penggugat adalah pribadi yang baik, sangat tertib dalam bekerja dan sering pulang malam, bekerja melebihi jam kerja, dan



sebagai atasan saya di *front office*, Penggugat selalu mem *back up* pekerjaan anak buahnya, dan bahkan terkadang pada saat Penggugat sedang libur juga sering mem *back up* pekerjaan anak buahnya.

- Bahwa saksi mengetahui Penggugat sudah tidak bekerja lagi di Yogyakarta Marriott Hotel pada akhir tahun 2022 dikarenakan sesuatu hal, sedangkan saksi masih bekerja sampai bulan April 2023, pada saat itu diumumkan di *briefing* bahwa Penggugat sudah tidak bekerja lagi;
- Bahwa dengan adanya penggantian General Manager di Yogyakarta Marriott Hotel pada tahun 2020 sekira pada bulan Juni atau Juli 2020;
- Bahwa General Manager Yogyakarta Marriott Hotel yang sebelumnya berasal dari Perancis;
- Bahwa saksi terakhir bekerja di Yogyakarta Marriott Hotel di bagian *Front Office*, sebagai *Assistant Manager Concierge* ;
- Bahwa setahu saksi pada saat pimpinan General Manager yang lama, Penggugat justru *performance* nya selalu bagus dan selalu mencapai standar penilaian dan selalu mendapat penghargaan, namun dibawah kepemimpinan General Manager yang baru memang banyak masalah yang timbul untuk Penggugat, namun *performance* nya selalu bagus;
- Bahwa kapasitas kamar di Yogyakarta Marriott Hotel ada 340 (tiga ratus empat puluh) kamar;
- Bahwa di Yogyakarta Marriott Hotel ada uang *service* dimana uang tersebut didapat dari *revenue* dalam satu bulan dan kemudian dibagi untuk seluruh karyawan, dan yang didapatkan adalah 20% (dua puluh satu persen) dari *service charge*, 10% (sepuluh) persen untuk *service* dan 10% (sepuluh persen) untuk *tax*;
- Bahwa saksi menjelaskan uang *service* yang saksi terima sebagai karyawan Yogyakarta Marriott Hotel tergantung dari jumlah hunian hotel, jika hotel sedang ramai maka uang *service* yang kami dapatkan juga akan tinggi, dan uang *service* yang paling tinggi yang pernah saksi terima hampir Rp.10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan saat sepi yang kami dapatkan sekitar Rp.4.000.000,00 (empat juta rupiah) sampai Rp.5.000.000,00 (lima juta rupiah), rata – rata dalam satu tahun di angka Rp.7.000.000,00 (tujuh juta rupiah);
- Bahwa untuk uang makan, tidak diuangkan, tetapi ada jatah makan seharga Rp.15.000,00 (lima belas ribu rupiah) sampai Rp.20.000,00 (dua puluh ribu) per hari;
- Bahwa tidak dijelaskan secara rinci alasan Penggugat tidak bekerja lagi karen apa;
- Bahwa saksi bekerja di Yogyakarta Marriott Hotel sampai bulan



Mei 2023, sebelumnya saksi diskors pada bulan April 2023 karena suatu masalah dan saksi pernah melakukan mediasi tripartit di Disnaker Sleman.

- Bahwa setahu saksi belum ada penyelesaian antara saksi dengan Yogyakarta Marriott Hotel, karena pesangon saksi belum dibayarkan, dan belum ada kesepakatan.

- Bahwa Management Yogyakarta Marriott Hotel melakukan peringatan, skorsing terhadap pendisiplinan karyawan seharusnya ada tingkatan – tingkatan dalam pendisiplinan karyawan dan tingkatan yang paling berat setahu saksi adalah korupsi;

- Bahwa saksi pernah membaca aturan Yogyakarta Marriott Hotel sekilas saja;

- Bahwa saksi tidak tahu saat General Manager yang baru yaitu Ibu Mey memanggil Penggugat sebanyak 3 (tiga) kali tetapi diabaikan dan disepelekan oleh Penggugat karena Ibu Mey adalah orang lokal;

- Bahwa setahu saksi jika dilihat dari service charge, revenue nya sama saja karena setahu saksi dari BSA untuk pencapaiannya selalu diatas 90% (sembilan puluh persen);

- Bahwa setahu saksi management Yogyakarta Marriott Hotel tersebut kurang bijaksana dalam mengambil keputusan;

- Bahwa setahu saksi Penggugat pernah mengatakan bahwa Penggugat dipanggil oleh General Manager, namun saya lupa kapannya;

- Bahwa biasanya pada saat briefing, Penggugat akan mengingatkan hal – hal apa saja yang harus dilakukan oleh tim agar bisa perform, dan menyampaikan hal – hal apa saja yang kurang;

- Bahwa untuk pembuatan jadwal di front office, biasanya jadwal untuk minggu ini sudah ada pada hari jumat sebelumnya dan sudah di ketahui oleh Director of Rooms, dan jika ada karyawan yang ingin tukar jadwal maka akan ada jadwal yang baru lagi dan biasanya akan ditandatangani oleh assistance manager, manager dan diketahui oleh Director of Rooms, dan kemuddian jadwal tersebut dishare di grup WA dan ditempel di back office untuk Front Office, dan untuk pertukaran jadwal juga biasanya diumumkan pada saat briefing.

- Bahwa setahu saksi untuk pimpinan General Manager yang lama, kami malah diangkat menjadi staf permanen semua, sedangkan untuk yang sekarang sejak tahun 2020, hampir 50% (lima puluh persen) lebih karyawan dan manager sudah tidak bekerja lagi di Yogyakarta Marriott Hotel, termasuk saksi, dan untuk saksi sendiri ada permasalahan sendiri.

- Bahwa setahu saksi ada peraturan bersama untuk pemberian skorsing atau pemberhentian seseorang di Yogyakarta Marriott Hotel tersebut;



- Bahwa saksi tidak tahu jika Penggugat saat diberikan SP I, akan memberikan klarifikasi kepada General Manager tetapi tidak diterima;
- Saksi menerangkan bahwa Penggugat aktif di komunitas Islam di Yogyakarta Marriott Hotel, dan Penggugat juga ketua LKS Bipartit;
- Bahwa Penggugat pernah melakukan double job, pada saat itu Penggugat juga mau menjadi Front Desk, dan juga menjadi Duty Manager;
- Bahwa Penggugat pernah Ditunjuk sebagai Champion Brand dan pencapaiannya pada saat itu, kita lolos untuk audit dan hasilnya bagus dan sangat bagus;
- Bahwa pada kepemimpinan General Manager yang baru ini setahu saksi belum ada karyawan yang diangkat menjadi karyawan tetap;
- Bahwa setahu saksi Penggugat pernah mendapatkan penghargaan baik di Marriot Internasional maupun Marriott Indonesia;
- Bahwa penghargaan yang diterima oleh Penggugat sebagaimana bukti bertanda P-3, P-4, P-5, P-6, P-7, P-8, P-9, P-10, P-11, dan hanya karyawan yang baik yang berhak mendapatkan penghargaan karena Marriott tidak akan sembarangan memberikan penghargaan;
- Bahwa jumlah karyawan di Yogyakarta Marriott Hotel setahu saksi ada 400 (empat ratus orang lebih).
- Bahwa setahu saksi sejak adanya management baru hampir 50% (lima puluh persen) pegawai sudah tidak bekerja lagi di Yogyakarta Marriott Hotel dengan alasan yang bermacam – macam.
- Bahwa saksi kurang tahu alasannya kenapa ada 50% (lima puluh persen) pegawai resign, namun rata – rata karena merasa tidak nyaman namun saya tidak tahu alasan tepatnya.
- Bahwa di Yogyakarta Marriott Hotel ada 3 (tiga) shift, Untuk di front office sendiri, untuk shift pagi dimulai dari jam 06.00 sampai dengan jam 16.00 WIB atau 17.00 WIB, shift siang dari jam 13.00 WIB sampai jam 22.00 WIB dan shift malam dari jam 22.00 WIB sampai jam 07.00 WIB.
- Bahwa pada saat recruitment ada menandatangani kontrak 1 (satu) kali dengan waktu 1 (satu) tahun dan kemudian bisa diperpanjang lagi, dan untuk saya setelah 2 (dua) tahun kemudian menjadi tenaga permanen.
- Bahwa gaji paling rendah di Yogyakarta Marriott hotel adalah setara UMR Yogyakarta untuk associate;
- Bahwa UMP berlaku untuk masa kerja 1 (satu) tahun;
- Bahwa kalau untuk saksi tidak ada uang transportasi tetapi saksi tidak tahu untuk Penggugat apakah ada atau tidak;
- Bahwa saksi tidak tahu gaji Penggugat berapa.
- Bahwa untuk uang service charge dibagi rata.
- Bahwa saksi tidak tahu persis proses Penggugat di PHK.



- Bahwa saksi belum pernah diberi peringatan secara lisan dan langsung keluar Surat Peringatan.
- Bahwa satu Surat Peringatan harusnya berlaku selama 6 (enam) bulan, tetapi pada kasus saksi, saksi diskorsing 2 (dua) minggu dan kemudian di PHK, tidak mendapatkan SP.
- Bahwa setahu saksi ada permasalahan Penggugat yang di PHK karena melakukan kesalahan, namun saksi tidak tahu kesalahannya apa, saksi tahu karena diberitahukan di briefing oleh Director of Rooms kami, pada saat itu dipanggil pershift dan disampaikan bahwa Penggugat sudah tidak bekerja lagi di Yogyakarta Marriott Hotel, kira-kira 2 (dua) hari setelah Penggugat sudah tidak bekerja lagi
- Bahwa sampai saat saksi keluar, kedudukan Penggugat masih kosong.
- Bahwa yang menyampaikan kalau Penggugat sudah tidak bekerja lagi adalah Ambar selaku Director of Rooms yang merupakan atasan langsung Penggugat ;
- Bahwa Jabatan Penggugat adalah Front Office Manager.
- Penggugat banyak berhubungan dengan tamu karena kami kekurangan tenaga, dan Penggugat sering membantu kami di front office.;
- Bahwa Jika Penggugat tidak masuk kerja, maka ada On Duty Manager dan Assistant Manager untuk menggantikan;
- Bahwa Penggugat jadwalnya kebanyakan masuk pagi, dari 24 (dua puluh empat) jam dibagi menjadi 3 (tiga) shift yaitu pagi, sore dan malam;
- Bahwa peraturan yang dipakai di Yogyakarta Marriott Hotel adalah PKWT;
- Bahwa setahu saya untuk Penggugat saya dengar memang terima SP, tetapi saya tidak tahu detailnya, terakhir saya dengar bahwa Penggugat sudah menerima SP III.
- Bahwa saksi tidak tahu apakah Penggugat menerima SP tersebut atau tidak.
- Bahwa saksi tahu bahwa Penggugat telah menerima SP adalah dari rekan satu tim.
- Bahwa selama Penggugat bekerja dengan saksi, Penggugat tidak pernah melakukan pelanggaran.
- Bahwa absensi di Yogyakarta Marriott Hotel menggunakan finger print, jika tidak terekam berarti orang tersebut sedang off atau sedang tidak masuk dan semua datanya sudah terekam.
- Bahwa saksi tidak tahu berapa gaji Penggugat.
- Bahwa saksi menerima gaji awalnya setiap tanggal 25, namun akhir – akhir ini saksi menerima gaji setiap tanggal 28 dengan cara



ditransfer.

- Bahwa pemberian service charge menjadi satu dengan gaji dan kami juga mendapatkan slip gaji melalui email.
- Bahwa setahu saksi Penggugat saat ini belum bekerja, dan Penggugat memiliki usaha sendiri;
- Bahwa setahu saksi yang diminta oleh Penggugat kepada Tergugat melalui perkara ini adalah kejelasan, karena menurut Penggugat statusnya saat ini adalah masih menjalani skorsing.
- Bahwa saksi kurang tahu skorsing seperti apa yang sedang dijalani oleh Penggugat.
- Bahwa Penggugat sudah bekerja di Yogyakarta Marriott Hotel sejak tahun 2017, jadi sudah 5 (lima) tahun.
- Bahwa di Yogyakarta Marriott Hotel ada serikat pekerja, dan Penggugat menjadi ketua dari serikat pekerja tersebut.
- Bahwa setahu saksi serikat pekerja tersebut berafiliasi dengan bapak Ahmad Mustaqim.
- Bahwa saksi juga ikut bergabung dengan Serikat Pekerja, dan setiap bulannya tidak ada iurannya hanya ada pada saat pendaftaran saja.
- Bahwa ada BPJS namun belum saksi cairkan.
- Bahwa setahu saksi Penggugat belum menerima Pesangon.
- Bahwa saksi kenal dengan orang yang bertandatangan pada bukti surat yang bertanda P-23 ini.
- Bahwa sebelum Penggugat belum ada yang di PHK, yang pertama di PHK adalah Penggugat, dan kemudian saya yang di PHK selanjutnya dengan alasan melakukan kesalahan berat, saya dituduh melakukan pelecehan, dan masih menjadi perselisihan dan masih menunggu anjuran Disnaker.
- Bahwa setahu saksi Penggugat di skorsing dahulu baru di PHK;
- Bahwa terkait dengan status Penggugat saksi kurang tahu apa status Penggugat saat ini, apakah sudah di PHK atau skorsing karena setahu saksi Penggugat belum menerima surat PHK sejak tahun 2022.
- Bahwa setahu saksi Penggugat selama masa skorsing ini tidak menerima haknya atau tidak digaji;
- Bahwa setahu saksi Penggugat hanya ingin kejelasan, apakah akan dipekerjakan lagi atau tidak, jika memang di PHK maka Penggugat minta pesangonnya.
- Biasanya sebelum mendapat SP ada peringatan secara lisan dulu, tetapi sekarang langsung keluar SP I, II dan III.
- Bahwa pada kasus saksi yang mengeluarkan SP adalah Director of Rooms saya, pada saat itu saya masuk tetapi tidak melaporkan, karena pada saat itu hotel ramai jadi saya berinisiatif untuk bekerja agar keadaan terkondisikan, namun ternyata itu dianggap salah;



- Bahwa seharusnya yang mengeluarkan SP adalah atasan langsung saya yaitu Penggugat, namun karena Penggugat tidak ada, saat itu yang mengeluarkan SP untuk saya langsung Director of Rooms saya;
- Bahwa saksi hanya mendengar jika Penggugat pernah dipanggil oleh General Manager, tetapi untuk tidak hadir saat dipanggil saya tidak tahu;
- Bahwa dengan adanya General Manager yang baru ini hunian Yogyakarta Marriott Hotel tetap ramai seperti sebelum adanya pandemi, jadi sama saja;
- Bahwa pesangon saksi belum dibayarkan penuh, hanya baru menerima 1 (satu) kali gaji;
- Bahwa untuk saksi, skorsing dan kemudian PHK dan sudah ada surat PHKnya;

2. Saksi NILA FAHMA RATNASARI pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat, karena penggugat adalah atasan saksi saat bekerja di Yogyakarta Marriott Hotel;
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat sejak tahun 2014, namun saksi mulai bekerja di Yogyakarta Marriott Hotel sejak tahun 2018;
- Bahwa Penggugat lebih dulu bekerja di Yogyakarta Marriott Hotel, Penggugat mulai bekerja sejak tahun 2017 sedangkan saksi tahun 2018;
- Bahwa saksi dan Penggugat berada di dalam 1 (satu) tim yaitu di bagian *front office*;
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat sudah tidak bekerja di Yogyakarta Marriott Hotel karena diumumkan pada saat *briefing* bahwa Penggugat sudah tidak bekerja lagi karena alasan personal dari Penggugat;
- Bahwa setahu saksi, performa Penggugat selama bekerja di Yogyakarta Marriott Hotel adalah sangat tertib dan bekerja sesuai dengan jadwal yang ada, dan sering membantu karyawan yang bertugas di *front office*, jika kekurangan karyawan Penggugat selalu membantu dan mem *back up* karyawan yang bertugas di depan;
- Bahwa saksi tahu Penggugat sudah tidak bekerja di Yogyakarta Marriott Hotel lagi pada akhir tahun 2022 di quartal ketiga, pada saat itu saksi masih bekerja di Yogyakarta Marriott Hotel sampai bulan Desember 2022, dan saksi tidak bekerja lagi karena kontrak saya tidak diperpanjang lagi;
- Bahwa adanya penggantian General Manager di Yogyakarta Marriott Hotel pada tahun 2020 sekira pada bulan Juni atau Juli 2020;
- Bahwa General Manager Yogyakarta Marriott Hotel yang sebelumnya berasal dari Perancis;
- Bahwa saksi terakhir bekerja di Yogyakarta Marriott Hotel tersebut saksi berada di bagian *Front Office*, sebagai *Front Desk Agent*;



- Bahwa setahu saksi pada saat pimpinan General Manager yang lama, Penggugat justru *performance* nya selalu bagus dan selalu mencapai standar penilaian dan selalu mendapat penghargaan, namun dibawah kepemimpinan General Manager yang baru memang banyak masalah yang timbul untuk Penggugat, namun *performance* nya selalu bagus;
- Bahwa di Yogyakarta Marriott Hotel memiliki 340 (tiga ratus empat puluh) kamar;
- Bahwa di Yogyakarta Marriott Hotel ada uang *service* dimana uang tersebut didapat dari *revenue* dalam satu bulan dan kemudian dibagi dengan seluruh karyawan, dan yang didapatkan adalah 20% (dua puluh satu persen) dari *service charge*, 10% (sepuluh) persen untuk *service* dan 10% (sepuluh persen) untuk *tax*;
- Bahwa uang *service* yang saksi dapatkan sebagai karyawan Yogyakarta Marriott Hotel tergantung dari jumlah hunian hotel, jika hotel sedang ramai maka uang *service* yang kami dapatkan juga akan tinggi, dan uang *service* yang paling tinggi yang pernah saya dapatkan adalah hampir Rp.10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan saat sepi yang kami dapatkan sekira Rp.4.000.000,00 (empat juta rupiah) sampai Rp.5.000.000,00 (lima juta rupiah), rata – rata dalam satu tahun di angka Rp.7.000.000,00 (tujuh juta rupiah);
- Bahwa untuk uang makan, tidak diuangkan, tetapi ada jatah makan sekitar Rp.15.000,00 (lima belas ribu rupiah) sampai Rp.20.000,00 (dua puluh ribu) per hari;
- Bahwa tidak ada penjelasan secara rinci alasan Penggugat tidak bekerja lagi karena apa;
- Bahwa saksi menjelaskan kalau saksi tidak keluar dari Yogyakarta Marriott Hotel, tetapi saksi tidak bekerja lagi karena kontrak saksi memang sudah habis pada Desember tahun 2022, dan kontrak saksi tidak diperpanjang lagi oleh *management*;
- Bahwa ada terlihat perbedaan situasi di Front Desk antara kepemimpinan General Manager yang lama dan yang baru, untuk yang lama kami ada *achievement* untuk *enrolement* sedangkan yang baru kami tidak ada pencapaian jika tidak didorong oleh Penggugat;
- Bahwa saksi pernah membaca tata tertib Yogyakarta Marriott Hotel, antara lain melaksanakan *job desk* dan mentaati peraturan dalam kontrak, melakukan upgrade diri supaya perform di perusahaan;
- Bahwa saksi tidak tahu saat dimana General Manager yang baru yaitu Ibu Mey memanggil Penggugat sebanyak 3 (tiga) kali tetapi diabaikan dan disepelekan oleh Penggugat karena Ibu Mey adalah orang lokal;
- Bahwa Penggugat sering membandingkan dengan mengatakan bahwa



orang asing lebih bagus dibandingkan orang lokal;

- Bahwa revenue Yogyakarta Marriott Hotel naik saat dipegang Ibu Mey karena sebelumnya ada masa pandemi;
- Bahwa setahu saksi survey kepuasan tidak berupa persen tetapi berupa warna yaitu hijau, orange atau merah;
- Penggugat pernah menyampaikan bahwa ia akan mengikuti kegiatan PHRI dan pernah mengkondisikan tim front office yang disampaikan sendiri oleh Penggugat pada momen afternoon briefing, dan Penggugat mengumumkannya beberapa hari sebelumnya;
- Bahwa setahu saksi acara PHRI itu sudah dijawabkan sejak lama dan pada saat itu memang jadwalnya Penggugat libur dan sudah di acc oleh direktur Front Office juga;
- Bahwa setahu saksi pada saat briefing Penggugat tidak memberitahukan dari mengenai pemanggilan dari General Manager;
- Bahwa sebelum dan sesudah dipegang oleh Ibu Mey ada perubahan secara visual yang tampak, pada lobby ada beberapa lukisan, selain itu kami mempunyai seragam baru, dan ada gamelan di lobby hotel, dan pada area karyawan di locker dulunya tidak ada air panas dan sekarang ada air panas;
- Bahwa saksi pernah mendapat surat peringatan kedua dari management, karena ada tamu yang kekurangan pembayaran yang disampaikan oleh teman saya pada saat tamu tersebut check out, dan tamu tersebut complain untuk penagihan bayaran tersebut, dan pada hari itu juga saya sudah langsung membayarkan kekurangan pembayaran tersebut, jadi saya yang menutup kekurangan pembayaran tersebut;
- Bahwa pada saat kejadian tersebut kebetulan Penggugat sedang tidak bertugas, dan saya melaporkan hal tersebut ke leader;
- Bahwa setahu saksi ada peraturan bersama untuk pemberian skorsing atau pemberhentian seseorang di Yogyakarta Marriott Hotel tersebut;
- Bahwa saksi tidak tahu jika Penggugat saat diberikan SP I, akan memberikan klarifikasi kepada General Manager tetapi tidak diterima;
- Setahu saksi tidak ada uang transport, selain gaji hanya ada BPJS, uang makan dan uang service saja;
- Bahwa setahu saya Penggugat aktif di komunitas Islam di Yogyakarta Marriott Hotel, dan Penggugat juga ketua LKS Bipartit;
- Bahwa Penggugat pernah melakukan double job, pada saat itu Penggugat juga mau menjadi Front Desk, dan juga menjadi Duty Manager;
- Bahwa setahu saksi Penggugat pernah mendapatkan penghargaan baik di Marriot Internasional maupun Marriott Indonesia;
- Bahwa benar penghargaan yang diterima oleh Penggugat sebagaimana bukti bertanda P-3, P-4, P-5, P-6, P-7, P-8, P-9, P-10, P-11, dan hanya karyawan yang baik yang berhak mendapatkan penghargaan karena



- Marriott tidak akan sembarangan memberikan penghargaan;
- Bahwa setahu saksi total karyawan di Yogyakarta Marriott Hotel ada 400 (empat ratus orang lebih).
 - Bahwa setahu saksi sejak adanya management baru hampir 50% (lima puluh persen) pegawai sudah tidak bekerja lagi di Yogyakarta Marriott Hotel dengan alasan yang bermacam – macam.
 - Bahwa saksi kurang tahu alasannya apa sehingga 50% (lima puluh persen) pegawai resign, namun arta – rata karena merasa tidak nyaman namun saya tidak tahu tepatnya.
 - Bahwa di Yogyakarta Marriott Hotel ada 3 (tiga) shift, Untuk di front office sendiri, untuk shift pagi dimulai dari jam 06.00 sampai dengan jam 16.00 WIB atau 17.00 WIB, shift siang dari jam 13.00 WIB sampai jam 22.00 WIB dan shift malam dari jam 22.00 WIB sampai jam 07.00 WIB.
 - Bahwa pada saat recruitment ada menandatangani kontrak 1 (satu) kali dengan waktu 1 (satu) tahun dan kemudian bisa diperpanjang lagi.
 - Bahwa Gaji paling rendah di Yogyakarta Marriott hotel adalah setara UMR Yogyakarta untuk associate untuk masa kerja 1 (satu) tahun;
 - Bahwa untuk saksi tidak ada uang transportasi tetapi saya tidak tahu untuk Penggugat apakah ada atau tidak;
 - Bahwa saksi tidak tahu gaji Penggugat berapa.
 - Bahwa untuk uang service charge dibagi rata.
 - Bahwa saksi tidak tahu persis proses Penggugat di PHK.
 - Bahwa setahu saksi ada permasalahan Penggugat yang di PHK karena melakukan kesalahan, namun saksi tidak tahu kesalahannya apa, saksi tahu karena diberitahukan di briefing oleh Director of Rooms kami, pada saat itu dipanggil pershift dan disampaikan bahwa Penggugat sudah tidak bekerja lagi di Yogyakarta Marriott Hotel, sekira 2 (dua) hari setelah Penggugat sudah tidak bekerja lagi;
 - Bahwa sampai saksi keluar, kedudukan Penggugat masih kosong;
 - Bahwa setahu saksi untuk Penggugat saksi dengar memang terima SP, tetapi saksi tidak tahu detilnya, terakhir saksi dengar bahwa Penggugat sudah menerima SP III.
 - Bahwa saksi tidak tahu apakah Penggugat menerima SP tersebut atau tidak;
 - Bahwa saksi tahu Penggugat telah menerima SP dari Penggugat sendiri.
 - Bahwa selama Penggugat bekerja dengan saksi, Penggugat tidak pernah melakukan pelanggaran;
 - Bahwa absensi di Yogyakarta Marriott Hotel menggunakan finger print, jika tidak terekam berarti orang tersebut sedang off atau sedang tidak masuk dan semua datanya sudah terekam.
 - Bahwa awalnya saksi menerima gaji setiap tanggal 25, namun akhir – akhir ini saksi menerima gaji setiap tanggal 28 dengan cara ditransfer.
 - Bahwa benar, pemberian service charge menjadi satu dengan gaji dan



kami juga mendapatkan slip gaji melalui email;

- Bahwa setahu saksi Penggugat saat ini belum bekerja, dan Penggugat memiliki usaha sendiri.
- Bahwa setahu saksi yang diminta oleh Penggugat kepada Tergugat melalui perkara ini adalah kejelasan, karena menurut Penggugat statusnya saat ini adalah masih menjalani skorsing.
- Bahwa saksi kurang tahu skorsing seperti apa yang sedang dijalani oleh Penggugat.
- Bahwa Penggugat sudah bekerja di Yogyakarta Marriott Hotel sejak tahun 2017, jadi sudah 5 (lima) tahun.
- Bahwa di Yogyakarta Marriott Hotel ada serikat pekerja, dan Penggugat menjadi ketua dari serikat pekerja tersebut.
- Bahwa setahu saksi serikat pekerja tersebut berafiliasi dengan bapak Ahmad Mustaqim.
- Bahwa saksi juga ikut bergabung dengan Serikat Pekerja, dan setiap bulannya tidak ada iurannya hanya ada pada saat pendaftaran saja.
- Bahwa ada BPJS namun belum saya cairkan.
- Bahwa setahu saksi Penggugat belum menerima Pesangon.
- Bahwa saksi kenal dengan orang yang bertandatangan pada bukti bertanda P-23 ini.
- Bahwa sebelum Penggugat belum ada yang di PHK, yang pertama di PHK adalah Penggugat;
- Bahwa Pada saat saksi masih bekerja tingkat hunian Yogyakarta Marriott Hotel sekitar 80% (delapan puluh persen).
- Bahwa Rate tertinggi di Yogyakarta Marriott Hotel adalah untuk kamar President Suite yaitu Rp.15.000.000,00 (lima belas juta rupiah) sampai Rp.18.000.000,00 (delapan belas juta rupiah) dan rate yang terendah Rp.1.800.000,00 (satu juta delapan ratus ribu rupiah) sampai Rp.2.000.000,00 (dua juta rupiah) tergantung jumlah hunian kamar.
- Bahwa setahu saksi Penggugat di skorsing dahulu baru di PHK.
- Bahwa status Penggugat saat ini saksi kurang tahu apa status Penggugat saat ini, apakah sudah di PHK atau skorsing karena setahu saksi Penggugat belum menerima surat PHK sejak tahun 2022.
- Bahwa setahu saksi Penggugat selama masa skorsing ini tidak menerima haknya atau tidak digaji.
- Bahwa setahu saksi Penggugat hanya ingin kejelasan, apakah akan diekerjakan lagi atau tidak, jika memang di PHK maka Penggugat minta pesangonnya.
- Bahwa biasanya sebelum mendapat SP ada peringatan secara lisan dulu, tetapi sekarang langsung keluar SP I, II dan III;
- Bahwa dengan adanya General Manager yang baru ini hunian Yogyakarta Marriott Hotel tetap ramai seperti sebelum adanya pandemi, jadi sama saja;
- Bahwa Pesangon saksi belum dibayarkan penuh, hanya baru menerima



1 (satu) kali gaji;

Menimbang, bahwa untuk mendukung kebenaran dalil-dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan alat bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai T-24 dengan rincian sebagai berikut:

1. Poto copy Surat Pemberitahuan Atas Pelanggaran Tata Tertib Kerja Tanggal 29 Maret 2022 (Surat Peringatan Pertama / SP-1), diberi tanda bukti T-1;
2. Foto copi Surat Pemberitahuan Atas Pelanggaran Tata Tertib Kerja Tanggal 4 Juli 2022 (Surat Peringatan Kedua / SP-2), diberi tanda bukti T-2;
3. Poto copy Surat Pemberitahuan Atas Pelanggaran Tata Tertib Kerja Tanggal 2 September (Surat Peringatan Ketiga/SP-3), diberi tanda bukti T-3;
4. Poto copy Ringkasan dari (Surat Peringatan 1 Tertanggal 29 Maret 2022, Surat Peringatan 2 Tertanggal 4 Juli 2022, dan Surat Peringatan 3 Tertanggal 2 September 2022 serta Pelanggaran Tertanggal 17 September 2022), diberi tanda bukti T-4;
5. Poto copy Tanda Terima Tanggal 6 Oktober 2022 tentang telah diterimanya surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja tanggal 12 Oktober 2022 dan surat skorsing mulai tanggal 6 Oktober 2022, diberi tanda bukti T-5;
6. Poto copy surat Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 001/SK-DOHR/X/2022 Tanggal 6 Oktober 2022, diberi tanda bukti T-6;
7. Poto copy surat Surat Pemberitahuan Atas Pelanggaran Tata Tertib Kerja Tanggal 6 Oktober 2022 / Skorsing, diberi tanda bukti T-7;
8. Poto copy Peraturan Perusahaan Yogyakarta Marriott Hotel (PT Pakuwon Permai) Periode Tahun 2021-2023, diberi tanda bukti T-8;
9. Poto copy surat Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman No.560/002/Kep.Din/PP/2021 Tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan Yogyakarta Marriott Hotel, diberi tanda bukti T-9;
10. Poto copy surat Pernyataan telah menerima *Associate Handbook Acknowledgement* Tertanggal 3 Maret 2017, diberi tanda bukti T-10;
11. Poto copy surat Panduan Perilaku Bisnis Tertanggal 16 Maret 2018, diberi tanda bukti T-11;
12. Foto copi surat *Job Description* posisi *Front Office Manager (FOM)* Tertanggal 3 Juli 2017, diberi tanda bukti T-12;
13. Foto copi surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terakhir Tertanggal 25 Juni 2018, diberi tanda bukti T-13;



14. Foto copi surat Surat No. 011/PER/HR/VII/2019 tentang Konfirmasi Status Karyawan Tetap Tertanggal 02 Juli 2019, diberi tanda bukti T-14;
15. Foto copi surat Surat Pemberitahuan Perubahan Pemilik Tertanggal 1 Desember 2020, diberi tanda bukti T-15;
16. Foto copi surat *Merit Increment* Tertanggal 11 April 2022, diberi tanda bukti T-16;
17. Foto copi surat Ringkasan Pernyataan Tertanggal 23 September 2022, diberi tanda bukti T-17;
18. Foto copi surat Ringkasan Pembicaraan Tertanggal 26 September 2022, diberi tanda bukti T-18;
19. Foto copi surat Commitment To Yogyakarta Marriott Hotel oleh Rosa Hantoro Puri Tertanggal 23 September 2022, diberi tanda bukti T-19;
20. Foto copi surat Absensi Print Out Finger Print atas Nama Rosa Hantoro P, diberi tanda bukti T-20;
21. Foto copi surat Print Out Monthly Roster/ Jadwal Masuk Bulan September 2022, diberi tanda bukti T-21;
22. Foto copi surat Print Out Monthly Roster/ Jadwal Masuk Bulan September 2022, diberi tanda bukti T-22;
23. Foto copi surat Perhitungan Uang Pesangon berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, diberi tanda bukti T-23;
24. Print Out Engagement Survey Yogyakarta Marriott Hotel (JOGMC) Leadership Excellence yang dikeluarkan oleh Kincentric dan Percaptyx dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2023, selanjutnya diberi tanda T-24;

Menimbang, bahwa untuk mendukung dalil bantahannya, pihak Tergugat telah mengajukan 3 (tiga) orang saksi bernama **RIKA ADILLA SAMSURA**, **DIONO SUHANDANI** dan **RENDI TRIONO AKBAR** yang telah memberikan keterangan di depan persidangan dibawah sumpah sesuai dengan agamanya;

1. Saksi **RIKA ADILLA SAMSURA**, pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:
 - bahwa saksi kenal dengan Penggugat karena Penggugat merupakan rekan kerja saksi di Yogyakarta Marriott Hotel.
 - Bahwa saksi bekerja di Yogyakarta Marriott Hotel sejak 2 Desember 2021 sampai 2 agustus 2023.
 - Bahwa saksi kerja di Yogyakarta Marriott Hotel adalah sebagai Director Sales and Marketing sejak mulai awal bekerja hingga akhir masa



kerja.

- Bahwa saksi mengundurkan diri dari Yogyakarta Marriott Hotel, karena saksi mendapatkan promosi untuk memegang 2 (dua) hotel di Surabaya.
- Bahwa saksi mengenal Penggugat sebagai Front Office Manager;
- Bahwa setahu saksi Penggugat sudah di PHK oleh Yogyakarta Marriott Hotel namun Penggugat menolak PHK tersebut, dan saya tahu dari persidangan ini jika Penggugat ingin dipekerjakan kembali di Yogyakarta Marriott Hotel;
- Bahwa setahu saksi dari Pak Jaka, bahwa Penggugat sudah menggantikan posisinya yang terdahulu sebagai Director of Rooms di Hotel Tentrem;
- Bahwa jabatan Penggugat bukan sebagai director tapi sebagai manager;
- Bahwa saksi sering berinteraksi dengan Director of Rooms, karena tugas saksi adalah untuk mencari tamu, baik personal maupun group dan ketika tamu tersebut check in ataupun check out maka otomatis akan ditangani oleh Front Office.
- Bahwa saksi bertanggungjawab tidak hanya dengan group saja tetapi juga dengan personal, karena ada beberapa perusahaan yang mempunyai kontrak eksklusif dengan Yogyakarta Marriott Hotel;
- Bahwa sebagai Director of Sales and Marketing saksi bisa berkomunikasi dengan sesama director atau dengan manager, jadi saksi juga bisa berkomunikasi langsung dengan Penggugat yang juga membawahi Front Office;
- Bahwa saksi menjelaskan ada kenangan saksi dengan Penggugat yang mengganggu dari sisi profesionalitas, yang pertama adalah pada saat awal saksi masuk di Yogyakarta Marriott Hotel yaitu pada bulan Desember 2021, dimana Yogyakarta Marriott Hotel memiliki kerjasama dengan Hyundai dan ada harga khusus dan layanan spesial yang diberikan kepada tamu – tamu yang booking hotel karena telah membeli mobil baru di Hyundai, dan kebetulan pada bulan Desember tersebut ada salah satu eksekutif Hyundai yang menginap di Yogyakarta Marriott Hotel dan bertanya tentang apakah keuntungan yang bisa didapatkan oleh tamu – tamu beliau sebagai pemilik mobil Hyundai, pada saat itu training dan informasi telah diberikan sebelumnya tetapi saat check in, tim dari Front office tidak mengetahui tentang hal tersebut, dan akhirnya saksi mendapat komplain yang lumayan keras dari Director of Sales and Marketing area Indonesia melalui email yang menanyakan kenapa Marriott Yogyakarta tidak bisa memberikan penjelasan kepada tim



Hyundai padahal training sudah diberikan;

- Bahwa pada bulan Mei 2023, ada sebuah group besar dan rate yang diberikan sekitar Rp.500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah), tamu tersebut baru membayar Rp.252.000.000,00 dua ratus lima puluh dua juta rupiah) karena total kamar sekitar 200 (dua ratus) kamar dan sudah diinfo tamu tidak boleh check out sebelum semua pembayaran selesai, karena kami takut jika tamu keluar dan kabur dan tidak membayar, dan ternyata dari pihak front office tidak ada yang menghentikan tamu tersebut saat check out dan tamu dibiarkan saja, dan akhirnya tamu belum membayar Rp.300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah), dan kemudian dari tim sales saya yang berada di Jakarta yang mengejar pembayaran ke perusahaan tersebut dan sampai akhirnya dibayarkan 4 (empat) hari setelah tamu tersebut check out, yang seharusnya pembayaran dilakukan saat tamu check out, sehingga tamu tersebut check out di tanggal 23 dan baru terbayarkan pada tanggal 27.

- Bahwa seharusnya seorang Manager Front Office memberikan training atau pelatihan secara khusus untuk menghadapi tamu – tamu yang sifatnya group seperti ini, dan seharusnya juga ada tagihan harian, karena tamu menginap setiap harinya, kita harus mengecek setiap malam apakah kamar yang dipakai sesuai dengan jumlah kamar yang tertera di kontrak dan apakah ada kelebihan dan kekurangan yang bisa disampaikan kepada group di keesokan harinya, karena takutnya ada tagihan yang tidak tertagihkan di malam itu, kita bisa tagihkan di keesokan paginya, atau jika ada kelebihan bisa disampaikan, dan ternyata selama saksi di Yogyakarta Marriott Hotel, tidak ada tagihan harian yang diberikan oleh Front Office ke pihak tim event yang merupakan tim saksi yang bertugas untuk mengkoordinasi group selama tinggal di hotel.

- Bahwa seharusnya ada tagihan harian yang diberikan dari Front Office ke tim event untuk menghindari kekurangan pembayaran, tetapi karena tidak ada informasi yang diberikan dari tim Front Office kepada tim event, maka tim event saya yang harus menarik laporan setiap hari setiap malam secara manual dari sistem dan itu menambahkan pekerjaan dan juga ada resiko jika ada tagihan yang belum tertagihkan karena sistem aksesnya yang terbatas, maka pihak event tidak bisa mengubah jalur tagihan, misalnya tagihan kamar A dibayarkan personal atau ke group, dan untuk 200 (dua ratus) kamar itu sulit untuk dilakukan secara manual;



- Bahwa saksi sampaikan selain bertanggungjawab untuk mencari group, saksi juga mencari perusahaan yang loyal kepada hotel sehingga bisa diberikan diskon spesial, dan kami mempunyai mitra dari perusahaan lain yang mendapatkan harga lebih murah, tetapi pada saat check in mereka harus menunjukkan kartu identitas perusahaan (ID Card) atau kartu nama sebagai bukti bahwa memang benar tamu tersebut adalah merupakan tamu dari perusahaan yang merupakan mitra dari Yogyakarta Marriott Hotel, namun kenyataannya ada banyak tamu yang booking di Yogyakarta Marriott Hotel dengan harga spesial, namun pada saat check in tidak ada kartu nama ataupun kartu identitas dari tamu yang bersangkutan yang membuktikan bahwa memang benar tamu tersebut adalah karyawan dari mitra Yogyakarta Marriott Hotel, seharusnya pada saat check in dimintakan kartu nama atau kartu identitas tersebut namun saksi menemukan ada beberapa yang tidak diverifikasi pada saat check in;
- Pernah juga ada 1 (satu) group dimana ada satu tamu yang tidak jadi menggunakan kamar, kunci sudah dikembalikan kepada pihak front office dan sudah dikatakan oleh tamu tersebut bahwa kamarnya tidak jadi dipakai, dan seharusnya sudah dihapus dari sistem, namun ternyata tidak ada laporan dari timnya Penggugat ke tim saksi bahwa kamar tersebut kuncinya sudah dikembalikan dan tim saya baru tahu beberapa hari kemudian bahwa tamunya menolak untuk membayar 2 (dua) atau 3 (tiga) kamar tersebut karena dari pihak tamu mengaku bahwa kunci sudah dikembalikan, tetapi tagihan sudah berjalan selama beberapa hari, sehingga hotel menjadi rugi yang seharusnya kamar tersebut bisa dijual tetapi ternyata kosong dan tidak dipakai dan tamu tersebut tidak mau membayar.
- Bahwa untuk kunci menjadi tanggungjawab front office, sedangkan tim saksi adalah bagian back office jadi tidak tahu siapa saja yang sudah mengembalikan kunci;
- Bahwa kerugiannya ditanggung pihak hotel;
- Bahwa kejadian yang pada akhirnya mengakibatkan tamu benar – benar tidak mau membayar yang saksi alami adalah sebanyak 2 (dua) kali, ada yang dengan kejadian yang sama tetapi mau membayar tapi yang kena adalah nama baik hotel karena tamu merasa sudah mengembalikan kunci tetapi kenapa masih harus membayar;
- Bahwa Jika ingin izin tidak masuk di luar yang telah dijadwalkan, otomatis harus ada laporan ke atasan karena atasan yang bertugas untuk mengatur schedule atau jadwal, jika satu orang tidak ada, maka



harus ada yang menggantikan;

- Bahwa sepanjang yang saksi ketahui jika tidak masuk tanpa pemberitahuan sedangkan ada tanggung jawab besar, maka hal tersebut merupakan suatu kekeliruan, untuk saya sendiri jika saksi sedang libur tetapi ada sesuatu hal yang penting di kantor maka saksi akan kembali ke kantor;
- Bahwa pernah ada acara naik sepeda, karena kebetulan dari tim saksi juga ikut dalam acara naik sepeda ini dan memang pada saat itu adalah weekend dimana tingkat hunian hotel sangat tinggi sampai 90% (sembilan puluh persen) dan pada saat itu Penggugat ikut naik sepeda sedangkan di hotel lagi ramai;
- Bahwa saksi tahu adanya pelanggaran aturan SOP dan bahkan pelanggaran hukum baik pidana maupun perdata yang dilakukan oleh timnya Penggugat berkaitan dengan keuangan, tetapi saya tidak tahu detilnya;
- Bahwa saksi menjelaskan sebenarnya lebih banyak dari tim saksi yang meminta Penggugat untuk berkoordinasi, karena yang dihubungi oleh tamu dalam pihak sales dan tim sales yang berkoordinasi dengan front office, pernah ada kejadian group 300 (tiga ratus) kamar untuk 2 (dua) malam dan untuk pendapatan yang didapat juga sangat besar sejumlah Rp.1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah), dan kami mengadakan technical meeting demi kelancaran group ini, tetapi pada saat technical meeting Penggugat tidak hadir namun ada stafnya yang menggantikan, dan disitu sudah membicarakan semua detil mengenai proses check in group ini, dan permintaannya simple, mereka hanya minta pada kunci kamar untuk dituliskan nama depan tamunya saja, jadi mereka gampang untuk mensortir 300 (tiga ratus) kamar dikali 2 (dua) orang jadi ada 600 (enam ratus) kunci, permintaannya simple, tetapi pada saat check in yang diberikan bukan nama depan tetapi nama belakang, Penggugat memang tidak hadir saat meeting, tetapi sebagai front office manager Penggugat harus melakukan koordinasi untuk menangani group besar ini agar prosesnya aman dan lancar, dan disitu saya menerima komplain dari pihak travel agent yang membawa group ini yang menanyakan kenapa hal sesimpel itu tidak bisa dilaksanakan, dan pada saat check ini itu membutuhkan effort dan beberapa jam lebih lama untuk proses check ini karena mereka harus menulis ulang 600 (enam ratus) kunci sesuai dengan permintaan tamu;
- Bahwa pada saat saksi mulai bekerja di Yogyakarta Marriott Hotel, general managernya sudah Ibu Mey;



- Bahwa setahu saksi ibu Mey adalah pemimpin yang keibuan;
- Bahwa setahu saksi sejak tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 hanya 2 (dua) orang saja yang di PHK yaitu Penggugat dan seorang lagi karena kasus pelecehan seksual;
- Bahwa General Manager biasanya tidak langsung berkomunikasi ke bawah tetapi melalui atasan atau Director;
- Bahwa ada survey yang dilakukan oleh pihak ketiga yang melakukan tidak hanya untuk Yogyakarta Marriott Hotel saja tetapi juga untuk Marriot Hotel di seluruh dunia yang tidak bisa diintervensi;
- Bahwa setiap mengikuti pelatihan di Marriot selalu mendapatkan sertifikat;
- Bahwa Selama saksi bekerja di Yogyakarta Marriott Hotel saksi tidak pernah mendengar Penggugat mendapatkan piagam penghargaan, dan sebelum saksi bekerja di Yogyakarta Marriott Hotel saksi tidak tahu apakah Penggugat pernah mendapat penghargaan atau tidak;
- Bahwa Penggugat di PHK pada bulan Oktober 2022.
- Bahwa saya kenal dengan Penggugat kurang dari satu tahun.
- Bahwa setahu saksi Penggugat di PHK karena mendapat SP III.
- Bahwa setahu saksi jika menerima SP tersenut bukan melakukan klarifikasi tetapi membenahi diri dan di dalam SP tersebut juga sudah ada kesalahan yang dilakukan.
- Bahwa pada awal saksi bekerja di Yogyakarta Marriott Hotel di bulan Desember 2021 status saksi adalah sebagai karyawan kontrak di Yogyakarta Marriott Hotel.
- Bahwa saksi tahu Penggugat saat ini sudah bekerja di tempat lain karena mendengar dari Pak Jaka dan Penggugat juga sudah mengkonfirmasi hal tersebut kepada Pak Jaka melalui WA;
- Bahwa saksi tidak bekerja lagi di Yogyakarta Marriott Hotel karena mendapat promosi di Surabaya;
- Bahwa saksi tahu di Yogyakarta Marriott Hotel mempunyai peraturan perusahaan dan untuk mem PHK seseorang ada beberapa step yang harus dilalui, tetapi itu tergantung dari berat atau tidaknya kesalahan yang dilakukan;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah Penggugat sebelum di PHK diskorsing terlebih dahulu atau tidak;
- Bahwa saksi tidak tahu mengenai pesangon Penggugat;
- Bahwa karyawan yang berprestasi baik di Yogyakarta Marriott Hotel mauoun Marriott Internasional mendapatkan reward;
- Bahwa saksi menjelaskan bukti P-3 adalah penghargaan karena sudah bekerja selama 5 (lima) tahun semua karyawan yang sudah bekerja selama 5 (lima) tahun mendapatkan penghargaan ini, bukti P-4 adalah sertikat karena telah mengikuti training, bukti P-5 adalah sertikat karena telah mengikuti training, bukti P-6 adalah penghargaan dari hotel



untuk manager terbaik di quarter ketiga tahun 2019, bukti P-7 adalah sertikat karena telah mengikuti training, bukti P-10 adalah commitment to clean, jadi pada saat pandemi ada program untuk menghindari pandemi covid berkembang, semua hotel yang sudah menjalankan mendapatkan sertifikat tersebut, P-11 adalah sertifikat training dari Marriott Internasional yang ada di Indonesia;

- Bahwa jadwal yang sudah ditempel di papan pengumuman merupakan jadwal resmi;
- Bahwa alat bukti yang bertanda P-25 tersebut merupakan jadwal yang sah dan resmi, namun schedule dapat berubah sesuai kondisi;
- Bahwa saksi tidak tahu mengenai anjuran yang diberikan Disnaker untuk Penggugat seperti apa;
- Bahwa setahu saksi dari 29 (dua puluh sembilan) nama orang tersebut tidak bekerja lagi di Yogyakarta Marriott Hotel tersebut karena mengundurkan diri;
- Bahwa uang transport ada di slip dan jumlahnya tetap namun saya tidak tahu apakah uang transport tersebut diberikan kepada semua karyawan atau tidak.
- Bahwa untuk uang service diberikan setiap tanggal 25 setiap bulannya pada saat gaji.
- Bahwa Jabatan Penggugat di Yogyakarta Marriott Hotel adalah sebagai Front Office Manager, jika dibandingkan dengan jabatan saksi sebagai Director maka Penggugat berada di bawah saksi;
- Bahwa keseharian Penggugat dalam pekerjaannya kadang berada di back office dan kadang berada di depan.
- Bahwa Penggugat bekerja di Yogyakarta Marriott Hotel sejak tahun 2017 jadi kurang lebih sudah 5 (lima) tahun.
- Bahwa setahu saksi Penggugat tidak langsung di PHK tetapi karena kelalaiannya menerima SP I, SP II dan SP III terlebih dahulu.
- Bahwa saksi tidak tahu saat Penggugat menerima SP I, SP II dan SP III;
- Bahwa atasan langsung Penggugat adalah Director of Rooms, dan setahu saksi Director of Rooms tersebut sudah beberapa kali memanggil Penggugat, saksi tahu dari cerita Director of Rooms tersebut, tetapi saksi tidak tahu kapannya ;
- Bahwa salah satu penyebab Penggugat menerima Surat Peringatan adalah Penggugat ikut bersepeda sedangkan pada saat itu sedang weekend dan tingkat hunian hotel sedang tinggi pada saat itu, salah satu kesalahan Penggugat dari beberapa kesalahan yang digabungkan dalam 1 (satu) Surat Peringatan.
- Bahwa yang saksi tahu Penggugat meninggalkan pekerjaan pada saat ikut bersepeda pada acara PHRI karena yang saksi tahu jika



Penggugat tidak pergi juga tidak apa – apa.

- Bahwa setahu saksi status Penggugat saat ini sudah di PHK tetapi

Penggugat menolak.

- Bahwa setahu saksi Penggugat belum menerima uang pesangon.

- Bahwa gaji di Yogyakarta Marriott Hotel tidak ada uang makan karena sudah ada kantin yang disediakan, untuk uang transport ada tetapi saksi tidak tahu berapa yang diterima Penggugat karena besarnya berbeda – beda, dan ada juga uang service sebesar 10% sepuluh persen).

- Bahwa saksi tidak tahu apakah cuti yang diterima Penggugat sama atau tidak dengan saya, kalau saksi menerima cuti selama 12 (dua belas) hari dalam 1 (satu) tahun.

- Bahwa cuti yang tidak dipakai bisa diuangkan tetapi saksi tidak tahu berapa besarnya.

- Bahwa Penggugat sudah menerima SP I, SP II dan SP III, dan yang memberikan SP kepada Penggugat adalah atasan langsungnya yaitu Director of Rooms.

- Bahwa yang bertandatangan dalam Surat Peringatan adalah atasan, yang melakukan kesalahan dan bagian HRD.

- Bahwa Otoritas untuk memPHK apakah cukup di regional atau apakah juga sampai Pusat tergantung dari kesalahan yang dilakukan, dan untuk Penggugat dari pihak area juga sudah mengetahui kasus ini.

- Bahwa status Penggugat sebelum di PHK adalah karyawan tetap.

- Bahwa ada Slip gaji yang diberikan via email.

- Bahwa pada saat saksi masuk di Yogyakarta Marriott Hotel pada bulan Desember 2021 jabatan Director of Rooms masih kosong sampai minggu ketiga di bulan Januari 2022 namun tanggal pastinya saya tidak tahu.

- Bahwa yang memberikan SP I, SP II dan SP III kepada Penggugat adalah Director of Rooms yang bernama Ambar.

- Bahwa yang mempunyai kewenangan untuk memberikan Surat Peringatan adalah Director.

- Bahwa untuk SP dapat diberikan sebelum jarak waktu 6 (enam) bulan jika ada kesalahan lagi yang dilakukan.

2. Saksi **RENDI TRIONO AKBAR ZAHURI**, pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi bekerja di Yogyakarta Marriott Hotel sejak 14 Agustus 2017 yaitu sejak Grand Opening sampai dengan sekarang, dahulu saksi masuk di posisi Restaurant Manager dan sekarang sebagai Assistant F&B Director;

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat sejak opening hotel, dimana Penggugat masuk 1 (satu) minggu sebelum saksi;



- Bahwa saksi menjelaskan Penggugat sudah tidak bekerja lagi di Yogyakarta Marriott Hotel karena ada masalah dengan management dan beberapa kali tidak *perform*;
- Bahwa sejak tahun 2017 sampai dengan sekarang baru 2 (dua) kali ada pergantian General Manager;
- Bahwa setahu saksi General Manager sebelumnya yaitu bapak Alex saat ini berada di Malta karena sudah pensiun;
- Bahwa selain menjadi karyawan di Yogyakarta Marriott Hotel, saksi juga aktif di kegiatan dan saksi juga ikut dalam lembaga bipartit untuk aktivitas sosial, dan sejak tahun 2018 saksi adalah Wakil Ketua Bipartit;
- Bahwa Penggugat di organisasi karyawan berada di bagian keagamaan Islam;
- Bahwa hanya ada 1 (satu) lembaga bipartit di Yogyakarta Marriott Hotel dan Penggugat tidak pernah menjabat sebagai ketua;
- Bahwa Lembaga ini masih ada dan masih aktif, namun ketua yang terdahulu yaitu Deswianta sudah keluar, sehingga saya yang saat ini menjabat sebagai ketua, sedangkan Penggugat hanya sebagai Ketua Seksi, namun saat ini sudah tidak lagi;
- Bahwa untuk General Manager yang lama lebih kalem dan tidak pernah terjun langsung ke operasional dan hanya menerima laoran dari Director saja, sedangkan yang sekarang lebih aktif;
- Bahwa selama kepemimpinan General Manager yang baru ada perbedaan fasilitas yang disediakan untuk karyawan, contohnya saat ini di ruang loker karyawan sudah ada air panas, kemudian parkir untuk karyawan juga sudah ada kanopinya sehingga jika hujan sepeda motor dan helm tidak basah dan di kantin sudah ada rekreasi berupa meja billiard jadi karyawan bisa *refreshing*;
- Bahwa setahu saksi Penggugat saat ini sudah bekerja di Hotel Tentrem sudah 3 (tiga) hari, saksi tahu dari Chef Afif yang juga bekerja di Tentrem, selain itu saksi juga mendapat info dari Pak Jaka;
- Bahwa saksi kenal Chef Afif karena satu komunitas jadi sering berkomunikasi;
- Bahwa saksi tahu Penggugat mendapat Surat Peringatan karena kekeliruan prosedural kerja, namun untuk detilnya saksi tidak tahu;
- Bahwa departemen saksi dan Penggugat berbeda dan saksi dengan Penggugat jarang bersinggungan secara langsung karena Penggugat juga merupakan orang yang pendiam, jadi saksi tidak pernah mengingatkan Penggugat mengenai pekerjaan;



- Bahwa Penggugat jauh lebih dekat dengan General Manager yang lama, karena General Manager yang lama modelnya yang penting tamu tidak komplain, jadi apapun yang dilakukan terserah saja;
- Bahwa General Manager yang lama setahu saya latar belakangnya adalah kitchen, seorang chef, sedangkan untuk latar belakang General Manager yang baru berasal dari House Keeping, kemudian Front office dan sampai akhirnya menjadi General Manager;
- Bahwa saksi diangkat menjadi karyawan tetap di Yogyakarta Marriott Hotel sejak tahun 2019;
- Bahwa General Manager yang baru mulai menjabat sejak tahun 2021;
- Bahwa sejak kepemimpinan General Manager yang baru tersebut belum ada pengangkatan karyawan tetap;
- Bahwa nama Agus Wira di bagian Engineering, Putri, Bara Puspita Director of Sales, Chef Winanto, Fajar, kurang lebih berjumlah 29 (dua puluh sembilan) orang, saksi kenal dan tidak ada yang masih bekerja di Yogyakarta Marriott Hotel;
- Bahwa saksi tahu Penggugat sudah bekerja karena mendengar cerita;
- Bahwa banyaknya karyawan yang keluar pada saat covid pada tahun 2021 sampai dengan 2023, namun berapa persennya saya tidak tahu;
- Bahwa saksi mengenal Ambar, ia dahulu merupakan Director of Rooms;
- Bahwa saksi tahu jika Penggugat sudah meminta izin kepada Ambar untuk mengikuti acara bersepeda dan sudah diizinkan oleh Ambar;
- Bahwa setahu saksi salah satu yang menjadi penyebab Penggugat di PHK adalah, pernah ada satu group yang akan check in dengan jumlah tamu yang banyak dan Front Office pada saat itu sedang membutuhkan orang, tetapi Penggugat malah menghadiri acara bersepeda, dan akibatnya antrian di Front Office menjadi panjang dan memakan waktu yang cukup lama, padahal sebelumnya sudah ada technical meeting mengenai hal tersebut;
- Bahwa saksi tidak tahu berapa orang yang seharusnya bertugas di Front Office pada saat itu, tetapi dari 4 (empat) counter yang buka hanya 3 (tiga) counter.
- Bahwa untuk proses check in menjadi tanggungjawaban Front Desk, Front Office dan Duty Manager.



- Dalam kepengurusan LKS Bipartit saya mewakili dua – duanya baik perusahaan maupun pekerja, dan pada saat itu saya dipilih oleh karyawan.
 - Bahwa setahu saya saat ini jumlah pengurus LKS Bipartit ada 18 (delapan belas) orang, ada yang dari perusahaan maupun pekerja namun saya tidak tahu berapa orang yang dari pengusaha dan berapa orang yang dari pekerja.
3. Saksi **DIONO SUHANDANI**, pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat karena saksi bekerja di Yogyakarta Marriott Hotel sejak 22 Januari 2022 sampai dengan sekarang dan saksi menjabat sebagai Kadiv Finance;
 - Bahwa yang saksi ketahui terkait dengan Penggugat mendapatkan Surat Peringatan adalah Penggugat sebagai Front Office Manager setahu saksi seharusnya bertanggung jawab untuk operasional di Front Office, pada saat bulan April 2022 saksi mendapat laporan bahwa ada praktek memberikan blanko kosong kepada tamu pribadi yang diberikan oleh timnya Penggugat, kemudian kami melakukan investigasi/ audit dan kemudian ditemukan blanko kosong tersebut diminta untuk tamu yang melakukan perjalanan dengan menggunakan agen perjalanan, dimana agen perjalanan mempunyai kontrak tersendiri dengan hotel, jika tamu meminta bukti jika ia sudah menginap di Yogyakarta Marriott Hotel, kita tidak bisa lagi memberikannya karena ia sudah mendapatkan dari agen perjalanan, setelah mendapat laporan dan sebelum melakukan investigasi saya melakukan konfirmasi, pada saat itu saksi menugaskan Leony yang sedang incharge pada saat itu untuk melakukan investigasi, dan melalui Leony ditemukan bukti adanya blanko kosong yang dicap, dan diberikan kepada tamu yang melakukan perjalanan melalui agen perjalanan, kemudian setelah itu saksi melakukan audit full pada karyawan yang melaporkan kemudian pada yang melakukan, setelah melakukan audit secara menyeluruh tersebut saksi tahu dari karyawan yang saya tanya bahwa praktek tersebut suda berlangsung sejak tahun 2019, kemudian saya tanyakan satu – satu karena yang terlibat adalah Frobt Office staff, dan ketika saksi tanyakan Penggugat pada saat itu, Penggugat menyatakan bahwa ia tidak tahu mengenai praktek pemberian blanko kosong tersebut;
 - Bahwa terkait dengan tindakan yang merugikan perusahaan maka kami hanya melakukan tindakan preventif saja sehingga nantinya tidak ada perbuatan korupsi;



- Bahwa stempel yang merupakan identitas dari perusahaan beredar di luar tersebut merugikan, kemudian cap kita ambil dan yang memegang cap perusahaan hanya bagian finance saja, dan diadakan pembinaan, dan untuk yang terlibat pada saat itu yaitu Penggugat selaku Front Office Manager, Pak Aji selaku Assistant Front Office Manager, Tegar selaku Duty Manager, dan bagian Front Office kita berikan sanksi konseling berupa pembinaan;
- Bahwa Pembinaan yang dilakukan adalah memberikan penyegaran bahwa hal tersebut tidak boleh dilakukan karena bisa dianggap sebagai kaki tangan tindak korupsi, dan hal tersebut sangat merugikan perusahaan dan nama baik perusahaan.
- Bahwa perbedaan nilai pemberian service charge dari general manager yang lama dengan yang baru menurut catatan yang saksi punya, saksi bandingkan dengan tahun 2019 dengan tahun 2022 dan pada saat pandemi di tahun 2020 dan 2021, ada peningkatan dan tidak ada penurunan;
- Bahwa menurut saksi kepemimpinan Ibu Mey adalah kepemimpinan yang direct atau secara langsung, jika ada yang di lihat tidak baik maka akan langsung dilakukan perbaikan, yang saya tahu ibu Mey pada saat melakukan pembenahan selalu datang ke level Manager ke atas untuk komunikasinya, dan saya tahu feed back dari karyawan yang mengkonfirmasi bahwa mereka dapat berbicara langsung dengan General Manager, jadi Ibu Mey lebih terbuka, dan jika ada kendala Ibu Mey yang pasti marah tetapi kemudian memberikan solusi;
- Bahwa secara financial dibawah pimpinan ibu Mey, Yogyakarta Marriott Hotel ada perubahan, karena pendapatan perusahaan menjadi naik;
- Bahwa ada beberapa perubahan dari penampilan Yogyakarta Marriott Hotel, yang saya tahu ada penambahan dari beberapa fasilitas yang sebelumnya tidak maksimal, seperti saat ini kita punya The Lounge, namun pada saat kepemimpinan Ibu Mey beliau mempunyai ide untuk membuat tempat merokok, karena kebanyakan tamu jika merokok pasti minum kopi itu adalah salah satu celah bisnis yang dilihat oleh Ibu Mey, kemudian Ibu Mey merubah tempat pertemuan sehingga menambah pendapatan;
- Saya kurang tahu kalau dari sisi Penggugat, mengapa Penggugat merasa tidak cocok dan tidak nyaman dengan kepemimpinan Ibu Mey, tetapi dari sisi Ibu Mey sebagai atasan saya, Ibu Mey beberapa kali mencoba untuk berdialog dengan Penggugat;



- Bahwa saksi kurang tahu apakah ada dari sisi keuangan yang bisa menjadi sudut tinjau Marriott Internasional untuk memPHK Penggugat, karena saya belum pernah dimintai opini;
- Bahwa kesalahan Penggugat yang terkait dengan keuangan, salah satunya adalah jika tamu keluar atau check out maka penagihan dari tamu tersebut harus ditutup, namun baru ditutup 2 (dua) hari atau 3 (tiga) hari setelah tamu tersebut check out, selain itu ada juga masalah yang menyangkut dengan tagihan tamu, ketika tamu check out, front office seharusnya menagih tagihan yang belum dibayar, dan ada tempat untuk menampung sementara tagihan – tahihan yang tidak terbayar, dan kita memonitor setiap hari, dan dari sisi accounting melihat kenapa ada yang ditampung sementara dan alasannya apa, dan kami mengecek melalui sistem, lalu kami menanyakan kepada Front Office yang bertanggung jawab untuk itu, dan ada satu grup yang tidak ditagihkan pada saat check out sehingga kita harus berkoordinasi dengan pihak sales and marketing untuk menagih tagihan tersebut;
- Bahwa Manager Front Office bertanggungjawab untuk memeriksa bagian kasir apakah ada transaksi cash ataukah debit card, dan pernah ada double charge ke tamu untuk kartu kredit, dimana seharusnya hal tersebut tidak terjadi jika hal tersebut diperiksa pada saat kasir selesai memproses, setelah diperingatkan, 2 (dua) atau 3 (tiga) hari baru dilakukan oleh Penggugat, dan saya tidak mengerti apa yang terjadi di Front Office.
- Bahwa Praktek Blanko Kosong tersebut tidak dilakukan oleh Penggugat melainkan orang di tim Penggugat, namun seharusnya Penggugat sebagai seorang manager mengetahui hal tersebut, dan memanage dan mengelola operasional di bagian Front Office ;
- Bahwa saksi tidak tahu karena apa Penggugat tidak dipekerjakan lagi di Yogyakarta Marriott Hotel;
- Bahwa Rata – rata uang service yang diterima oleh karyawan setiap bulannya yang saksi ingat adalah di atas Rp.8.000.000,00 (delapan juta rupiah), kecuali pada saat bulan puasa kemarin service yang kita dapatkan mengalami penurunan;
- Bahwa sebelum tahun 2022 saya kurang tahu mengapa banyak yang mengundurkan diri karena saya baru masuk pada tahun 2022, yang saya tahu setelah saya disana atas nama Putri yang merupakan Credit Manager saya, tidak bekerja lagi dan mengundurkan diri karena ditransfer ke Marriott Jakarta, kemudian untuk Ibu Ambar mengundurkan diri tetapi karena apa saya kurang tahu;



- Tugas dari kasir di Front Office adalah mencatat jika ada transaksi yang terjadi, mencatat, dan kemudian melakukan penagihan;
- Bahwa kasir yang melakukan kesalahan tetapi yang bertanggungjawab adalah Penggugat, karena kasir Front Office berada dibawah Penggugat sebagai Manager Front Office;
- Setiap harinya karyawan Yogyakarta Marriott Hotel mendapat jatah makan berkisar antara Rp.10.000,00 (sepuluh ribu rupiah) sampai dengan Rp.19.000,00 (sembilan belas ribu rupiah);
- Bahwa Jadwal kerja seperti pada bukti bertanda P-25 tersebut adalah sah;
- Bahwa saksi tidak tahu persis berapa gaji terakhir yang diterima ole Penggugat kurang lebih antara Rp.10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) sampai Rp.15.000.000,00 (lima belas juta rupiah);
- Bahwa Total karyawan yang ada di Yogyakarta Marriott Hotel berjumlah 173 (seratus tujuh puluh tiga) orang, level director ada 6 (enam) orang, manager kurang lebih 15 (lima belas) orang dan selebihnya staff.
- Bahwa setahu saksi terakhir Penggugat tidak datang padahal hunian hotel lagi ramai dan itu terjadi pada saat jam kerja, namun karena saksi tidak tahu juga apakah itu yang menyebabkan Penggugat diPHK atau bukan.
- Bahwa karyawan tidak mendapat tunjangan makan, yang dapat hanya untuk yang berada di area saja, sedangkan untuk wilayah Yogyakarta tidak dapat.
- Bahwa selain gaji, yang didapat oleh karyawan adalah service charge yang tetap ada setiap bulannya namun dengan jumlah yang berbeda, kemudian BPJS baik yang dipotong dan ada yang dari perusahaan.
- Bahwa setahu saksi Penggugat pernah diskorsing, dan pada saat skorsing gaji tetap diberikan, gaji Penggugat diberhentikan sebelum akhir tahun 2022.

Menimbang, bahwa selanjutnya baik Penggugat maupun Tergugat, telah menyerahkan kesimpulan tertulisnya di depan persidangan masing-masing tertanggal 22 Agustus 2023 sebagaimana termuat dalam berita acara persidangan;

Menimbang, bahwa oleh karena Para Pihak yang berperkara tidak mengajukan sesuatu lagi dalam perkara ini, maka selanjutnya Para Pihak mohon Putusan;

Menimbang, bahwa untuk menyingkat isi Putusan ini, maka segala sesuatu yang terdapat dalam Berita Acara Pemeriksaan Perkara ini, dianggap



telah termuat dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana telah terurai dalam duduk perkara tersebut diatas;

Menimbang, bahwa terhadap dalil-dalil pihak Penggugat tersebut, Tergugat juga telah mengajukan eksepsi yang pada pokoknya menyatakan:

Gugatan Yang Dibuat Tidak Jelas/Kabur/Tidak Cermat (*Obscuur Libel*);

Menimbang, bahwa terhadap adanya eksepsi Tergugat terkait dengan Gugatan Yang Dibuat Tidak Jelas/Kabur/Tidak Cermat (*Obscuur Libel*) yang mendalilkan sebagai berikut;

- Bahwa dalam mengajukan dasar hukum untuk memperkuat dalil-dalilnya, dasar yang dipakai oleh Penggugat adalah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011. Dimana dalam amar putusannya menyatakan frasa “belum ditetapkan” dalam ketentuan pasal 155 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bersifat inkonstitusional. Hal ini tentunya menandakan ketidakcermatan dari Penggugat dalam mengikuti perkembangan hukum yang ada, dimana ketentuan pasal 155 sebagaimana yang dimuat dalam Putusan MK *aquo* sudah dihapus oleh Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang disahkan pada tanggal 21 Maret 2023.

- gugatan yang dibuat oleh Penggugat senyatanya tidaklah jelas/kabur. Dimana akar mula permasalahan yang ditimbulkan sehingga munculah gugatan ini dikarenakan adanya suatu perbuatan yang dilakukan oleh Penggugat yang melanggar ketentuan Peraturan Perusahaan sehingga berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja. Dalil yang terdapat dalam Gugatan tidaklah jelas karena mendalilkan bahwa Pengusaha tidak dapat mempekerjakannya karena kesalahan dari Pengusaha Sendiri atau Kendala yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut, Majelis Hakim mempertimbangkan bahwa pada hakekatnya eksepsi Tergugat tersebut bukanlah menyangkut Kewenangan/Kompetensi absolut maupun relatif, akan tetapi termasuk dalam Kategori Eksepsi lain diluar masalah kompetensi atau yurisdiksi, sebab pihak Tergugat pun pada prinsipnya mengakui dan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

membenarkan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta berwenang untuk memeriksa, mengadili dan menyelesaikan perkara ini, oleh karena itu Eksepsi dimaksud tidak diputuskan secara terpisah dalam bentuk Putusan Sela, akan tetapi dipertimbangkan dan diputuskan dalam bentuk Putusan akhir bersama-sama dengan Pokok Perkara sebagaimana ditentukan Pasal 162 RBg jo. Pasal 114 Rv dan telah diterapkan oleh Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI No. 935 K/Sip/1985 tanggal 30 September 1986 jo Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI No.2150 K/Pdt/1984 tanggal 10 Nopember 1984 yang menegaskan bahwa Eksepsi yang bukan Kompetensi absolut atau relative tidak boleh diputus lebih dahulu dalam Putusan Sela, akan tetapi haruslah diputus bersama dengan Pokok perkara dalam putusan akhir;

Menimbang, bahwa terhadap adanya eksepsi tentang gugatan tidak jelas, Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan dipandang tidak jelas hanya karena adanya ketidak sesuaian antara dalil posita dengan petitum yang terdapat dalam gugatan, sedangkan gugatan yang diajukan oleh Penggugat di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta tertanggal 13 Maret 2023, Majelis Hakim tidak menemukan adanya ketidak sesuaian antara dalil posita dengan petitum yang dituangkan dalam gugatan Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat yang mendalilkan gugatan Penggugat Tidak Jelas/Kabur/Tidak Cermat (*Obscur Libel*), menurut pendapat Majelis Hakim karena materi eksepsi sudah menyangkut pokok perkara maka akan dipertimbangkan sekaligus dalam pokok perkara;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, maka eksepsi tersebut adalah tidak cukup alasan secara hukum, gugatan Penggugat telah sesuai dengan ketentuan yang termuat dalam pasal 8 Rv, antara dalil posita dengan petitum yang terdapat dalam gugatan Penggugat, dengan demikian terhadap eksepsi ini harus dinyatakan ditolak, selanjutnya Majelis Hakim akan menilai dan mempertimbangkan materi dalam pokok perkara;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai Gugatan Perselisihan Hak sebagaimana terdapat dalam surat gugatan;

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai Gugatan Perselisihan Hak dan Penggugat menuntut untuk dipekerjakan kembali di tempat dan posisi semula serta meminta hak-haknya yang belum dibayarkan oleh Tergugat antara lain;



1. Upah Penggugat yang belum dibayarkan
2. Uang Service Charge
3. Uang Makan
4. Uang Transportasi

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut di atas maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu hal-hal sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 163 HIR/283 R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut di atas;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan alat bukti surat sebanyak 25 (dua puluh lima) surat yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-25;

Menimbang, bahwa alat bukti surat yang diajukan pihak Penggugat tersebut terdiri dari 15 (lima belas) bukti surat sesuai dengan aslinya, 1 (satu) bukti surat foto copi dari foto copi dan 9 (sembilan) bukti surat merupakan foto copy dari print out, bukti-bukti surat tersebut diatas telah dibubuhi materai cukup serta diteliti dalam persidangan dan Penggugat telah pula mengajukan 2 (dua) orang saksi bernama **YUDHA UMBARA** dan **NILA FAHMA RATNASARI** yang telah memberikan keterangan dalam persidangan dan disumpah sesuai dengan agamanya, sehingga keseluruhannya secara formil dapat diterima dan telah memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti yang sah;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan alat bukti surat sebanyak 24 (dua puluh empat) surat yang diberi tanda bukti T-1 sampai dengan T-24;

Menimbang, bahwa alat bukti surat yang diajukan pihak Tergugat tersebut terdiri dari 20 (dua puluh) bukti surat sesuai dengan aslinya dan 4 (empat) bukti surat foto copi dari foto copi, bukti-bukti surat tersebut diatas telah dibubuhi materai cukup serta diteliti dalam persidangan dan Tergugat telah pula mengajukan 3 (tiga) orang saksi bernama **RIKA ADILLA SAMSURA**, **DIONO SUHANDANI** dan **RENDI TRIONO AKBAR** yang telah memberikan keterangan dalam persidangan dan disumpah sesuai dengan agamanya, sehingga keseluruhannya secara formil dapat diterima dan telah memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti yang sah;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti yang disampaikan oleh para pihak dalam persidangan, Majelis Hakim menemukan fakta-fakta hukum sebagai berikut :

1. Bahwa antara Penggugat dengan Tergugat telah terjadi Hubungan Kerja;
2. Bahwa Penggugat mulai bekerja di PT Pakuwon Permai (Yogyakarta Marriot Hotel) sejak tanggal 3 Juli 2017;



3. Bahwa Penggugat adalah pekerja di PT Pakuwon Permai (Yogyakarta Marriot Hotel) dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhitung sejak tanggal 3 Juli 2018 sampai dengan tanggal 2 Juli 2019 sebagai Front Office Manager / Front Office Departement dengan upah sebesar Rp.10.400.000,- perbulan;
4. Bahwa Penggugat diangkat sebagai karyawan tetap terhitung sejak tanggal 3 July 2019;
5. Bahwa upah terakhir yang diterima Penggugat setiap bulan sebesar: Rp.11.408.280,- (sebelas juta empat ratus delapan ribu dua ratus delapan puluh rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti yang diajukan oleh para pihak sebagaimana tersebut di atas dalam kaitannya satu sama lain yang ternyata bersesuaian, Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Ketentuan umum pasal 1 angka 15 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan jo Ketentuan umum pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja yang mengatur bahwa; *"Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja / buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah"*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada peraturan perundang-undangan sebagaimana tersebut di atas maka Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat Penggugat yang diberi tanda: P-1, P-2, P-3, P-4, P-5, P-6, P-7, P-8, P-9, P-16, P-17, P-18, P-19, dan P-21, yang bersesuaian dengan bukti surat Tergugat yang diberi tanda T-1, T-2, T-3, T-4, T-5, T-6, T-7, T-8, T-12, T-13, T-14, T-16, T-21 dan T-23, maka Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat telah memenuhi unsur adanya perintah, adanya pekerjaan dan adanya upah yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat Penggugat yang bertanda P-8 tentang anjuran yang dikeluarkan oleh kantor Dinas Tenaga Kerja kabupaten Sleman tertanggal 13 Desember 2022, dan bukti surat yang bertanda P-9 tentang Risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial tertanggal 04 Januari 2023, yang bersesuaian dengan bukti surat Tergugat yang bertanda T-13 telah membuktikan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 3 Juli 2018 sampai dengan tanggal 2 Juli 2019 sebagai



pekerja dengan perjanjian waktu tertentu (PKWT) dengan menerima upah setiap bulan sebesar Rp.10.400.000,- (sepuluh juta empat ratus ribu rupiah) ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat Penggugat yang bertanda P-8 tentang anjuran yang dikeluarkan oleh kantor Dinas Tenaga Kerja kabupaten Sleman tertanggal 13 Desember 2022 dan bukti surat yang bertanda P-9 tentang Risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial tertanggal 4 Januari 2023, yang bersesuaian dengan bukti surat Tergugat yang bertanda T-14 Nomor: 011/PER/HR/VII/2019 tertanggal 2 Juli 2019, yang ditanda tangani oleh Nurtriantoro selaku Director of Human Resources tentang konfirmasi status karyawan tetap Penggugat telah membuktikan Penggugat telah ditetapkan sebagai karyawan tetap (PKWTT) di Marriot Hotel terhitung sejak tanggal 3 Juli 2019;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat Tergugat yang bertanda T-16 tertanggal 11 April 2022 yang ditandatangani oleh Riana Puspasari selaku Asst Director of Human Resources telah membuktikan bahwa upah yang diterima Penggugat terhitung efektif tanggal 1 Maret 2022 naik menjadi Rp.11.408.280,- (sebelas juta empat ratus delapan ribu dua ratus delapan puluh rupiah) perbulan ;

Menimbang, bahwa mengenai dalil bantahan Tergugat dalam pokok perkara pada angka 5, 6 dan 7 yang menyatakan bahwa pemberian surat peringatan didasarkan pada adanya pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat terhadap ketentuan perusahaan yang diatur dalam Peraturan Perusahaan, dimana secara singkat rincian dari surat peringatan kepada Penggugat adalah sebagai berikut:

- Surat Peringatan 1

Pada tanggal 29 Maret 2022 dan telah ditandatangani oleh pekerja dengan alasan *Front Office Manager* (Penggugat) tidak melaksanakan tugas sesuai dengan jabatannya, yaitu:

- 1) Administrasi Departement yang tidak teratur;
- 2) Tidak adanya tanggung jawab untuk membuat perencanaan dan mengawasi jalannya operasional sehari-hari;
- 3) Tidak adanya tindak lanjut yang cepat dan rinci; dan
- 4) Tidak hadir dalam pertemuan mingguan antara FOM dan atasannya (DOR) tanpa memberikan alasan, dimana hal tersebut sudah disetujui kedua belah pihak melalui kalender *outlook*.

- Surat Peringatan 2

Pada tanggal 4 Juli 2022, dimana tidak ditandatangani oleh pekerja karena tidak bersedia, dimana *Front Office Manager* (Penggugat) tidak melaksanakan tugas sesuai dengan jabatannya, yaitu:



- 1) Tidak mengawasi dan tidak memberikan pelatihan kepada karyawan baru di *Front Office* untuk program pengenalan sebagai karyawan baru;
 - 2) *Front Office Manager* seharusnya memimpin terlepas tugasnya sebagai *duty manager* di *shift* yang bersangkutan;
 - 3) Tidak adanya komunikasi yang bagus ketika ada masalah terhadap tamu, dimana harus diingatkan mengenai *detail* dan *follow-up* nya;
 - 4) Pada hari sabtu, 25 Juni merubah jam kerja menjadi jam 1 siang tanpa meminta izin pada atasannya.
 - Surat Peringatan 3
- Pada tanggal 2 September 2022 dimana tidak ditandatangani oleh pekerja karena tidak bersedia, Pemberian SP ke-III dilakukan karena Penggugat/Pekerja kurang bertanggung jawab dan tidak ada perbaikan kinerja setelah diberikan SP-I dan SP-II dimana *Front Office Manager* (Penggugat) tidak melaksanakan tugas sesuai dengan jabatannya, yaitu:
- 1) Prosedur SOP, training, monitoring tidak berjalan dengan semestinya;
 - 2) Tidak ada tindak lanjut atas *Contingency Plan* dan menyiapkan *Pesonal Folder*;
 - 3) Tetap tidak melaksanakan pelatihan bagi karyawan baru;
 - 4) Tidak adanya tanggung jawab untuk mengawasi seksi yang lain di divisi rooms;
 - 5) Tidak adanya perencanaan dan inisiatif bahwa ada grup besar sebanyak 500 (lima ratus) kamar.

Berdasarkan alasan-alasan tersebut Penggugat telah melanggar ketentuan Peraturan Perusahaan sebagaimana ketentuan pasal 57 ayat 8 (pelanggaran ringan) dan pasal 58 ayat 17 (pelanggaran sedang) Peraturan Perusahaan;

Bahwa dikarenakan pelanggaran tersebut, sebagaimana sanksi dalam Peraturan Perusahaan pasal 62 ayat 6 (pengulangan pelanggaran ringan sebanyak 3 kali dalam rentang 6 bulan dapat di PHK), Maka PT. PAKUWON PERMAI (YOGYAKARTA MARRIOTT HOTEL) menilai Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana yang didalilkan oleh Penggugat dalam gugatannya poin 7 adalah hal yang objektif dan bukan sebagaimana yang didalilkan oleh Penggugat karena alasan yang subyektif apalagi seakan-akan mendiskriminasi Penggugat;

Bahwa berdasarkan hal tersebut kemudian PT. PAKUWON PERMAI (YOGYAKARTA MARRIOTT HOTEL) melakukan PHK kepada Penggugat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tertanggal 6 Oktober 2022 berdasarkan Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor: 001/5K-DOHR/X/2022;

Menimbang, bahwa setelah membaca dan mempelajari gugatan Penggugat dan Jawaban Tergugat yang disampaikan dalam persidangan, maka Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut :

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada pasal 154A ayat (1) huruf K Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti undang-undang Nomor: 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang yang mengatur bahwa;(1) Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan: k. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada pasal 36 huruf K Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja yang mengatur bahwa; Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan Pasal 157A Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti undang-undang Nomor: 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang yang mengatur bahwa :

- (1) Selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
- (2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap membayar Upah beserta hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/Buruh.
- (3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai tingkatannya.

Halaman 46 dari 63 hal Putusan Perkara No 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada pasal 154A ayat (1) huruf K Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti undang-undang Nomor: 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang dan pasal 36 huruf K Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja sebagaimana tersebut di atas Majelis Hakim telah membaca dan mempelajari alat bukti surat Tergugat yang diberi tanda T-8 yang bersesuaian dengan alat bukti Penggugat yang bertanda P-12 tentang Peraturan Perusahaan periode tahun 2021-2023 pasal 62 ayat 6 yang mengatur bahwa: pekerja/associate yang terbukti melakukan suatu pelanggaran ringan dalam kurun waktu 6 (enam) bulan sejak diberikan surat peringatan ketiga akan di skorsing dan dapat diadakan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat yang bertanda T-1, T-2 dan T-3 tentang surat peringatan pertama, surat peringatan kedua dan surat peringatan ketiga dari Tergugat kepada Penggugat terkait dengan permasalahan pelanggaran ketentuan Peraturan Perusahaan pada pasal 57 ayat 8 (pelanggaran ringan) dan pasal 58 ayat 17 (pelanggaran sedang) oleh Penggugat, maka Majelis Hakim menilai bukti surat tersebut terkait dengan alat bukti surat Tergugat yang bertanda T-8 dimana dalam bukti surat tersebut telah mengatur tata tertib kerja yang apabila dilanggar, pelanggarannya tergolong pelanggaran ringan sebagaimana termuat dalam pasal 57 ayat (8) peraturan perusahaan yang berbunyi: (8) *pekerja/associate wajib melaksanakan standar kerja minimum yang ditetapkan perusahaan untuk jabatannya*, selanjutnya dalam ketentuan pasal 58 ayat 17 Peraturan Perusahaan telah mengatur; tata tertib kerja yang apabila dilanggar, pelanggarannya tergolong pelanggaran sedang yaitu: (17) *pekerja / associate dilarang memalsukan atau melakukan perubahan terhadap jadwal kerja atau catatan jam kerja tanpa sepengetahuan atasan*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat Penggugat yang bertanda P-12 yang bersesuaian dengan alat bukti surat Tergugat yang diberi tanda T-8 tentang Peraturan Perusahaan tahun 2021-2023 Majelis Hakim telah membaca dan mencermati bukti surat sebagaimana tersebut diatas, selanjutnya dalam pasal 61 ayat (1), ayat (2) dan ayat (6) Peraturan perusahaan mengatur bahwa; (1) Skorsing dapat dikenakan kepada pekerja/associate atas dugaan pelanggaran berat dan atau kembali melakukan suatu pelanggaran terhadap peraturan perusahaan setelah mendapatkan surat peringatan ketiga dan masih



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berlaku, (2). Jangka waktu skorsing berlaku paling sedikit 1 minggu dan diperpanjang secara otomatis tanpa pemberitahuan tertulis, (6) selama masa skorsing, gaji pekerja/associate akan dipotong secara prorata sesuai hari lama masa skorsing, tapi apabila skorsing menuju proses PHK, maka gaji tetap dibayarkan dan tidak dipotong;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat yang bertanda T-7 yang bersesuaian dengan alat bukti surat Penggugat yang bertanda P-1 tentang surat pemberitahuan atas pelanggaran tata tertib kerja yang mengakibatkan skorsing terhadap Penggugat dengan jangka waktu mulai tanggal 6 Oktober 2022 hingga menunggu proses pemutusan hubungan kerja yang bersangkutan selesai oleh pihak yang berwenang yang berkekuatan hukum tetap, hak-hak karyawan yang bersangkutan akan diberikan sesuai peraturan perusahaan PT Pakuwon Permai (Yogyakarta Marriot Hotel) dan peraturan perundangan ketenagakerjaan yang berlaku, maka Majelis Hakim berpendapat dengan berdasarkan pada peraturan perundangan dan alat bukti surat sebagaimana tersebut di atas maka status Penggugat adalah sebagai pekerja yang sedang menjalani masa skorsing;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat Penggugat yang bertanda P-2 Nomor: 001/SK-DOHR/X/2022 tertanggal 6 Oktober 2022 yang bersesuaian dengan bukti surat Tergugat yang bertanda T-6 tentang surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang menjelaskan bahwa alasan adanya pemutusan hubungan kerja karena Penggugat telah melanggar peraturan perusahaan dan perusahaan menilai kinerja Penggugat tidak memenuhi standard kerja dari perusahaan, pihak perusahaan memberikan tenggang waktu kepada Penggugat untuk menjawab secara tertulis sampai tanggal 12 Oktober 2022 namun Penggugat tidak memberikan jawaban penolakan secara tertulis sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan, Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 1 angka 25 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan jo ketentuan umum pasal 1 angka 15 Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja yang menyatakan bahwa; *"Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja / buruh dan pengusaha"*.

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan Pasal 37 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih



daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja yang mengatur bahwa; (1) *Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. (2) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja / Buruh dan / atau Serikat Pekerja / Serikat Buruh di dalam Perusahaan apabila Pekerja / Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja / Serikat Buruh;*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan Pasal 38 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja yang mengatur bahwa; *Dalam hal Pekerja / Buruh telah mendapatkan surat pemberitahuan dan tidak menolak Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha harus melaporkan Pemutusan Hubungan Kerja kepada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/ kota;*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan Pasal 39 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja yang mengatur bahwa; *(1) Pekerja / Buruh yang telah mendapatkan surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dan menyatakan menolak, harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan. (2) Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh. (3) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan Pasal 62 Peraturan Perusahaan periode tahun 2021-2023 yang mengatur bahwa: sanksi-sanksi atas pelanggaran ringan;

1. *Pekerja yang terbukti melakukan suatu pelanggaran ringan untuk pertama kalinya akan diberikan bukti pembicaraan (record of conversation) berupa Couching/conseling;*



2. *Pekerja/associate yang terbukti kembali melakukan suatu pelanggaran ringan dalam kurun waktu 6 (enam) bulan sejak diberikan bukti pembicaraan akan dikenakan teguran;*
3. *Pekerja/associate yang terbukti kembali melakukan suatu pelanggaran ringan dalam kurun waktu 6 (enam) bulan sejak diberikan teguran akan diberikan surat peringatan pertama;*
4. *Pekerja/associate yang terbukti kembali melakukan suatu pelanggaran ringan dalam kurun waktu 6 (enam) bulan sejak diberikan surat peringatan pertama akan diberikan surat peringatan kedua;*
5. *Pekerja/associate yang terbukti kembali melakukan suatu pelanggaran ringan dalam kurun waktu 6 (enam) bulan sejak diberikan surat peringatan kedua akan diberikan surat peringatan ketiga;*
6. *Pekerja/associate yang terbukti kembali melakukan suatu pelanggaran ringan dalam kurun waktu 6 (enam) bulan sejak diberikan surat peringatan ketiga akan diskorsing dan dapat diadakan pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan yang berlaku;*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan peraturan perundangan sebagaimana tersebut diatas serta alat bukti surat Penggugat dan Tergugat yang disampaikan dalam persidangan, Majelis Hakim memberikan pendapat sebagai berikut :

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat Penggugat yang bertanda P-1 yang bersesuaian dengan bukti Tergugat yang bertanda T-7, tentang surat pemberitahuan pelanggaran tata tertib kerja dengan konsekuensi skorsing terhitung mulai tanggal 6 Oktober 2022 yang ditanda tangani oleh Agus Sururi selaku Direktur Human Resources tertanggal 6 Oktober 2022 telah menunjukkan bahwa Penggugat telah diskorsing terhitung sejak tanggal 6 Oktober 2022;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat Tergugat yang bertanda T-5 dan T-6 tentang Pemberitahuan pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat kepada Penggugat tertanggal 6 oktober 2022 yang di tanda tangani oleh Agus Sururi selaku Direktur Human Resources dan Tergugat memberikan tenggang waktu kepada Penggugat untuk menjawab secara tertulis sampai tanggal 12 Oktober 2022 namun Penggugat tidak memberikan jawaban penolakan pemutusan hubungan kerja secara tertulis sampai dengan batas waktu yang ditentukan, maka Penggugat dianggap telah menerima pemutusan hubungan kerja;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat Penggugat yang bertanda P-1 yang bersesuaian dengan bukti Tergugat yang bertanda T-1, T-2, T-3 dan T-4 telah membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat yang terdapat pada bukti T-6 telah memenuhi ketentuan yang diatur dalam pasal 61 dan Pasal 62 ayat (6) peraturan perusahaan periode tahun 2021-2023 (bukti T-8);

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat Penggugat yang bersesuaian dengan bukti surat Tergugat serta keterangan saksi yang disampaikan dalam persidangan telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat dengan alasan Penggugat telah melakukan pelanggaran peraturan perusahaan dapat dinyatakan sah;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim menyatakan karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat karena Penggugat telah melakukan pelanggaran peraturan perusahaan, maka akibat hukum dari adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat Majelis Hakim memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar kompensasi akibat adanya pemutusan hubungan kerja dan hak-hak yang seharusnya diterima kepada Penggugat sesuai pasal 52 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat Penggugat yang bertanda P-1 dan P-8 yang bersesuaian dengan bukti surat Tergugat yang bertanda T-7 tentang anjuran dan surat pemberitahuan atas pelanggaran tata tertib kerja tertanggal 6 Oktober 2022, yang diperkuat dengan keterangan saksi Rendi Triono Akbar Zahuri yang menerangkan bahwa saksi masuk kerja di Yogyakarta Marriot Hotel sejak tanggal 14 Agustus 2017, saksi kenal dengan Penggugat sejak opening hotel dimana Penggugat masuk 1 (satu) minggu sebelum saksi, dengan berdasarkan pada alat bukti dan keterangan saksi sebagaimana tersebut diatas telah menunjukkan masa kerja Penggugat terhitung sejak tanggal 3 Juli 2017 sampai dengan 12 Oktober 2022, sehingga masa kerja Penggugat 5 (lima) tahun 3 (tiga) bulan, dengan demikian hak-hak Penggugat yang harus di bayarkan oleh Tergugat sebagai berikut:

1. Pesangon : Rp.11.408.280,- x 6 x 0,5 =
Rp.34.224.840,-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Uang penghargaan masa kerja: $Rp.11.408.280,- \times 2 = Rp.22.816.560,-$

3. Uang penggantian hak cuti; $Rp.11.408.280,- \times 12 \text{ hari} = Rp.6.519.017,-$

21 hari

Jumlah = **Rp.63.560.417,-**
(enam puluh tiga juta lima ratus enam puluh ribu empat ratus tujuh belas rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan dan alat bukti yang disampaikan dalam persidangan sebagaimana tersebut di atas selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum Penggugat sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas petitum angka 1 (satu) yang menyatakan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya, maka Majelis Hakim berpendapat petitum angka 1 (satu) akan dipertimbangkan setelah Majelis Hakim mempertimbangkan petitum Penggugat secara keseluruhan;

Menimbang, bahwa petitum angka 2 (dua) yang menyatakan Status Hubungan Kerja antara Penggugat (Rosa Hantoro Puri) dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Sejak Tanggal 3 Juli 2017, maka Majelis Hakim telah membaca dan mencermat alat bukti surat yang di ajukan oleh para pihak dalam persidangan dan menemukan alat bukti surat Tergugat yang bertanda T-13 tentang perjanjian kerja waktu tertentu tertanggal 25 Juni 2018 membuktikan antara Penggugat dengan Tergugat telah sepakat untuk melakukan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhitung sejak tanggal 3 Juli 2018 sampai dengan tanggal 2 Juli 2019, selanjutnya alat bukti surat yang bertanda T-14 tentang penetapan Penggugat sebagai karyawan tetap terhitung sejak tanggal 3 Juli 2019, sedangkan bukti Penggugat yang bertanda P-1 dan P-8 yang bersesuaian dengan bukti surat Tergugat yang bertanda T-7 tentang anjuran dan surat pemberitahuan atas pelanggaran tata tertib kerja tertanggal 6 Oktober 2022, telah menunjukkan Penggugat telah bekerja ditempat Tergugat terhitung sejak tanggal 3 Juli 2017 sampai dengan 12 Oktober 2023, dengan demikian petitum angka 2 (dua) yang menyatakan Status Hubungan Kerja antara Penggugat (Rosa Hantoro Puri) dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Sejak Tanggal 3 Juli 2017 beralasan hukum untuk dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 3 (tiga) yang

Halaman 52 dari 63 hal Putusan Perkara No 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



menyatakan PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) Sepihak yang Dilakukan oleh Tergugat adalah Tidak Sah atau Batal demi Hukum, maka Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut :

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 151 Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti Undang-undang Nomor 2 tahun 2022 tentang cipta kerja menjadi undang-undang yang mengatur bahwa :

- (1) *Pengusaha, Pekeda/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.*
- (2) *Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekeda/Serikat Buruh.*
- (3) *Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.*
- (4) *Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.*

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 154A ayat (1) huruf K Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti Undang-undang Nomor 2 tahun 2022 tentang cipta kerja menjadi undang-undang yang mengatur bahwa : (1) *Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan: k. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan Pasal 62 ayat (6). Peraturan Perusahaan periode tahun 2021-2023 yang mengatur bahwa: *Pekerja/associate yang terbukti kembali melakukan suatu pelanggaran ringan dalam kurun waktu 6 (enam) bulan sejak diberikan surat peringatan ketiga akan diskorsing dan dapat diadakan pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan yang berlaku;*



Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan peraturan perundangan sebagaimana tersebut di atas dan alat bukti surat yang disampaikan oleh para pihak dalam persidangan maka Majelis Hakim berpendapat berdasarkan pada alat bukti surat Penggugat yang bertanda P-1 yang bersesuaian dengan bukti Tergugat yang bertanda T-1, T-2, T-3 dan T-4 telah membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat sebagaimana yang tertuang dalam bukti T-6 telah memenuhi ketentuan yang diatur dalam pasal 61 dan Pasal 62 ayat (6) peraturan perusahaan periode tahun 2021-2023 (bukti T-8), dengan adanya bukti- bukti surat sebagaimana tersebut diatas serta keterangan saksi yang disampaikan dalam persidangan telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat dengan alasan Penggugat telah melakukan pelanggaran peraturan perusahaan dapat dinyatakan sah, dengan demikian maka petitum angka 3 (tiga) yang menyatakan PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) Sepihak yang Dilakukan oleh Tergugat adalah Tidak Sah atau Batal demi Hukum, beralasan hukum untuk tidak dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 4 (empat) yang menyatakan menghukum Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat (Rosa Hantoro Puri) pada tempat dan posisi terahir semula yaitu Front Office Manager, maka Majelis Hakim berpendapat karena pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah dinyatakan sah, dengan demikian petitum angka 4 (empat) yang menyatakan menghukum Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat (Rosa Hantoro Puri) pada tempat dan posisi terahir semula yaitu Front Office Manager beralasan hukum untuk tidak dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 5 (lima) yang menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) perhari terhitung sejak perkara ini diputus atau dibacakan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta sampai putusan dilaksanakan oleh Tergugat, maka Majelis Hakim berpendapat mengenai *dwangsom* dasar pemberlakuan/penerapan lembaga *dwangsom* adalah mengacu pada Pasal 606 a dan Pasal 606 b Rv; Berdasarkan pada Pasal 606 a Rv, yang mengatur bahwa: "Sepanjang suatu putusan hakim mengandung hukuman untuk sesuatu yang lain dari pada membayar sejumlah uang, maka dapat ditentukan bahwa sepanjang atau setiap kali ter hukum tidak mematuhi hukuman tersebut, olehnya harus diserahkan



sejumlah uang yang besarnya ditetapkan dalam putusan hakim dan uang tersebut dinamakan uang paksa, Selanjutnya dalam Pasal 606 b Rv, mengatur bahwa: "Bila putusan tersebut tidak terpenuhi, maka pihak lawan terhukum berwenang untuk melaksanakan putusan terhadap sejumlah uang paksa yang telah ditentukan tanpa terlebih dahulu memperoleh alas hak baru menurut hukum;

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan membayar uang paksa (Dwangsom) sebagaimana yang terdapat dalam petitum angka 5 (lima) yang menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) perhari dihitung sejak perkara ini diputus atau dibacakan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta sampai putusan dilaksanakan oleh Tergugat, Majelis Hakim berpendapat karena bentuk penghukuman terhadap Tergugat berupa pembayaran sejumlah uang, maka sesuai pasal 611 RV jo pasal 1234 KUH-Pdt yang mengisyaratkan tuntutan uang paksa dapat ditolak dalam hal putusan dapat dilaksanakan dengan eksekusi riil, maka terhadap tuntutan uang paksa (Dwangsom) sepatutnya dinyatakan tidak dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 6 (enam) yang menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat yang selama ini belum dibayarkan sebesar Rp.57.041.400,- (Lima Puluh Tujuh Juta Empat Puluh Satu Ribu Empat Ratus Rupiah), Majelis Hakim memberikan pertimbangan berdasarkan pada alat bukti surat Penggugat yang bertanda P-2 yang bersesuaian dengan bukti Tergugat yang bertanda T-6 tentang surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja tertanggal 6 oktober 2022, Majelis Hakim berpendapat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat mulai berlaku dihitung sejak tanggal 12 Oktober 2022, dengan demikian Penggugat berhak atas upah bulan Oktober sebesar Rp.11.408.280,00 (sebelas juta empat ratus delapan ribu dua ratus delapan puluh rupiah), dengan demikian petitum angka 6 (enam) yang menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat yang selama ini belum dibayarkan sebesar Rp.57.041.400,- (Lima Puluh Tujuh Juta Empat Puluh Satu Ribu Empat Ratus Rupiah), dapat dikabulkan sebagian dengan perhitungan upah bulan Oktober 2022 sebesar Rp.11.408.280,00 (sebelas juta empat ratus delapan ribu dua ratus delapan puluh rupiah);

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 7 (tujuh) yang menyatakan menghukum Tergugat membayar Uang Service Charge, tunjangan Uang Makan dan tunjangan uang transportasi kepada Penggugat yang selama



ini belum diberikan sebesar uang service Charge, Uang Makan dan uang transportasi yang besarnya adalah Rp.45.750.000,- (Empat Puluh Lima Juta Tujuh Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah), Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan umum Pasal 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: 7 Tahun 2016 Tentang Uang Service Pada Usaha Hotel Dan Usaha Restoran di Hotel, yang mengatur bahwa: *Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan: 1. Uang Servis adalah tambahan dari tarif yang sudah ditetapkan sebelumnya dalam rangka jasa pelayanan pada usaha hotel dan usaha restoran di hotel. 2. Usaha Hotel adalah usaha penyediaan akomodasi berupa kamar-kamar di dalam suatu bangunan, yang dapat dilengkapi dengan jasa pelayanan makan dan minum, kegiatan hiburan dan/atau fasilitas lainnya secara harian dengan tujuan memperoleh keuntungan;*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: 7 Tahun 2016 Tentang Uang Service Pada Usaha Hotel Dan Usaha Restoran di Hotel, yang mengatur bahwa : *1. Uang service sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) diberikan kepada pekerja /buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu. 2. Pekerja/buruh dari perusahaan penerima sebagian pelaksanaan pekerjaann yang bekerja pada pengusaha yang menjalankan usaha Hotel dan usaha Restoran di Hotel berhak atas uang service.*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan umum Pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: 7 Tahun 2016 Tentang Uang Service Pada Usaha Hotel Dan Usaha Restoran di Hotel, yang mengatur bahwa: *1. Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebelum pembagian uang service, berhak mendapat uang service yang besarnya diperhitungkan secara proporsional. 2. Dalam hal pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipekerjakan kembali, berhak mendapat uang service terhitung sejak pekerja/buruh bekerja kembali. 3. Uang service sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan kepada pekerja/buruh secara proporsional pada bulan pertama.*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan umum Pasal 13 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: 7 Tahun 2016 Tentang Uang Service Pada Usaha Hotel Dan Usaha Restoran di Hotel, yang mengatur bahwa : *"Uang service wajib dibagikan kepada pekeja/buruh setelah dikurangi penggantian*



atas terjadinya resiko kehilangan atau kerusakan dan pendayagunaan peningkatan kualitas sumber daya manusia”.

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan umum Pasal 18 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: 7 Tahun 2016 Tentang Uang Service Pada Usaha Hotel Dan Usaha Restoran di Hotel, yang mengatur bahwa : 1. *Pengusaha yang tidak membagikan uang service kepada pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam pasal 13 dikenai sanksi administrative. 2. Sanksi administrative sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan peraturan perundangan sebagaimana tersebut di atas dan alat bukti surat Penggugat yang bertanda P-2 yang bersesuaian dengan bukti Tergugat yang bertanda T-6 tentang surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja tertanggal 6 oktober 2022, serta keterangan saksi Nila Fahma Ratnasari yang menerangkan bahwa uang service rata-rata dalam 1 (satu) tahun di angka sekitar 7 (tujuh) juta rupiah, maka Majelis Hakim berpendapat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat mulai berlaku terhitung sejak tanggal 12 Oktober 2022, dengan demikian Penggugat berhak atas uang service yang diterimakan kepada Penggugat di bulan Oktober dengan perhitungan rata-rata setiap bulan yang diterima Penggugat selama satu tahun sebesar Rp.7.900.000,00 (tujuh juta sembilan ratus ribu rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan umum pasal 1 angka 30 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa: *Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan Pasal 94 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo pasal 94 Undang-undang No. 6 Tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti Undang-undang No.2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang yang mengatur bahwa: *Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.*



Menimbang, bahwa komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, sedangkan tunjangan itu sendiri masih dibedakan dengan tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, upah pokok merupakan upah dasar pekerja yang dibayarkan berdasarkan kesepakatan, jenis pekerjaan atau mengacu pada upah minimum regional (UMR) pada daerah tertentu, sedangkan tunjangan tetap terkait dengan jabatan dan tanggungjawab yang diemban oleh pekerja, Perhitungan tunjangan tetap tidak akan berubah apabila karyawan masih bekerja di posisi atau jabatan yang sama, sedangkan tunjangan tidak tetap merupakan jenis tunjangan yang jumlahnya dapat berubah dalam periode yang tidak tetap, tunjangan tidak tetap biasa disebut dengan uang pengganti fasilitas kesejahteraan kerja yang terdiri dari uang makan dan uang penggantian transport yang biasanya terkait dengan kehadiran pekerja kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan/atau perjanjian kerja bersama;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian dan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana tersebut di atas Majelis Hakim telah membaca dan mencermati alat bukti yang disampaikan oleh para pihak dalam persidangan dan tidak menemukan alat bukti yang dapat menguatkan bahwa di PT Pakuwon Permai (Yogyakarta Merriot Hotel) telah diberikan tunjangan makan dan tunjangan transportasi secara tetap setiap bulannya serta diperkuat dengan keterangan saksi Yudha Umbara, saksi Nila Fahma Ratnawati dan saksi Diono Suhandani yang menerangkan bahwa uang makan tidak diberikan karena sudah disediakan kantin seharga Rp.15.000,- (lima belas ribu rupiah) sampai dengan Rp.20.000,- (dua puluh ribu rupiah), berdasarkan pada pertimbangan dan keterangan para saksi sebagaimana tersebut di atas maka Majelis Hakim menyatakan petitum angka 7 (tujuh) terkait dengan tuntutan uang makan dan uang transport tidak dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan peraturan perundangan sebagaimana tersebut di atas dan alat bukti para pihak yang disampaikan dalam persidangan Majelis hakim berpendapat petitum angka 7 (tujuh) yang menyatakan menghukum Tergugat membayar Uang Service Charge, tunjangan Uang Makan dan tunjangan uang transportasi kepada Penggugat yang selama ini belum diberikan sebesar Rp.45.750.000,- (empat puluh lima juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah), Majelis Hakim menyatakan dapat dikabulkan sebagian yaitu uang service charge sebesar Rp.7.900.000,00 (tujuh juta sembilan ratus ribu rupiah);

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 8 (delapan)



yang menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar total upah rutin dan hak lain yang biasa diterima Penggugat sebesar Rp.102.791.400 (seratus dua juta tujuh ratus sembilan puluh satu ribu empat ratus rupiah) dengan rincian sebagai berikut:

- 1). Upah yang belum dibayarkan = Rp.57.041.400,-
- 2). Uang Service Charge = Rp.39.500.000,-
- 3). Uang Makan = Rp.3.125.000,-
- 4). Uang Transportasi = Rp.3.125.000,-

Majelis Hakim berpendapat karena tuntutan Penggugat yang terkandung di dalam petitum angka 8 (delapan) sama dengan petitum angka 6 dan petitum angka 7, dengan demikian petitum angka 8 tidak perlu dipertimbangkan kembali dan dinyatakan tidak dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 9 (sembilan) yang menyatakan menghukum Tergugat membayar secara rutin upah kepada Penggugat termasuk Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) sampai putusan dilaksanakan oleh Tergugat, maka Majelis Hakim berpendapat karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat telah dinyatakan sah, dengan demikian petitum angka 9 (sembilan) yang menyatakan menghukum Tergugat membayar secara rutin upah kepada Penggugat termasuk Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) sampai putusan dilaksanakan oleh Tergugat, Majelis Hakim menyatakan tidak dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 10 (sepuluh) yang menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun Tergugat mengajukan perlawanan atau kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*), Majelis Hakim berpendapat dengan memperhatikan SEMA No.3 tahun 2000 jo SEMA No.4 tahun 2001, tentang Putusan Serta Merta (*Uitvoerbaar Bij Voorraad*) Dan Provisionil bahwa oleh karena tidak terdapat alasan mendesak untuk melaksanakan putusan maka petitum angka 10 (sepuluh) yang menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun Tergugat mengajukan perlawanan atau kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*), beralasan hukum untuk tidak dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 11 (sebelas) yang menyatakan membebankan biaya perkara sesuai ketentuan undang-undang yang berlaku, Majelis Hakim berpendapat karena tidak terkait dengan pokok perkara maka petitum angka 11 (sebelas) yang menyatakan membebankan biaya perkara sesuai ketentuan undang-undang yang berlaku, tidak perlu dipertimbangkan;



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

Menimbang, bahwa terhadap alat bukti surat yang diajukan oleh para pihak dalam persidangan, setelah Majelis Hakim mempelajari keseluruhan bukti-bukti tersebut, maka terhadap bukti-bukti surat yang disampaikan para pihak yang tidak dipertimbangkan, secara mutatis mutandis, Majelis Hakim menyatakan bukti-bukti surat tersebut tidak lagi memiliki relevansi dengan pokok perkara a quo sehingga patut untuk dikesampingkan;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan Tergugat berada di pihak yang kalah maka Tergugat harus dihukum untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara a quo;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan dan nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai ketentuan pasal 58 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara sebesar: Rp.155.000,-(seratus lima puluh lima ribu rupiah);

Memperhatikan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undangan Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-undang No.6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI :

DALAM EKSEPSI

Menyatakan Menolak Eksepsi Tergugat.

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat sah secara hukum sejak tanggal 12 Oktober 2022;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena Penggugat melakukan pelanggaran;
4. Memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat secara tunai dan sekaligus sejumlah Rp.82.868.697,- (delapan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

puluh dua juta delapan ratus enam puluh delapan ribu enam ratus Sembilan puluh tujuh rupiah) dengan perincian sebagai berikut:

- 1) Pesangon: $Rp.11.408.280,- \times 6 \times 0,5 = Rp.34.224.840,-$
- 2) Uang penghargaan masa kerja: $Rp.11.408.280,- \times 2 = Rp.22.816.560,-$
- 3) Uang Penggantian Cuti; $Rp.11.408.280,-$ x 12 hari ..=
Rp.6.519.017,-
21 hari
- 4) Upah bulan Oktober 2022 sebesar =
Rp.11.408.280,00
- 5) Uang Service Charge sebesar =
Rp.7.900.000,00
- 6) Membebaskan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara sebesar: Rp.155.000,-(seratus lima puluh lima ribu rupiah);
- 7) Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta pada hari Jum'at, tanggal 18 Agustus 2023 oleh kami, Reza Tyrama, S.H., sebagai Hakim Ketua, Siti Umi Akhirokh, S.H., M.H., dan Heri Purnomo, S.Si, SH, MH, masing - masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Yyk tanggal 14 Maret 2023, putusan tersebut diucapkan pada hari Selasa, tanggal 5 September 2023, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi para Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh Dewi Indriyani, SH, Panitera Pengganti serta dihadiri oleh Kuasa Penggugat maupun Kuasa Tergugat;

Hakim-hakim Anggota,

Hakim Ketua ;

TTD.

TTD.

Siti Umi Akhirokh, S.H., M.H.

Reza Tyrama, S.H.,

TTD.

Heri Purnomo, S.Si, SH, MH,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Panitera Pengganti,

TTD.

Dewi Indriyani, S.H,

Perincian biaya :

1. Materai.....: Rp.10.000,00;
2. Panggilan: Rp.70.000,00;
3. Administrasi penyelesaian perkara: Rp.75.000,00;

Jumlah: Rp.155.000,-

(seratus lima puluh lima ribu rupiah);

Disclaimer

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