



PUTUSAN
Nomor 85 PK/Pdt.Sus-PHI/2016

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial pada pemeriksaan peninjauan kembali memutuskan sebagai berikut dalam perkara antara:

PT GEMAH RIPAH ARDITAMA (DELTA SPA & HEALTH CLUB), Perseroan, diwakili oleh Direktur Utama, Sayekti Sih Rumanti, berkedudukan di Jalan Boulevard Gading Raya Blok D Nomor 25-26 Kokan Permata Kelapa Gading, Jakarta Utara, dalam hal ini memberi kuasa kepada Andry Oktavianes, S.H., M.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, berkantor di Grand Slipi Tower Lt 42 A-B, Jalan Let. Jend. S. Parman Kav 22-24, Jakarta Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 9 Februari 2016; Pemohon Peninjauan Kembali dahulu Pemohon Kasasi/Tergugat;

L a w a n

KHAIRULLAH MUKHTAR, bertempat tinggal di Jalan Jati Baru Nomor 7 Blok G, RT 010/03, Kelurahan Kampung Bali, Kecamatan Tanah Abang, Jakarta Pusat; Termohon Peninjauan Kembali dahulu Termohon Kasasi/Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa Pemohon Peninjauan Kembali dahulu Pemohon Kasasi/Tergugat telah mengajukan permohonan peninjauan kembali terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 695 K/Pdt.Sus-PHI/2014, tanggal 15 Januari 2015, yang telah berkekuatan hukum tetap, dalam perkaranya melawan Termohon Peninjauan Kembali dahulu Termohon Kasasi/Penggugat dengan posita gugatan sebagai berikut:

1. Penggugat adalah karyawan tetap yang bekerja di perusahaan Tergugat yakni PT Gemah Ripah Arditama (Delta Spa & Health Club) sejak tanggal 5 Juli 2010 dengan cara kontrak kerja dengan melalui masa percobaan selama 3 bulan. (bukti P-2 membuktikan bahwa Penggugat dengan Nomor Induk 10-07-04704 benar masuk pada tanggal 05-07-2010);
2. Surat Keputusan Direksi tertanggal 04 Januari 2011 dengan Nomor SK-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

DIR/003/I/2011 tentang Promosi dengan dasar pertimbangan prestasi yang ditunjukkan karyawan, membuktikan Penggugat adalah karyawan yang bekerja secara total dan memiliki etos kerja yang baik (*vide* bukti P-3);

3. Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat dengan Surat Pemutusan Hubungan Kerja dengan Nomor 01/PT.GRA/HRD/SPHK/VII/2012 tanggal 19 Juli 2012;

(Bukti adanya Surat PHK yang diterbitkan oleh Tergugat tidak diterima oleh Penggugat baik itu dalam bentuk asli dan fotokopinya, adapun Penggugat mengetahui nomor surat PHK kepada Penggugat dari surat anjuran Disnakertrans Jakarta Utara tanggal 31 Oktober 2012 pada point kedua keterangan pengusaha);

4. Sampai saat ini Surat Kontrak Kerja tertanggal 5 Juli 2010 tersebut, tidak pernah diserahkan kepada Penggugat, yang seharusnya surat kontrak kerja dibuatkan dengan rangkap 2 (dua), satu berkas dipegang Tergugat dan yang satu berkasnya lagi dipegang Penggugat;
5. Berdasarkan Pasal 54 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja pada Pasal 54 ayat (3) bahwa perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja”, namun hal tidak dipenuhi oleh pihak Tergugat dengan tidak diberikannya salah satu kontrak kerja tersebut kepada Penggugat;
6. Bahwa alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari Penggugat karena kasus tips box dan rokok yang berkurang. Dimana Tergugat menuduh Penggugat telah mengambil uang tips dalam box, dimana pada awalnya pada pembukaan pertama sekitar \pm Rp2.200.000,00 an dan ketika dibuka lagi tinggal sekitar \pm Rp609.000.00;
7. Untuk tuduhan atas berkurangnya uang tip dalam box, Penggugat beralasan dan mempunyai pertanyaannya pasti: “Siapakah yang memegang kunci tips box? Kenapa tidak ditanyakan kepada yang memegang kunci tips box pertama kali? Karena tips box tersebut tidak rusak kuncinya dan tidak terlihat ada pembukaan paksa? Kemudian di kantor ada kamera CCTV, kenapa tidak dilihat di CCTV siapa pelakunya?;
8. Pada pokoknya Penggugat tidak terima fitnah tersebut, karena apabila Tergugat merasa dirugikan harus melaporkan permasalahan tersebut ke kantor Polisi, ujung-ujung dari tuduhan fitnah tadi adalah Penggugat diminta oleh Tergugat untuk membuat surat pengunduran diri dengan alasan agar

Halaman 2 dari 23 hal. Put. Nomor 85 PK/Pdt.Sus-PHI/2016

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)



nama Penggugat tidak jelek;

9. Penggugat mulai curiga dan tidak terima terkait PHK sepihak tersebut adalah ketika Penggugat bertanya untuk masalah hak, ketika Tergugat melakukan PHK yang tanpa alasan dan bukti yang jelas dengan masa kerja saya yang telah lebih dari 2 tahun, tetapi Tergugat tidak dapat memberikan jawaban dengan jelas dan tegas kepada Penggugat;
10. Bahwa tanggal 12 Juli 2012, Penggugat memenuhi undangan Tergugat (Pak Budi) yang diberikan melalui telepon lewat pesan singkat atau SMS (*Short Message Service*) tertanggal 11 Juli 2012 (bukti P-6);
Kronologis pertemuan Penggugat memenuhi undangan Tergugat apa yang Penggugat dapati adalah bukan klarifikasi atas surat PHK dan penjelasannya beserta pembuktian seperti yang dijanjikan, melainkan intimidasi dengan memaksa Penggugat untuk membuat surat pernyataan atas sesuatu hal yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan dan hal tersebut diluar dari apa yang telah Tergugat tuduhkan sebelumnya. Sempat Penggugat lontarkan pertanyaan agar kembali pada pokok permasalahan terkait PHK terhadap Penggugat dan apa yang akan Penggugat dapati jika ingin di PHK, namun kalimat yang terucap oleh Tergugat adalah : "Uang pesangon kamu tidak cukup menutupi hutang di Koperasi";
11. Bahwa Penggugat pernah mengirim surat elektronik (email) pada tanggal 16 Juli 2012, dengan subject klarifikasi kejadian dan hak karyawan atas PHK ke alamat email budi_p@purigroup.net dengan isi tulisan kepada Bapak Budi Pangestu selaku Kepala Divisi Spa Delta & Health Club (PT Gemah Ripah Arditama);
Bukti P-4 ini menunjukkan Penggugat merasa kekecewaan atas sikap dari Kepala Divisi Penggugat;
12. Bahwa pada tanggal 18 Juli 2012, Kepala Divisi Spa Delta & Health Club (PT Gemah Ripah Arditama) Tergugat *in casu* membalas email dari Penggugat, pada pokoknya menegaskan bahwa permasalahan bukan dari utang piutang melainkan penyalahgunaan wewenang (bukti P-5);
13. Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat dengan Surat Pemutusan Hubungan Kerja dengan Nomor 001/PT.GRA/HRD/SPHK/VII/2012 tanggal 19 Juli 2012;
(Bukti adanya Surat PHK yang diterbitkan oleh Tergugat tidak diterima oleh Penggugat baik itu dalam bentuk asli dan fotokopinya, adapun Penggugat mengetahui nomor surat PHK kepada Penggugat dari surat anjuran Disnakertrans Jakarta Utara tanggal 31 Oktober 2012 pada point kedua



keterangan pengusaha);

14. Bahwa Disnakertrans Jakarta Utara sebagai mediator hubungan Industrial menerbitkan surat anjuran atas permasalahan PHK antara Penggugat dan Tergugat dimana pada pokoknya menganjurkan perusahaan Penggugat membayarkan uang pesangon 1 x Pasal 156 ayat (2) ditambah uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga hak THR tahun 2012 (bukti P-1);
15. Bahwa selama sidang mediasi, Penggugat memberikan kuasa kepada kakak Penggugat untuk mewakili dan mendampingi selama sidang mediasi dan meminta untuk merekam jalannya sidang sehingga Penggugat dapat terus mengikuti perkembangan jalannya sidang mediasi dengan baik (bukti P-7);
16. Bahwa mediator Disnakertrans Jakarta Utara tidak bersikap tegas, terkesan menerima penjelasan dengan lisan dari Tergugat hal itu tanpa jelas dari hasil rekaman. Bukti rekaman akan diserahkan kepada majelis hakim dalam sidang acara pembuktian;
17. Bahwa hasil sidang mediasi antara Penggugat dan Tergugat, Penggugat menolak anjuran yang diajukan oleh mediator sehingga Penggugat menuntut hak dan pesangon dan upah-upah lain yang belum diserahkan oleh Tergugat kepada Penggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI);
18. Selama Penggugat bekerja Delta Spa & Health Club Kelapa Gading II belum pernah mendapatkan surat peringatan dan ataupun mengetahui/melihat dan atau menerima penjelasan mengenai peraturan perusahaan, seperti yang diatur dalam Pasal 108 Undang Undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan;
19. Bahwa Penggugat pernah bertugas di outlet Gatot Subroto, dengan tiga rangkap jabatan sebagai *Floor Supervisor*, Pejabat Sementara Manager, dan Assistant Manager atau *Supervisor*, selama 3 bulan berturut-turut (September, Oktober dan November 2011) dimana Penggugat telah membuktikan hasil kerja yang baik dengan pencapaian target/omzet;
20. Bahwa berdasarkan memo internal perusahaan dan hal ini diketahui karyawan tentang adanya bonus untuk pencapaian target omzet setiap bulan untuk level *Floor Supervisor* Rp2.000.000,00 Manager Rp2.000.000,00 dan Assisten Manager Rp1.000.000,00 ditambah bonus berhasil menembus omzet 3 bulan berturut-turut sebesar Rp2.000.000,00. Jadi apabila ditotal adalah sebagai berikut:
Bonus atas pencapaian target yang seharusnya diterima oleh saya selama menjabat sebagai rangkap jabatan sementara Manager, seperti tersebut di atas;



a. Bonus bulan September 2011	= Rp 5.000.000,00
b. Bonus bulan Oktober 2011	= Rp 5.000.000,00
c. Bonus bulan November 2011	= Rp 5.000.000,00
d. Bonus omzet	= <u>Rp 2.000.000,00</u>
Total	= Rp17.000.000,00

Total Rp17.000.000,00 dikurangi dengan apa yang telah diberikan selama 3 bulan tersebut dikurangi @ Rp2.000.000,00 x 3 = Rp6.000.000,00 sehingga total selisih yang masih harus diberikan perusahaan kepada Penggugat karena merangkap jabatan tersebut adalah sebesar = Rp11.000.000,00;

21. Bahwa Pasal 99 Undang Undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan adanya uang Jamsostek sesuai yang tidak pernah dibayarkan perusahaan, sebagai berikut :

- a. Jaminan kecelakaan kerja = 0,89% dari upah
 $Rp3.700.000,00 \times 0,89\% = Rp32.930,00$;
 - b. Jaminan hari tua = 5,7% dari upah
(3,7% Perusahaan & 2% Karyawan)
 $Rp3.700.000,00 \times 3,7\% = Rp136.900,00$;
 - c. Jaminan kematian = 0,30% dari upah
 $Rp3.700.000,00 \times 0,30\% = Rp 11.100,00$;
- Total a + b + c = Rp 180.930,00 x 2 tahun
(24 bulan) = Rp 4.342.320,00;

Catatan :

Perhitungan bulan di atas (Juli 2010-Juli 2012) belum termasuk sampai adanya Pengadilan Hubungan Industrial;

22. Komponen upah bulanan sebagai berikut:

- Upah pokok = Rp1.350.000,00;
 - Tunjangan jabatan = Rp 750.000,00;
 - *Granted average service charge* = Rp1.600.000,00;
- Total upah bulanan = Rp3.700.000,00;
- a. Masa kerja 2 tahun lebih, berarti uang pesangon sebagai berikut:
3 bulan upah x 2 = 6 bulan upah
 $Rp3.700.000,00 \times 6 = Rp22.200.000,00$;
 - b. Uang penggantian perumahan dan pengobatan sebagai berikut:
 - c. $Rp22.200.000,00 \times 15\% = Rp 3.330.000,00$;
- Total = Rp25.530.000,00;
- d. Uang *service charge* bulan Juni 2012 = Rp1,600,000,00;
 - e. Tunjangan Hari Raya 2012 sebesar 1 bulan upah = Rp 3.700.000,00



f. Gaji bulanan selama belum adanya putusan PHK di Pengadilan Hubungan Industrial dan belum adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap;

- Upah pokok = Rp 1.350.000,00;
- Tunjangan jabatan = Rp 750.000,00;
- Total = Rp 2.100.000,00;
- Rp2.100.000,00 x 12 bulan = Rp25.200.000,00;

Catatan :

- *Granted average service charge* tidak dimasukkan dalam penghitungan berdasarkan Penggugat mengakui selama 1 (satu) tahun belakangan ini sudah berhenti bekerja di perusahaan Tergugat;
- Penghitungan 12 (dua belas bulan) berdasarkan keputusan PHK sepihak oleh Tergugat;

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

1. Menyatakan sah dan meyakinkan surat gugatan dari Penggugat dapat diterima;

2. Mengabulkan pembayaran hak-hak Penggugat sebagai berikut:

1) Komponen upah bulanan sebagai berikut:

- Upah pokok = Rp 1.350.000,00
- Tunjangan jabatan = Rp 750.000,00
- *Granted average service charge* = Rp 1.600.000,00
- Total upah bulanan = Rp 3.700.000,00

a. Masa kerja 2 tahun lebih, berarti uang pesangon sbb:

3 bulan upah x 2 = 6 bulan upah

Rp3.700.000,00 x 6 = Rp 22.200.000,00

b. Uang penggantian perumahan dan pengobatan sebagai berikut:

c. Rp22.200.000,- x 15% = Rp3.330.000,00

Total = Rp25.530.000,00

2) Uang *service charge* bulan Juni 2012 = Rp1.600.000,00;

3) Tunjangan Hari Raya sebesar 1 bulan upah = Rp3.700.000,00;

4) Gaji bulanan selama belum adanya putusan PHK di Pengadilan Hubungan Industrial dan belum adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap;

Upah pokok = Rp1.350.000,00;



Tunjangan jabatan = Rp 750.000,00;

Jumlah = Rp2.100.000,00;

Rp2.100.000,00 x 12 Bulan;

Total = Rp25.200.000,00;

5) Uang Jamsostek sesuai yang tidak pernah dibayarkan Perusahaan, sebagai berikut :

- Jaminan kecelakaan kerja = 0,89% dari upah Rp3.700.000,00 x 0,89% = Rp32.930,00;

- Jaminan hari tua = 5,7% dari upah (3,7% Perusahaan & 2% Karyawan) Rp3.700.000,00 x 3,7% = Rp136.900,00;

- Jaminan kematian = 0,30% dari upah Rp3.700.000,00 x 0,30% = Rp11.100,00;

Total a + b + c = Rp180.930,00 x 2 tahun (24 bulan) = Rp 4.342.320,00;

6) Bonus rangkap jabatan sehingga total selisih yang masih harus diberikan perusahaan kepada Penggugat karena merangkap jabatan tersebut adalah sebesar = Rp11.000.000,00;

3. Mengabulkan hak-hak yang harus diterima Penggugat dari Tergugat berdasarkan total keseluruhan adalah Rp67.030.000,00 (enam puluh tujuh juta tiga puluh ribu rupiah);

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain maka kami mohon putusan hakim yang seadil-adilnya;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat telah mengajukan gugatan balik (rekonvensi) yang pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat Rekonvensi adalah adalah karyawan Penggugat Rekonvensi, yang menjabat sebagai *Supervisor Floor*, sejak tanggal 5 Juli 2010 sampai dengan tanggal 19 Juli 2012, dengan gaji terakhir sebesar Rp2.100.000,00 (dua juta seratus ribu rupiah);

2. Bahwa Penggugat Rekonvensi menerima laporan dari karyawan lain dan/atau bawahan Tergugat Rekonvensi di *outlet* Kelapa Gading II serta Penggugat Rekonvensi mencari informasi dan menanyakan kepada karyawan lain di tempat kerja Tergugat Rekonvensi yang terdahulu yaitu di *outlet* Gatot Subroto, yang mengatakan bahwa Tergugat Rekonvensi melakukan beberapa tindakan, yaitu:

- Menggunakan barang perusahaan, berupa 8 (delapan) bungkus rokok;
- Menggunakan barang perusahaan, berupa 8 (delapan) bungkus rokok;
- Menggunakan uang yang diberikan oleh pelanggan, yang seharusnya



- diserahkan kepada Tergugat dan digunakan untuk mengganti kerusakan kunci *locker* dari pelanggan;
- d. Meminjam uang kepada koperasi perusahaan dengan menggunakan nama karyawan yang di bawah pengawasannya;
 - e. Menggunakan HP milik pelanggan yang tertinggal;
 - f. Menggunakan uang beberapa karyawan yang berada di bawah pengawasannya, yang mana seharusnya uang tersebut digunakan untuk mengurus KTP milik karyawan lain, sehingga mengakibatkan tertundanya pembuatan KTP tersebut;
3. Bahwa setelah Penggugat Rekonvensi memperoleh laporan tersebut, Penggugat Rekonvensi dengan itikad baik menanyakan kepada Tergugat Rekonvensi mengenai laporan dari karyawan lain tersebut, selanjutnya Penggugat Rekonvensi meminta Tergugat Rekonvensi untuk membuat surat pernyataan yang intinya berisi mengenai pengakuan atas kebenarannya, sebagaimana laporan dari karyawan lain tersebut dan pada saat perundingan antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi, Tergugat Rekonvensi menyatakan bahwa Tergugat Rekonvensi bersedia mengundurkan diri sebagai karyawan Penggugat Rekonvensi dan Tergugat Rekonvensi berjanji untuk menyerahkan surat pengunduran diri kepada Penggugat Rekonvensi, tetapi pada saat Tergugat Rekonvensi membuat surat pernyataan tersebut di kantor Penggugat Rekonvensi, tiba-tiba Tergugat Rekonvensi pergi meninggalkan kantor Penggugat Rekonvensi dan selanjutnya berubah pikiran untuk tidak mau mengundurkan diri sesuai janjinya dan meminta Penggugat Rekonvensi untuk memPHK Tergugat Rekonvensi;
4. Bahwa setelah dilakukan perundingan tersebut, Tergugat Rekonvensi tidak lagi masuk kantor/melaksanakan kewajibannya, malahan Tergugat Rekonvensi hanya mengirim *email* kepada Penggugat Rekonvensi pada tanggal 16 Juli 2012 dan dibalas oleh Penggugat Rekonvensi pada tanggal 18 Juli 2012, yang intinya Penggugat Rekonvensi menjelaskan bahwa PHK dilakukan terhadap Tergugat Rekonvensi bukan karena permasalahan utang piutang melainkan karena tindakan penyalahgunaan wewenang yang dilakukan Tergugat Rekonvensi berdasarkan laporan karyawan lain dan/atau rekan kerja Tergugat Rekonvensi;
5. Bahwa karena tidak ada kesepakatan antara Tergugat Rekonvensi dengan Penggugat Rekonvensi, maka Tergugat Rekonvensi mengajukan permasalahan *a quo* kepada pihak Disnakertrans. Bahwa melalui surat nomor



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5595/-1.831 tanggal 6 Agustus 2012 perihal: panggilan sidang mediasi pertama, surat nomor 5955/-1.831 tanggal 7 Agustus 2012 perihal: panggilan sidang mediasi kedua dan surat Nomor 6462/-1.831 tanggal 4 September 2012 perihal: panggilan sidang mediasi ketiga, telah dilakukan sidang mediasi di kantor Disnakertrans, yang dipimpin oleh Mediator Ritaningsih Aspriyatin, S.H., yang pada akhirnya menghasilkan anjuran Mediator dan Penggugat Rekonvensi, setuju terhadap anjuran Mediator tersebut;

MENGANJURKAN

- I. Perusahaan PT Gemah Ripah Arditama (Delta Spa & Health Club) membayar uang pesangon 1 x Pasal 156 ayat (2) ditambah uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga hak THR tahun 2012;
- II. Pekerja Sdr. Khairullah agar dapat menerima anjuran Mediator yang besarnya sebagaimana pada point I tersebut di atas;
- III. Agar para pihak memberikan jawaban secara tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah diterimanya ajuran ini;
- IV. Apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran, maka pihak-pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian hubungan kerja ini kepada Pengadilan hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sesuai ketentuan Pasal 14 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 (*vide* halaman 3 Anjuran Mediator);
6. Bahwa Tergugat Rekonvensi merupakan atasan terhadap beberapa karyawan yang seharusnya memberikan contoh yang baik kepada bawahannya, tetapi senyatanya tidak. Selanjutnya, dikarenakan Tergugat Rekonvensi mangkir selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut, maka dikualifikasikan mengundurkan diri, halmana sesuai ketentuan Pasal 168 Undang Undang Ketenagakerjaan, serta Pasal 21, Pasal 22 dan Pasal 26 angka 3 Peraturan Perusahaan Tergugat. Berdasarkan ketentuan tersebut di atas, Penggugat Rekonvensi memPHK Tergugat Rekonvensi;
7. Bahwa Penggugat Rekonvensi bersedia untuk memberikan hak Tergugat Rekonvensi sebagaimana anjuran Mediator dan sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan namun Penggugat Rekonvensi tidak akan memberikan upah berjalan yang dituntut oleh Tergugat Rekonvensi, karena terhitung sejak 19 Juli 2012, Tergugat Rekonvensi sudah tidak lagi melakukan pekerjaannya/melaksanakan kewajibannya, halmana sesuai dengan ketentuan Pasal 93 ayat (1) beserta penjelasannya dan Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Ketenagakerjaan;

Halaman 9 dari 23 hal. Put. Nomor 85 PK/Pdt.Sus-PHI/2016

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)



- (1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.

Penjelasan:

Ketentuan ini merupakan asas yang pada dasarnya berlaku untuk semua pekerja/buruh, kecuali apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya (*vide* Pasal 93 ayat (1) beserta penjelasannya Undang Undang Ketenagakerjaan);

- (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;

(*vide* Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan);

8. Bahwa sesuai ketentuan dalam peraturan perundang-undangan serta sesuai anjuran Mediator, maka Penggugat Rekonvensi bersedia memberikan hak Tergugat Rekonvensi berupa uang pesangon, uang penggantian hak dan uang THR tahun 2012 kepada Tergugat Rekonvensi, dengan perhitungan sebagai berikut:

- Uang pesangon	1 x Rp 2.100.000,00	= Rp2.100.000,00
- Uang penggantian hak	15% x Rp2.100.000,00	= Rp 315.000,00
- Tunjangan Hari Raya	1 x Rp2.100.000,00	= Rp2.100.000,00
Total		= Rp4.515.000,00

9. Bahwa selama bekerja pada Penggugat Rekonvensi, Tergugat Rekonvensi mempunyai pinjaman/utang kepada Penggugat Rekonvensi sebesar Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) untuk keperluan operasi ginjal/pembedahan, dengan masa angsuran 12 (dua belas) bulan, dan angsuran per bulan sebesar Rp1.183.333,00 (satu juta seratus delapan puluh tiga ribu tiga ratus tiga puluh tiga rupiah);

10. Bahwa Tergugat Rekonvensi telah melakukan pembayaran angsuran terhadap pinjaman/utangnya tersebut kepada Penggugat Rekonvensi, sehingga sisa utang Tergugat Rekonvensi kepada Penggugat Rekonvensi adalah sebesar Rp6.105.902,00 (enam juta seratus lima ribu sembilan ratus dua rupiah);

Bahwa Tergugat Rekonvensi juga pernah menyatakan bahwa apabila Tergugat Rekonvensi keluar atau berhenti bekerja sebagai Karyawan Penggugat Rekonvensi, maka Tergugat Rekonvensi akan tetap memenuhi kewajibannya untuk membayar pinjaman/utang dengan segera dan seketika;

11. Bahwa karena Tergugat Rekonvensi masih mempunyai pinjaman/ utangnya kepada Penggugat Rekonvensi sebesar Rp6.105.902,00 (enam juta seratus lima ribu sembilan ratus dua rupiah), maka Penggugat Rekonvensi berhak untuk memotong hak Tergugat Rekonvensi berupa uang pesangon, uang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

penggantian hak, dan uang THR tahun 2012 sebagaimana tersebut pada angka 8 di atas, dengan perhitungan sebagai berikut:

- Utang kepada Penggugat Rekonvensi Rp6.105.902,00 = Rp6.105.902,00;
- Uang pesangon
- Uang penggantian hak
- Tunjangan Hari Raya Rp4.515.000,00 = Rp4.515.000,00;
= Rp1.590.902,00;

Bahwa berdasarkan pernyataan tersebut di atas, maka Tergugat Rekonvensi masih mempunyai sisa pinjaman/utang yang harus dibayar kepada Penggugat Rekonvensi sebesar Rp1.509.902,00 (satu juta lima ratus sembilan ribu sembilan ratus dua rupiah), yang harus dibayar secara seketika dan sekaligus;

12. Bahwa untuk menjamin putusan akan ditaati dan dilaksanakan oleh Tergugat Rekonvensi, maka Penggugat Rekonvensi mohon kepada Majelis Hakim memeriksa dan mengadili perkara ini untuk juga menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) kepada Penggugat Rekonvensi atas setiap keterlambatan Tergugat Rekonvensi dalam menaati dan melaksanakan putusan dalam perkara ini;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas Penggugat Rekonvensi mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat agar memberikan putusan sebagai berikut :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi seluruhnya;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi;
3. Menetapkan uang pesangon, uang penggantian hak, dan uang THR tahun 2012 yang dapat diterima oleh Tergugat Rekonvensi sebesar Rp4.515.000,00 (empat juta lima ratus lima belas ribu rupiah);
4. Menyatakan Tergugat Rekonvensi masih mempunyai utang kepada Penggugat Rekonvensi sebesar Rp6.105.902,00 (enam juta seratus lima ribu sembilan ratus dua rupiah);
5. Menyatakan sah pemotongan yang dilakukan oleh Penggugat Rekonvensi terhadap hak Penggugat Rekonvensi berupa uang pesangon, uang penggantian hak, dan uang THR tahun 2012;
6. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar sisa utangnya kepada Penggugat Rekonvensi sebesar Rp1.509.902,00 (satu juta lima ratus sembilan ribu sembilan ratus dua rupiah) secara seketika dan sekaligus;

Halaman 11 dari 23 hal. Put. Nomor 85 PK/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) kepada Penggugat Rekonvensi atas setiap hari keterlambatan Tergugat Rekonvensi dalam menaati dan melaksanakan putusan dalam perkara ini;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan Putusan Nomor 86/PHI.G/2013/PN Jkt Pst., tanggal 9 September 2013 dengan amar sebagai berikut:

Dalam Konvensi:

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penggantian hak, upah Penggugat selama proses PHK dan THR 2012 yang seluruhnya sebesar Rp48.527.500,00 (empat puluh delapan juta lima ratus dua puluh tujuh ribu lima ratus rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Dalam Rekonvensi:

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi untuk seluruhnya;

Dalam Konvensi dan Rekonvensi:

- Membebaskan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah);

Menimbang, bahwa amar Putusan Mahkamah Agung Nomor 695 K/Pdt.Sus-PHI/2014 tanggal 15 Januari 2015 sebagai berikut:

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT GEMAH RIPAH ARDITAMA (DELTA SPA & HEALTH CLUB** tersebut;
2. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Menimbang, bahwa sesudah putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap tersebut, yaitu Putusan Mahkamah Agung Nomor 695 K/Pdt.Sus-PHI/2014 tanggal 15 Januari 2015 diberitahukan kepada Pemohon Kasasi/Tergugat pada tanggal 5 Agustus 2015 kemudian terhadapnya oleh Pemohon Kasasi/Tergugat diajukan permohonan peninjauan kembali secara lisan pada tanggal 7 Maret 2016 sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Peninjauan Kembali Nomor 06/Srt.PK/Pdt.Sus/2016/PHI PN Jkt Pst., *juncto* Nomor 695 K/Pdt.Sus-PHI/2014 *juncto* Nomor 86/PHI.G/2013/PN Jkt Pst., yang dibuat oleh Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan mana disertai dengan memori peninjauan kembali yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut pada tanggal itu juga;

Menimbang, bahwa alasan peninjauan kembali telah disampaikan kepada Termohon Peninjauan Kembali pada tanggal 31 Maret 2016, namun tidak mengajukan jawaban peninjauan kembali;

Menimbang, bahwa oleh karena di dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak mengatur mengenai pemeriksaan peninjauan kembali, maka Mahkamah Agung mengacu kepada ketentuan Pasal 67, 68, 69, 71 dan Pasal 72 Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009;

Menimbang, bahwa permohonan peninjauan kembali *a quo* beserta alasan-alasannya telah diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, maka oleh karena itu permohonan peninjauan kembali tersebut formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa alasan-alasan yang diajukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali/Pemohon Kasasi/Tergugat dalam memori peninjauan kembali tersebut pada pokoknya ialah:

Bahwa Mahkamah Agung RI dalam putusan 695 telah memutuskan, "menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: PT Gemah Ripah Aritama (Delta Spa & Helath Club) tersebut", dengan pertimbangan hukum pada halaman 23 alinea kesatu sampai dengan kelima, yang berbunyi:

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 19 November 2013 dan kontra memori kasasi tanggal 11 Desember 2013 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti* dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah menerapkan hukum, dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan adalah dikarenakan Termohon Kasasi/Penggugat telah terbukti melakukan pelanggaran hukum atau pelanggaran terhadap peraturan tata tertib dan disiplin kerja;

Bahwa Termohon Kasasi/Penggugat berhak atas uang pesangon, upah

Halaman 13 dari 23 hal. Put. Nomor 85 PK/Pdt.Sus-PHI/2016



penghargaan masa kerja, upah pengganti hak dan hak lainnya sesuai ketentuan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta kesediaan Pemohon Kasasi/Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat tersebut sebagaimana telah dipertimbangkan dan diputus sesuai amar Pengadilan Hubungan Industrial *a quo*";

Bahwa adapun alasan-alasan hukum diajukannya memori ini adalah karena Pemohon Peninjauan Kembali menilai bahwa Mahkamah Agung pada tingkat kasasi telah khilaf atau keliru dalam pertimbangan-pertimbangan hukumnya yang menguatkan putusan 86, padahal senyatanya di dalam putusan 86 tersebutpun terdapat kekeliruan. Adapun kekeliruan dan kekhilafan *Judex Facti* di dalam putusan 86 adalah sebagai berikut:

A. Tentang *Judex Facti* salah dalam menerapkan hukum mengenai jumlah upah pokok yang seharusnya diterima oleh Termohon Peninjauan Kembali;

a. Bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum mengenai upah yang seharusnya diterima oleh Termohon Peninjauan Kembali, sebagaimana pada alinea ke enam halaman 29 dalam putusan 86, yang berbunyi:

"Menimbang, bahwa oleh karena besarnya upah pokok Penggugat kurang besaran UMP DKI Jakarta maka untuk melakukan perhitungan kompensasi PHK terhadap Penggugat Majelis Hakim akan menggunakan besaran UMP DKI Jakarta sehingga upah pokok Penggugat yang terakhir sebesar Rp2.200.000,00 dan tunjangan jabatan sebesar Rp.750.000,00 sehingga besarnya upah Penggugat yang terakhir adalah sebesar Rp2.975.000;00";

Adapun petitum gugatan Termohon Peninjauan Kembali adalah sebagai berikut:

"Maka berdasarkan hal-hal tersebut di atas, dengan ini saya mohon majelis hakim memutus perkara ini dengan amar sebagai berikut:

1. Menyatakan sah dan meyakinkan surat gugatan dari Penggugat dapat diterima;
2. Mengabulkan Pembayaran hak-hak Penggugat sebagai berikut:

1). Komponen upah bulanan sebagai berikut:

Nilai Upah pokok	= Rp1 .350.000,00;
Nilai Tunjangan jabatan	= Rp750.000,00;
Nilai <u>Granted average service charge</u>	= Rp1 600 000,00;
Total upah bulanan	= Rp3.700.000,00;

a. Masa kerja 2 tahun lebih, berarti uang pesangon sebagai berikut:



3 bulan upah x 2 = 6 bulan upah Rp 3.700.000,00 x 6 =
Rp22.200.000,00;

b. Uang penggantian perumahan dan pengobatan sebagai
berikut:

c. $\frac{\text{Rp.22.200.000,00} \times 15\%}{\text{Total}} = \text{Rp 3.330.000,00};$

$\text{Total} = \text{Rp25.530.000,00};$

2). Uang *service charge* bulan Juni 2012 = Rp 1.600.000,00;

3). Tunjangan Hari Raya 2012 sebesar 1 bulan upah = Rp 3.700.000,00;

4). Gaji bulanan selama belum adanya putusan PHK di Pengadilan
Hubungan Industrial dan belum adanya putusan yang berkekuatan
hukum tetap:

Upah Pokok = Rp1.350.000,00

Tunjangan Jabatan = Rp 750.000,00

Jumlah = Rp2.100.000,00

$\text{Rp2.100.000,00} \times 12 \text{ Bulan}$

$\text{Total} = \text{Rp.25.200.000,00}$

(*vide* halaman 6 sampai dengan 7 gugatan Termohon Peninjauan
Kembali);

b. Bahwa sebagaimana yang tertulis di atas, *Judex Facti* telah memutus
melebihi tuntutan yang diajukan oleh Termohon Peninjauan Kembali dalam
petitum gugatan. Hal tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 178 ayat
(3) HIR *juncto* Pasal 189 ayat (3) RBG, ketentuan mana melarang *Judex
Facti* untuk memberikan putusan melebihi posita atau petitum gugatan
Termohon Peninjauan Kembali. Suatu putusan yang mengandung *ultra
petitum partium*, seharusnya dinyatakan cacat meskipun hal tersebut
dilakukan oleh Hakim dengan iktikad baik maupun sesuai dengan
kepentingan umum. Mengadili dengan cara mengabulkan melebihi dari apa
yang digugat, dapat dipersamakan dengan tindakan yang tidak sah (*illegal*);
la tidak diizinkan menjatuhkan keputusan atas perkara yang tidak digugat,
atau memberikan lebih dari pada yang digugat." (*vide* Pasal 178 ayat (3)
HIR *juncto* Pasal 189 ayat (3) RBG);

Hal mana sesuai pula dengan pendapat M. Yahya Harahap, S.H., (Hukum
Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian
dan Putusan Pengadilan, halaman 801-803, Sinar Grafika) yang
menyebutkan:

"Apabila Putusan mengandung *ultra petitum*, harus dinyatakan cacat
(*invalid*) meskipun hal itu dilakukan oleh hakim dengan iktikad baik (*good*)



faith) maupun sesuai dengan kepentingan umum (*public interest*). Mengadili dengan cara mengabulkan melebihi dari apa yang digugat, dapat dipersamakan dengan tindakan yang tidak sah (*illegal*) meskipun dilakukan dengan iktikad baik;

Sehubungan dengan itu, sekiranya tindakan *ultra petitum* itu dilakukan hakim berdasarkan alasan iktikad baik, tetapi tidak dapat dibenarkan atau *illegal*, karena melanggar prinsip *the rule of law* (*the principal of the rule of law*), oleh karena itu tidak dapat dibenarkan. Hal ini pun ditegaskan dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1001 K/Sip/1972 yang melarang hakim mengabulkan hal-hal yang tidak diminta atau melebihi apa yang diminta; Apalagi mengabulkan sesuatu yang sama sekali tidak diajukan dalam petitum, nyata-nyata melanggar *ultra petitum*, oleh karena itu harus dibatalkan. Seperti yang dikemukakan dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 77 K/Sip/1973, putusan harus dibatalkan, karena putusan PT mengabulkan ganti rugi yang tidak diminta dalam gugatan";

Bahwa berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, maka jelas bahwa *Judex Facti* telah melampaui batas wewenangnyanya, karena memberikan putusan yang melebihi daripada yang digugat (*ultra petitum partium*), dan *Judex Facti* memberikan pertimbangan hukum yang saling bertentangan satu sama lain dan menimbulkan ketidakpastian hukum, sehingga putusan tersebut sudah sepatutnya dibatalkan;

- c. Bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan dan melanggar hukum yang berlaku mengenai peraturan tentang upah minimum yang berlaku pada saat masa kerja Termohon Peninjauan Kembali;

Sebagaimana dasar atau landasan untuk menghitung upah Termohon Peninjauan Kembali pada masa kerja sejak tanggal 5 Juli 2010 sampai dengan 19 Juli 2012, sehingga seharusnya *Judex Facti* memberikan pertimbangan hukum tentang perhitungan upah Termohon Peninjauan Kembali berdasarkan Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 167 Tahun 2009 tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2010 (selanjutnya disebut "UMP DKI Jakarta Tahun 2010"), Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 196 Tahun 2010 tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2011 (selanjutnya disebut "UMP DKI Jakarta Tahun 2011") dan Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 117 Tahun 2011 tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2012 (selanjutnya disebut "UMP DKI Jakarta Tahun 2012"), dan bukan menggunakan UMP DKI Jakarta Tahun 2013 sebagai rujukan dalam menghitung upah Termohon Peninjauan Kembali;



Upah Minimum Provinsi (UMP) Tahun 2010 di Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta sebesar Rp1.118.009,00 (satu juta seratus delapan belas ribu sembilan rupiah) per-bulan." (*vide* Pasal 1 UMP DKI Jakarta Tahun 2010);

"Pasal 1.

Upah Minimum Provinsi (UMP) Tahun 2011 di Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta sebesar Rp1.290.000,00 (satu juta dua ratus sembilan puluh ribu rupiah) per-bulan." (*vide* Pasal 1 UMP DKI Jakarta Tahun 2011);

"Pasal 1.

Upah Minimum Provinsi (UMP) Tahun 2012 di Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta sebesar Rp1.529.150,00 (satu juta lima ratus dua puluh sembilan ribu seratus lima puluh rupiah) per bulan." (*Vide* Pasal 1 UMP DKI Jakarta Tahun 2012);

B. Tentang *Judex Facti* salah dalam menerapkan hukum mengenai jumlah pesangon yang seharusnya diterima oleh Termohon Peninjauan Kembali;

a. Bahwa *Judex Facti* melalui pertimbangannya pada alinea ketiga halaman 32 dalam putusan 86, yang berbunyi:

"Menimbang, bahwa oleh karena petitum Penggugat angka 2 dan 3 dikabulkan untuk sebagian dan masa kerja Penggugat lebih dari 2 tahun tapi kurang dari 3 tahun maka Tergugat berkewajiban untuk membayar uang kompensasi PHK kepada Penggugat sebagai berikut:

No.	Hak-hak Penggugat	Total
1.	Uang pesangon 1 x 3 x Rp2.950.00,00	8.850.000
2.	Uang penghargaan masa kerja	
3.	Uang penggantian hak 15% x Rp17.000.000, 00	1.327.500,00
4.	Upah Penggugat selama proses PHK 12 x Rp2.950 000 ,00	35.400.000,00
5.	THR 2012	2.950.000,00
6.	Total	48.527.500,00"

Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut di atas adalah keliru dan tidak tepat dalam perhitungan upah uang pesangon, uang pergantian hak dan upah Termohon Peninjauan Kembali selama proses PHK, karena *Judex Facti* tidak menggunakan UMP DKI Jakarta tahun 2010, UMP DKI Jakarta Tahun 2011, dan UMP DKI Jakarta Tahun 2012, melainkan menggunakan UMP DKI Jakarta 2013;

Bahwa upah Termohon Peninjauan Kembali selama proses PHK dapat diberikan kepada Termohon Peninjauan Kembali, apabila selama proses pemutusan hubungan kerja yang dilakukan melalui bipartit, mediasi maupun di Pengadilan Hubungan Industrial, Termohon Peninjauan Kembali tetap melakukan pekerjaannya, *in casu* Termohon Peninjauan



Kembali tidak bekerja atau melakukan kewajibannya sejak Juli 2012 sampai dengan bulan September 2013. Padahal sesuai dengan ketentuan Pasal 93 ayat (1) dan Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Termohon Peninjauan Kembali harus tetap melaksanakan kewajibannya agar tetap diberikan upah;

Dengan demikian maka upah yang diputuskan oleh *Judex Facti* tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan tidak seharusnya Termohon Peninjauan Kembali diberikan jumlah pesangon sebesar Rp48.527.500,00 (empat puluh delapan juta lima ratus dua puluh tujuh ribu lima ratus rupiah);

- b. Bahwa, pertimbangan hukum *Judex Facti* salah menerapkan ketentuan mengenai uang penggantian hak. Seharusnya uang penggantian hak adalah sebesar 15 % dikali dengan total uang pesangon, tetapi *Judex Facti* memberi pertimbangan dengan membuat perhitungan uang penggantian hak $15 \times \text{Rp}17.000.000,00$ Pemohon Peninjauan Kembali menilai bahwa jumlah Rp17.000.000,00 tidak berdasar dan tidak jelas perhitungannya; Bahwa suatu putusan harus sesuai dengan asas putusan yang ditegakkan, yaitu asas memuat dasar hukum dan alasan yang jelas dan rinci. Hal mana sesuai dengan pendapat M. Yahya Harahap, S.H., (Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan halaman 797-798, Sinar Grafika), yang menyebutkan: "Menurut asas ini putusan yang dijatuhkan harus berdasarkan pertimbangan yang jelas dan cukup. Putusan yang tidak memenuhi ketentuan itu dikategorikan putusan yang tidak cukup pertimbangan atau *onvoldoende gemotiveerd insufficient judgement*). Alasan-alasan hukum yang menjadi dasar pertimbangan bertitik tolak dari ketentuan:

- > Pasal-pasal tertentu peraturan perundang-undangan;
- > Hukum kebiasaan;
- > Yurisprudensi, atau
- > Doktrin hukum;

Hal ini ditegaskan dalam Pasal 23 Undang Undang Nomor 14 Tahun 1970, sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 35 Tahun 1999 sekarang dalam Pasal 25 ayat (1) Undang Undang Nomor 4 Tahun 2004 yang menegaskan bahwa segala putusan Pengadilan harus memuat alasan-alasan dan dasar-dasar putusan dan mencantumkan pasal-pasal peraturan perundang-undangan tertentu yang bersangkutan dengan perkara yang diputus atau berdasarkan hukum tak tertulis maupun yurisprudensi atau doktrin hukum. Bahkan menurut Pasal 178 ayat (1) HIR, hakim karena



jabatannya atau secara *ex officio*, wajib mencukupkan segala alasan hukum yang tidak diketemukan para pihak yang berperkara;

Untuk memenuhi kewajiban itu, Pasal 27 ayat (1) Undang Undang Nomor 14 Tahun 1970 sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 35 Tahun 1999, sekarang dalam Pasal 28 ayat (1) Undang Undang Nomor 4 Tahun 2004 memerintahkan hakim dalam kedudukannya sebagai penegak hukum dan keadilan, wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum yang hidup dalam masyarakat. Menurut penjelasan pasal ini, hakim berperan dan bertindak sebagai perumus dan penggali nilai-nilai hukum yang hidup di kalangan masyarakat;

Bertitik tolak dari ketentuan pasal-pasal yang dikemukakan di atas, putusan yang tidak cukup pertimbangan adalah masalah yuridis. Akibatnya, putusan yang seperti itu, dapat dibatalkan pada tingkat banding atau kasasi. Hal ini ditegaskan dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 443/K/Pdt/1986";

C. Tentang *Judex Facti* yang telah keliru karena mengabaikan anjuran dari Mediator Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara, yang sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

a. Bahwa surat anjuran Mediator Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara Nomor 8084/-1,831 tanggal 31 Oktober 2012, halaman 3, berbunyi sebagai berikut:

MENGANJURKAN:

- I. Perusahaan PT Gemah Ripah Arditama (Delta Spa & Health Club) membayar uang pesangon I x Pasal 156 ayat (2) ditambah uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga hak THR tahun 2012;
- II. Pekerja Sdr. Khairullah agar dapat menerima anjuran mediator yang besarnya sebagaimana pada point I tersebut di atas;
- III. Agar para pihak memberikan jawaban secara tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah diterimanya ajuran ini;
- IV. Apabila para pihak atau salah satu pihak menolak Anjuran, maka pihak-pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian hubungan kerja ini kepada Pengadilan hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sesuai ketentuan Pasal 14 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004";



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan atas anjuran tersebut di atas, Pemohon Peninjauan Kembali setuju dan sependapat dengan anjuran Mediator tersebut di atas, karena sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, akan tetapi *Judex Facti* mengalami kekeliruan karena tidak mempertimbangkan anjuran tersebut;

D. Tentang *Judex Facti* yang telah keliru dalam memahami proses pemutusan hubungan kerja antara Pemohon Peninjauan Kembali dengan Termohon Peninjauan Kembali:

a. Sebagaimana yang telah disampaikan sebelumnya kepada *Judex Facti*, Termohon Peninjauan Kembali tidak masuk/tidak melaksanakan kewajibannya selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis dan telah dipanggil dengan patut tetapi tidak hadir, sehingga Pemohon Peninjauan Kembali menganggap Termohon Peninjauan Kembali mengundurkan diri;

"Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri". (*vide* Pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);

"Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Ketentuan ini merupakan asas yang pada dasarnya berlaku untuk semua pekerja/buruh, kecuali apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya". (*vide* Pasal 93 ayat (1) Undang Undang Nomor Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta penjelasannya);

"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"; (*vide* Pasal 1 angka 30 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);

b. Berdasarkan ketentuan-ketentuan tersebut di atas jelas bahwa Termohon Peninjauan Kembali (sebagai pekerja) tidak menjalankan kewajibannya, sehingga sudah sewajarnya bila Termohon Peninjauan Kembali tidak memperoleh hak atas jumlah pesangon sebagaimana ditentukan dalam

Halaman 20 dari 23 hal. Put. Nomor 85 PK/Pdt.Sus-PHI/2016

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)



Putusan 86 tersebut. Dengan demikian jelas bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* tidak sesuai dengan ketentuan-ketentuan tersebut di atas;

E. Berdasarkan dasar dan alasan tersebut di atas, jelas kiranya bahwa dalam Putusan 695 tersebut, terdapat kekhilafan atau kekeliruan yang nyata dari Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut, sehingga sudah selayaknya Putusan 695 tersebut dibatalkan oleh Majelis Hakim Mahkamah Agung RI yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa terhadap alasan-alasan peninjauan kembali tersebut Mahkamah Agung berpendapat:

mengenai alasan-alasan ke A sampai dengan E:

Bahwa alasan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama alasan-alasan peninjauan kembali yang diterima tanggal 7 Maret 2016 dan dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Juris* dan *Judex Facti*, tidak terdapat adanya kekhilafan hakim atau kekeliruan yang nyata, dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Bahwa putusan *Judex Facti* yang memutus perkara pada tahun 2013 maka sesuai maksud ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja sah apabila berdasarkan putusan lembaga PPHI dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga tepat dan benar pada saat pemutusan hubungan kerja diputuskan mengacu pada Upah Minimum Provinsi (UMP) tahun 2013;
2. Bahwa besaran upah pada saat pemutusan hubungan kerja diputus mengacu pada upah minimum provinsi DKI telah benar selain dari tunjangan jabatan Termohon Peninjauan Kembali, karena Pengusaha dilarang membayar upah di bawah UMP sesuai ketentuan Pasal 90 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan tunjangan jabatan tidak ada hubungannya sama sekali dengan besaran upah minimum;

Bahwa namun demikian putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat *juncto* Putusan Mahkamah Agung harus diperbaiki sepanjang mengenai penghitungan uang penggantian hak dan upah proses sehingga menjadi sebagai berikut:

- > Uang penggantian hak: $15\% \times \text{Rp}8.850.000,00 = \text{Rp}1.327.500,00$;
- > Uang proses sesuai Yurisprudensi: $6 \times \text{Rp}2.950.000,00 = \text{Rp}17.700.000,00$;

Dengan demikian hak-hak Penggugat menjadi:

- > Uang pesangon: $1 \times 3 \times \text{Rp}2.950.000,00 = \text{Rp}8.850.000,00$;
- > Uang penggantian hak: $15\% \times \text{Rp}8.850.000,00 = \text{Rp}1.327.500,00$;
- > Upah proses: $6 \times \text{Rp}2.950.000,00 = \text{Rp}17.700.000,00$;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

> THR tahun 2012 = Rp2.950.000,00
Jumlah Rp30.827.000,00;
(tiga puluh juta delapan ratus dua puluh tujuh ribu rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, maka permohonan peninjauan kembali yang diajukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali **PT GEMAH RIPAHA ARDITAMA (DELTA SPA & HEALTH CLUB)**, tersebut harus ditolak;

Menimbang, oleh karena permohonan peninjauan kembali dari Pemohon Peninjauan Kembali ditolak dan nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam pemeriksaan peninjauan kembali ini dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

Menolak permohonan peninjauan kembali dari Pemohon Peninjauan Kembali **PT GEMAH RIPAHA ARDITAMA (DELTA SPA & HEALTH CLUB)**, tersebut;

Memperbaiki amar putusan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 86/PHI.G/2013/PN Jkt Pst., tanggal 9 September 2013 *juncto* Putusan Mahkamah Agung Nomor 695 K/Pdt.Sus-PHI/2014, tanggal 15 Januari 2015, sehingga amar selengkapnya sebagai berikut:

Dalam Konvensi:

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan *Judex Facti* diucapkan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penggantian hak, upah Penggugat selama proses PHK dan THR 2012 yang seluruhnya sebesar Rp30.827.000,00 (tiga puluh juta delapan ratus dua puluh tujuh ribu rupiah);

Halaman 22 dari 23 hal. Put. Nomor 85 PK/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Dalam Rekonvensi:

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

Dalam Konvensi dan Rekonvensi:

- Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Selasa tanggal 22 November 2016, oleh H. Yulius, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad. Hoc PHI masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan Victor Togi Rumahorbo, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa tidak dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota:

Ttd.

Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H.,

Ttd.

Dr. Fauzan, S.H., M.H.,

Ketua,

Ttd.

H. Yulius, S.H., M.H.,

Panitera Pengganti,

Ttd.

Victor Togi Rumahorbo, S.H., M.H.,

Untuk Salinan :
MAHKAMAH AGUNG RI
Atas nama Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.
NIP : 19591207 198512 2 002