



P U T U S A N

Nomor 45 K/Pdt.Sus-PHI/2015

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

M A H K A M A H A G U N G

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

PT.GHARMAPALA PUTRA UTAMA (Hotel Treva International), yang diwakili oleh Direktur, Eva Trianawati,S.E.,M.M., berkedudukan di Jalan Menteng Raya Nomor 33, Jakarta Pusat, dalam hal ini memberi kuasa kepada Tabrani Kemal,S.H.,M.H., Advokat, berkantor di Plaza 3, Pondok Indah, Blok E/2, Jalan TB.Simatupang Raya, Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 17 November 2014;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

m e l a w a n

ABDUL RAFIQ, bertempat tinggal di Tanah Tinggi Nomor 12, RT.001, RW.012, Kelurahan Tanah Tinggi, dalam hal ini memberi kuasa kepada C.Supiandi dan kawan-kawan, Para Pengurus Federasi Serikat Pekerja Pariwisata dan Sektoral Indonesia (FSP Paras Indonesia), berkantor di Jalan Penegak Raya Nomor 27, Matraman, Jakarta, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 15 Desember 2014;

Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

Dalam Pokok Perkara Perselisihan Hak:

- 1 Bahwa Penggugat telah bekerja pada perusahaan PT.Gharmapala Putra Utama (Hotel Treva International) yang bergerak di bidang Jasa Perhotelan dengan klasifikasi Bintang Hotel 3, terhitung sejak tanggal 1 Januari 2005 atau diperhitungkan sampai sekarang selama 9 (sembilan tahun) lebih, dengan jabatan terakhir sebagai *Commis I, (Kitchen Dept)*, dengan upah sebesar Rp2.046.789,00

Hal. 1 dari 24 hal. Putusan Nomor 45 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan menerima terakhir pada bulan Juni 2013 hanya sebesar Rp191.184.00,00 (seratus sembilan puluh satu ribu seratus delapan puluh empat rupiah);

- 2 Bahwa selain sebagai karyawan Penggugat juga sebagai Ketua Serikat Pekerja Hotel Treva International yang berafiliasi pada Federasi Serikat Pekerja Pariwisata dan Sektoral Indonesia (Paras – Indonesia), dimana Serikat Pekerja Hotel Treva International yang tercatat pada kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Pusat dengan Nomor Bukti Pencatatan 608/I/P/IV/2013, tanggal 16 April 2013;
- 3 Bahwa gugatan perselisihan hak ini diajukan oleh Penggugat terkait mengenai upah yang dibayarkan/diberikan lebih rendah dari ketentuan upah minimum sektoral provinsi (UMSP) tahun 2013 yang berlaku bagi sektor/ kelompok Pariwisata (Hotel Bintang 3, 4 dan 5) dan mutasi yang dilakukan tidak sejalan dengan maksud dan tujuan sebagaimana ditetapkan dalam peraturan perusahaan, serta tentang perlakuan tindakan intimidasi dan kampanye anti organisasi perburuhan/Serikat Pekerja/Serikat Buruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap para pekerja/buruh, anggota dan pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh dilingkungan perusahaan;
- 4 Tentang Pengupahan.
 - 1 Bahwa Tergugat dalam membayarkan upah kepada Penggugat dan para pekerja/karyawan-ti pada tingkat staff (*non Managerial*) di Hotel Treva International lebih kurang berkisar rata-rata hanya sebesar Rp1.981.789,00 sampai dengan Rp2.046.789,00 sedangkan berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 207 Tahun 2012, Tertanggal 26 Desember 2012 Tentang Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) Tahun 2013, pada lampiran Kelompok Pariwisata (Hotel Bintang 3, 4 dan 5) ditetapkan sebesar Rp2.354.000,00 (dua juta tiga ratus lima puluh empat ribu rupiah), sehingga sangatlah nyata bahwa Tergugat dalam membayarkan upah kepada Penggugat dan para pekerja/karyawan-ti pada tingkat staff (*non Managerial*) jauh lebih rendah dari ketentuan yang berlaku dimaksud;
 - 2 Bahwa oleh karena adanya keluhan dari para pekerja/karyawan-ti yang menjadi anggotanya tentang pengupahan dimaksud dan karena Penggugat merupakan pengurus Serikat Pekerja yang baru saja terbentuk tentunya belum banyak memahami tentang penanganan kasus, sehingga terhadap permasalahan tersebut maka Penggugat sebagai Ketua bersama-sama Pengurus Serikat Pekerja Hotel Treva International sesuai hasil rapatnya

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)



bersepakat untuk memohon bantuan dan memberikan kuasa kepada perangkat organisasi dalam hal ini Federasi Serikat Pekerja Pariwisata Dan Sektoral Indonesia (FSP Paras Indonesia) untuk menindaklanjutinya sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku;

- 3 Bahwa atas hal tersebut dan oleh karena permasalahan atau perselisihan dimaksud bersifat normatif, maka kuasa Penggugat telah menyampaikan somasi kepada Tergugat dengan surat Nomor 001/Som-1/VI/2013, tanggal 1 Juni 2013, Hal: Somasi, namun sangat disayangkan sampai dengan tanggal 19 Juni 2013 Tergugat sama sekali tidak menanggapi;
- 4 Bahwa karena somasi sebagaimana dimaksud tidak mendapat tanggapan apapun dari Tergugat, maka oleh karenanya Penggugat melalui kuasanya menindaklanjuti permasalahan mengenai pelanggaran hak normatif tersebut dengan mengajukan permohonan tindakan hukum kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta *c.q.* Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, sebagaimana dimaksud dalam surat Nomor 007/B/ VI/2013, tanggal 20 Juni 2013, Hal: Permohonan Tindakan Hukum Mengenai Pelanggaran Tindak Pidana Tentang Pengupahan, dan atas permohonan sebagaimana dimaksud, selanjutnya pegawai pengawas Ketenagakerjaan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi DKI Jakarta melakukan pemeriksaan pada perusahaan Tergugat;
- 5 Bahwa terhadap permasalahan tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan mengenai pengupahan tersebut, Pengawas Ketenagakerjaan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi DKI Jakarta telah memberikan Nota Pemeriksaan kepada Tergugat yang pada pokoknya memerintahkan agar Tergugat melaksanakan kewajiban sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan dengan batas waktu yang telah ditentukan {umumnya selama 7 (tujuh) hari kerja} dan bila Tergugat tidak melaksanakan perintah Nota Pemeriksaan tersebut, maka akan diambil langkah lebih lanjut, hal mana sesuai surat Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi DKI Jakarta dengan Nomor 4917/-1.836-1, tertanggal 11 September 2013, Perihal: Permohonan Tindakan Hukum Mengenai Pelanggaran Tindak Pidana Tentang Pengupahan;
- 6 Bahwa oleh karena Tergugat belum juga melaksanakan kewajibannya dimaksud, maka proses hukum terhadap tindak pidana di bidang

Hal. 3 dari 24 hal. Putusan Nomor 45 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Ketenagakerjaan terkait dengan pengupahan yang dilakukan oleh Tergugat masih berlangsung dalam taraf pemanggilan saksi-saksi dari terlapor;

7 Bahwa tindakan Tergugat dalam membayarkan upah kepada Penggugat dan para pekerja/buruh pada tingkat staff (*non Managerial*) yang nyata-nyata jauh lebih rendah dari Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) DKI Jakarta Tahun 2013 adalah tindakan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 sampai dengan Pasal 5 berikut dengan lampiran Pergub Nomor 207 Tahun 2012 *jo.* Kepmenakertrans Nomor KEP.226/MEN/2000 tentang Perubahan Beberapa Pasal dalam Permenaker Nomor Per-01/MEN/1999 *jo.* Pasal 90 ayat (1) dan Pasal 92 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

8 Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berbunyi:

1 Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal...dan seterusnya..., Pasal 90 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah);

2 Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan;

1 Bahwa berlandaskan kepada ketentuan perundang-undangan sebagaimana dimaksud, maka dengan demikian tindakan yang telah dilakukan oleh Penggugat melalui kuasanya dengan cara menyampaikan somasi dan karena tidak ditanggapi oleh Tergugat, sehingga selanjutnya terhadap perselisihan hak yang bersifat normatif tersebut diajukan permohonan tindakan hukum mengenai pelanggaran tindak pidana tentang pengupahan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta *c. q.* Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan merupakan tindakan yang tepat dan dibenarkan karena memiliki dasar dan alasan hukum yang cukup;

2 Bahwa sesuai ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 92 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo.* Pasal 10 Nomor KEP-49/MEN/IV/204 tentang Ketentuan Struktur Dan Skala Upah *jo.* Pasal 3 dan Pasal 3 Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 207 Tahun 2012 tentang Upah Minimum Sektoral Provinsi Tahun 2013, dan dengan mempertimbangkan masa kerja selama 9 (sembilan) tahun



lebih, pendidikan dan jabatan Penggugat sebagai *Commis I* (juru masak) yang membutuhkan keterampilan dan kemampuan khusus dibidangnya, maka sangatlah beralasan hukum jika Tergugat diwajibkan untuk membayarkan upah Penggugat harus lebih besar dari Upah Minimum Sektoral Provinsi Tahun 2013, sehingga sangatlah wajar jika Tergugat dihukum untuk membayarkan upah Penggugat terhitung sejak tanggal 1 Januari sampai dengan bulan Desember 2013 paling sedikit sebesar Rp2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah) bulan;

5 Tentang Mutasi.

5.1. Bahwa pasca diberikannya somasi kepada Tergugat oleh kuasa Penggugat (1 Juni 2013) dan diajukannya permohonan tindakan hukum mengenai pelanggaran tindak pidana tentang pengupahan serta pasca dilakukannya pemeriksaan oleh pegawai pengawas Ketenagakerjaan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi DKI Jakarta (20 Juni 2013), selanjutnya atas hal dimaksud Tergugat mengeluarkan surat *Interoffice Memorandum* Nomor Ref: HRD-010/ IM/VI/2013, tertanggal 28 Juni 2013, Perihal: Mutasi Jabatan, yang pada pokoknya dalam surat tersebut menerangkan bahwa Penggugat dimutasi dari jabatan sebelumnya sebagai *Commis I (Kitchen Dept.)* atau bagian dapur (juru masak) menjadi *Security Guard (Satpam)* atau bagian keamanan efektif terhitung sejak tanggal 5 Juli 2013;

5.2. Bahwa terhadap mutasi tersebut Penggugat menyatakan menolaknya dengan alasan mutasi tersebut tidak didasari atas pendayagunaan tenaga kerja yang disesuaikan dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh Penggugat, sehingga tujuan demi pendayagunaan tenaga kerja secara efektif dalam mencapai tujuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 Peraturan Perusahaan Hotel Treva International tidak akan tercapai;

5.3. Bahwa berdasarkan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 Peraturan Perusahaan Hotel Treva International tentang Pengalihan Hari Tugas/Transfer of Duty dengan jelas dan tegas, berbunyi:

“Demi pendayagunaan tenaga kerja serta efektif dalam mencapai tujuan Perusahaan, Hotel berwenang mengangkat, menempatkan atau mengalih tugaskan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain dalam lingkungan Hotel atau dari satu lokasi ke lokasi lain”;

5.4. Bahwa dengan menyimak secara cermat klausul dalam Pasal 8 Peraturan Perusahaan Hotel Treva International dimaksud, maka yang menjadi

Hal. 5 dari 24 hal. Putusan Nomor 45 K/Pdt.Sus-PHI/2015



pertanyaan adalah apakah dengan menempatkan Penggugat dari jabatan sebelumnya sebagai *Commis I (Dept. Kitchen)* yang tugas kesehariannya membuat berbagai menu makanan sesuai kebutuhan operasional Hotel akan atau dapat berjalan secara efektif bila dimutasikan/dipindahkan menjadi Security (Satpam) yang tugas kesehariannya adalah untuk menjaga keamanan lingkungan Hotel....?;

- 5.5. Bahwa oleh karenanya sangatlah jelas dengan memutasikan Penggugat dari juru masak menjadi security, maka tujuan Perusahaan demi pendayagunaan tenaga kerja dan efektifitas kerja tidak akan tercapai, karena keterampilan, keahlian dan pekerjaan yang dikerjakan antara juru masak dengan security sangat jauh berbeda, sehingga patut kiranya bila Penggugat menduga ada maksud dan tujuan lain dari Tergugat dalam melakukan mutasi tersebut;
- 5.6. Bahwa bila mana mutasi yang dilakukan oleh Tergugat benar-benar maksud dan tujuan adalah dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja secara efektif dalam mencapai tujuan perusahaan, maka sangat mustahil Tergugat menempatkan tenaga kerjanya yang tidak sesuai dengan keterampilan dan keahlian dari tenaga kerja yang bersangkutan, dimana pada saat seseorang calon tenaga kerja melamar pekerjaan saja yang paling utama dipertimbangkan oleh Pengusaha adalah keterampilan dan keahlian yang dimilikinya sesuai dengan lowongan kerja yang ada;
- 5.7. Bahwa oleh karena tindakan Tergugat dalam melakukan mutasi terhadap Penggugat dirasa sangat tidak logis dan tidak sejalan dengan maksud dan tujuan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 8 Peraturan Perusahaan Hotel Treva International tersebut, maka oleh karenanya Penggugat mempunyai hak untuk menolak mutasi dimaksud, sehingga penolakan yang dilakukan oleh Penggugat terhadap tindakan Tergugat dalam melakukan mutasi yang tidak sejalan dengan Peraturan Perusahaan tersebut memiliki dasar dan alasan hukum yang cukup untuk diterima;
- 6 Tentang Intimidasi Dan Kampanye Anti Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
 - 6.1. Bahwa dugaan Penggugat tentang adanya maksud dan tujuan lain dari Tergugat dalam melakukan mutasi terhadap Penggugat sebagaimana telah diuraikan di atas, bukanlah dugaan yang mengada-ada, karena faktanya nyata-nyata telah terjadi upaya-upaya yang dilakukan oleh Tergugat dalam rangka untuk menghalang-halangi kebebasan hak untuk berorganisasi dalam ruang lingkup organisasi perburuhan dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh



di lingkungan Hotel Treva International, tindakan mana dilakukan oleh Tergugat dengan cara mengedarkan serta memaksa pekerja/buruh untuk mengisi blangko Surat Pernyataan yang lengkapnya berbunyi sebagai berikut:

Menyatakan:

- 1 Bahwa saya berjanji untuk tetap tunduk dan setia terhadap segala aturan yang telah ditetapkan Management maupun Direksi;
- 2 Bahwa saya berjanji untuk tidak mengikuti Organisasi Perburuhan manapun atau membentuk kepengurusan organisasi perburuhan tanpa persetujuan dari Management maupun Direksi;
- 3 Bahwa apabila ada persoalan atau aspirasi yang akan Saya sampaikan kepada Management maupun Direksi, maka akan saya lakukan dengan cara Musyawarah dan kekeluargaan baik menghadap langsung kepada Management maupun Direksi melalui perwakilan karyawan disetiap department Untuk menghadap kepada Management;
- 4 Bahwa apabila saya melanggar butir-butir tersebut di atas maka saya siap Mengundurkan diri tanpa ada tuntutan apapun;
- 5 Surat pernyataan ini berlaku selama saya bekerja di Hotel Treva International;
- 6.2. Bahwa berdasarkan fakta hukum sebagaimana tersebut di atas, maka nyata, jelas, dan terang tidak dapat dipungkiri lagi bahwasannya Tergugat benar-benar telah melakukan upaya-upaya untuk menghalang-halangi kebebasan hak untuk berorganisasi dalam ruang lingkup organisasi perburuhan dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan/atau pemberangusan terhadap organisasi perburuhan dan/atau Serikat Pekerja (*Union Busting*) di lingkungan Hotel Treva International, dimana Penggugat menjadi target utamanya karena Penggugat adalah sebagai Ketua Serikat Pekerja Hotel Treva International SPA FSP Paras Indonesia;
- 6.3. Bahwa adalah fakta selain terhadap Penggugat ternyata Tergugat juga melakukan tindakan mutasi dan pemutusan hubungan kerja terhadap Pengurus Serikat Pekerja Hotel Treva International SPA FSP Paras Indonesia, dan pasca diedarkannya surat pernyataan dimaksud berakibat pada banyaknya pekerja/buruh yang awalnya menjadi anggota Serikat Pekerja dengan tiba-tiba dan secara serentak mengundurkan diri dari

Hal. 7 dari 24 hal. Putusan Nomor 45 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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)



keanggotaan Serikat Pekerja Hotel Treva International SPA FSP Paras Indonesia;

- 6.4. Bahwa pada dasarnya pengunduran diri yang dilakukan oleh beberapa orang pekerja/buruh yang menjadi anggota Serikat Pekerja Hotel Treva International SPA FSP Paras Indonesia dimaksud dilakukan penuh dengan keterpaksaan, karena bila mereka tidak bersedia mengundurkan diri dan mengisi atau membuat surat pernyataan sebagaimana dimaksud maka Tergugat akan melakukan tindakan intimidasi berupa mutasi/memindahkan posisi jabatan pekerja/buruh yang bersangkutan pada bagian yang tidak sesuai dengan keterampilan dan keahliannya, sehingga hal tersebutlah yang menyebabkan keanggotaan Serikat Pekerja Hotel Treva International berkurang, namun eksistensi keberadaannya sebagai organisasi SP/SB tetap memiliki legalisasi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
- 6.5. Bahwa tindakan-tindakan Tergugat sebagaimana dimaksud jelas sangat bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 UUD 1945, *jo.* Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 98 *jo.* Kepres Nomor 83 Tahun 1998 tentang Konvensi Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi *jo.* Pasal 5 dan Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang SP/SB *jo.* Pasal 24 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia *jo.* Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 6.6. Bahwa tindakan Tergugat yang melanggar ketentuan Pasal 28 huruf a, c dan d Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan cara melakukan mutasi terhadap Penggugat, lalu mengintimidasi dan melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh dengan memanggil, memerintahkan untuk mengundurkan diri dari keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh, serta mengedarkan surat pernyataan untuk diisi oleh para pekerja/buruh di lingkungan perusahaan Hotel Treva International, dengan maksud dan tujuan untuk menghalangi kebebasan hak untuk berorganisasi dan berserikat serta kampanye anti Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan/atau pemberangusan terhadap organisasi perburuhan dan/atau Serikat Pekerja (*Union Busting*);



6.7. Bahwa terhadap pelanggaran Pasal 28 dimaksud dapat dikenakan sanksi pidana paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100 juta dan paling banyak Rp500 juta, dan tindak pidana tersebut merupakan tindak pidana kejahatan, dan terhadap tindak pidana kejahatan yang dilakukan oleh Tergugat sebagaimana dimaksud sedang dalam proses penyidikan;

7 Bahwa oleh karena Upah Minimum Sektorial Provinsi (UMSP) Tahun 2013 untuk sektor Pariwisata (Hotel Bintang 3, 4 dan 5) sebesar Rp2.354.000,00 masa kerja Penggugat yang sudah mencapai 9 tahun lebih, dan dengan mempertimbangkan pendidikan dan jabatan Penggugat, serta mengingat Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, tanggal 19 September 2012 *jo.* Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-IX/ 2012, tanggal 19 September 2013, maka sangatlah patut menurut hukum jika Tergugat dihukum untuk membayarkan upah Penggugat terhitung sejak tanggal 1 Januari sampai dengan bulan Desember 2013 paling sedikit sebesar Rp2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah)/bulan, dimana faktanya Tergugat telah melakukan pelanggaran normatif dalam membayarkan upah kepada Penggugat sejak bulan Januari sampai dengan Mei 2013 hanya sebesar Rp2.046.789,00, maka dengan demikian sangatlah patut untuk menghukum Tergugat agar pembayaran kekurangan upah dan upah yang belum dibayarkan kepada Penggugat dengan perincian sebagai berikut:

- Jani sampai dengan Mei 2013:

$$\text{Rp}2.046.789,00 - \text{Rp}2.500.000,00 = \text{Rp}453.211 \times 5 = \text{Rp} 2.266.055,00$$

- Juni 2013.

$$\text{Rp}191.184,00 - \text{Rp}2.500.000,00 = \text{Rp} 2.308.816,00$$

- Juli sampai dengan Desember 2013.

$$\text{Rp}2.500.000,00 \times 6 = \text{Rp}15.000.000,00 \\ = \text{Rp}19.574.871,00$$

8 Bahwa oleh karena tindakan Tergugat dalam melakukan mutasi terhadap Penggugat tidak sesuai dengan maksud dan tujuan sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 8 Peraturan Perusahaan Hotel Treva International, maka akibat adanya perbedaan pelaksanaan peraturan perusahaan dimaksud Penggugat memiliki hak untuk menolak mutasi yang dilakukan oleh Tergugat tersebut, sehingga sudah selayaknya dan patut untuk menyatakan mutasi tersebut demi hukum tidak sah;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 9 Bahwa oleh karena tindakan Tergugat yang telah melakukan pemanggilan, intimidasi kepada para pekerja/buruh di lingkungan Hotel Treva International untuk mengundurkan diri dari keanggotaan SP/SB, membuat, mengedarkan dan memerintahkan untuk mengisi blangko Surat Pernyataan dengan tujuan untuk memberangus keberadaan Serikat Pekerja Hotel Treva International SPA FSP Paras Indonesia (*Union Busting*), maka terhadap tindakan Tergugat yang demikian sudah sepatutnya untuk menyatakan bahwa surat pengunduran diri yang terpaksa dilakukan oleh para anggota Serikat Pekerja Hotel Treva International SPA FSP Paras Indonesia harus dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum;
- 10 Bahwa gugatan perselisihan hak yang diajukan oleh Penggugat berkaitan dengan pengupahan, mutasi, dan hak untuk berorganisasi merupakan bagian dari hak dasar Penggugat sebagai pekerja/buruh dan berlandaskan kepada ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 butir 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maupun ketentuan perundang-undangan yang bersangkutan lainnya serta didasarkan pada fakta, bukti-bukti dan alas hukum yang sangat kuat sekali, maka oleh karenanya gugatan yang diajukan oleh Penggugat dimaksud sudah sepatutnya demi hukum dan keadilan untuk diterima dan kabulkan oleh Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili, dan memutus perkara *a quo*;
- 11 Bahwa berdasarkan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka sudah seharusnya menurut hukum Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak yang diajukan oleh Penggugat ini;

Maka berdasarkan alasan-alasan, fakta dan alas hukum sebagaimana yang telah diuraikan di atas, Penggugat mohon dengan hormat kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo* berkenan memberikan putusan sebagai berikut:

Dalam Pokok Perkara Perselisihan Hak:

Primer:

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2 Menghukum Tergugat untuk membayarkan secara tunai atas kekurangan upah dan upah Penggugat yang belum dibayarkan pada tahun 2013 yang seluruhnya sebesar Rp19.574.871,00 (sembilan belas juta lima ratus tujuh puluh empat ribu delapan ratus tujuh puluh satu rupiah);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 3 Menyatakan Surat *Interoffice Memorandum* Nomor Ref: HRD-010/IM/VI/ 2013, tertanggal 28 Juni 2013, Perihal: Mutasi Jabatan terhadap Penggugat tidak sah dan batal menurut hukum;
- 4 Menyatakan surat pengunduran diri yang dilakukan secara terpaksa oleh para anggota Serikat Pekerja Hotel Treva International SPA FSP Paras Indonesia tidak sah dan batal demi hukum;
- 5 Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Subsider:

Mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Dalam Pokok Perkara Perselisihan PHK:

- 1 Bahwa terhadap apa yang telah Penggugat sampaikan Dalam Pokok Perkara Perselisihan Hak mohon untuk dinyatakan termuat kembali Dalam Pokok Perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini;
- 2 Bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat terhitung tanggal 8 Juli 2013, hal mana sesuai dengan surat *Interoffice Memorandum* yang dikeluarkan oleh Tergugat dengan Nomor Ref.: HRD-003/IM/VII/2013, Perihal: Pemutusan Hubungan Kerja;
- 3 Bahwa alasan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat hanya dikarenakan Penggugat telah menolak untuk dimutasikan dari jabatan *Commis I (Kitchen Dept)* menjadi *Security Guard (Security Dept)*, sedangkan faktanya Penggugat menolak mutasi karena nyata-nyata mutasi yang dilakukan oleh Tergugat sangat tidak sejalan atau tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 Peraturan Perusahaan Hotel Treva International;
- 4 Bahwa sejatinya mutasi bertujuan demi pendayagunaan tenaga kerja serta efektif dalam mencapai tujuan Perusahaan, sementara mutasi yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat faktanya adalah perpindahan jabatan dari jabatan sebelumnya sebagai *Commis I (Dept. Kitchen)* yang tugas kesehariannya membuat berbagai menu makanan sesuai kebutuhan operasional Hotel dimutasikan/dipindahkan menjadi *Security (Satpam)* yang tugas kesehariannya adalah untuk menjaga keamanan lingkungan Hotel, sehingga jelas pendayagunaan tenaga kerja tidak akan berjalan secara efektif yang berakibat tujuan perusahaan pun juga tidak akan tercapai, karena keterampilan dan keahlian tenaga kerja pada bagian/*Departemen Kitchen (Dapur)* dengan bagian/*Departemen Security* tentunya sangat berbeda, oleh

Hal. 11 dari 24 hal. Putusan Nomor 45 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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)



karenanya penolakan atas mutasi yang dilakukan oleh Penggugat sangat beralasan dan berdasar hukum untuk diterima;

- 5 Bahwa selama bekerja diperusahaan Tergugat dan sebelum dilakukannya pemutusan hubungan kerja dimaksud, Penggugat belum pernah melakukan kesalahan dan tidak pernah menerima sanksi berupa surat peringatan baik sebagai teguran, peringatan, maupun dalam rangka untuk pembinaan, namun dengan sewenang-wenang Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja tersebut secara sepihak kepada Penggugat, sedangkan pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan segala upaya harus dihindari;
- 6 Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat jelas-jelas belum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dan ditetapkan dalam ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga terhadap pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat yang belum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus dinyatakan batal demi hukum sesuai ketentuan pada Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 7 Bahwa oleh karena faktanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat hanya karena alasan bahwa Penggugat menolak mutasi, dan ketentuan dalam Peraturan Perusahaan Pasal 45 (III) poin 12, berbunyi: "Karyawan tidak bersedia atau menolak dimutasikan (rotasi, promosi, demosi) dengan alasan yang tidak bisa diterima oleh perusahaan", sementara penolakan mutasi yang dilakukan oleh Penggugat semata-mata hanya untuk meluruskan pelaksanaan mutasi yang sesuai dengan maksud dan tujuan dalam Pasal 8 Peraturan Perusahaan, dan atas alasan yang demikian apakah Penggugat tidak mempunyai hak untuk menolaknya dan/ atau apakah alasan yang demikian tidak bisa diterima meskipun demi sebuah kebenaran hukum...?;
- 8 Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berbunyi: "Dalam hal pekerja/ buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, pengusaha (Tergugat) dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh (Penggugat) diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut, dimana faktanya



Penggugat sebelum diPHK oleh Tergugat tidak pernah melakukan kesalahan apalagi mendapatkan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut, sehingga oleh karenanya Penggugat harus dinyatakan tidak melakukan kesalahan apapun;

- 9 Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 111 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berikut penjelasannya tentang Ketenagakerjaan *jo.* Pasal 8 ayat (4) dan ayat (5) Permenakertrans Nomor PER.16/MEN/XI/2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, sangat jelas dan terang berbunyi: “Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku”, dan penjelasannya dengan tegas menyebutkan: “Yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku adalah peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah kualitas atau kuantitasnya dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan apabila ternyata bertentangan, maka yang berlaku adalah ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 10 Bahwa oleh karena Peraturan Perusahaan Hotel Treva International Pasal 45 (III) poin 12 tersebut bertentangan dengan Pasal 151 ayat (3) *jo.* Pasal 155 ayat (1) *jo.* Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka oleh karenanya ketentuan dalam peraturan perusahaan dimaksud sepatutnya demi hukum untuk dinyatakan tidak berlaku, dan yang berlaku adalah ketentuan perundang-undangan yang bersangkutan dimaksud;
- 11 Bahwa tindakan Tergugat yang telah melakukan pemaksaan kehendaknya dalam melakukan mutasi dari *Commis I (Kitchen Dept)* menjadi *Security Guard (Security Dept)* meskipun mutasi tersebut dilakukannya tidak sejalan dengan maksud dan tujuan dari ketentuan Pasal 8 Peraturan Perusahaan Hotel Treva International dan melakukan PHK terhadap Penggugat dengan cara yang bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan yang bersangkutan, maka atas tindakan-tindakan yang telah dilakukan oleh Tergugat dimaksud mencerminkan bahwa sikap Tergugat tersebut sangat arogan dan sewenang-wenang;
- 12 Bahwa pada mulanya Penggugat sangat berkeinginan untuk tetap bekerja dengan jabatan sebagai *Commis I (Kitchen Dept)* di perusahaan Tergugat, namun dengan mempertimbangkan sikap Tergugat yang sangat arogan dan sewenang-wenang, sehingga Penggugat berpendapat akan sangat sulit untuk mempertahankan hubungan kerja dengan Tergugat, oleh karenanya berdasarkan itikad baik guna penyelesaian

Hal. 13 dari 24 hal. Putusan Nomor 45 K/Pdt.Sus-PHI/2015



perselisihan terhadap perkara *a quo* Penggugat menyatakan bersedia diputuskan hubungan kerjanya dengan syarat dan ketentuan Tergugat berkewajiban untuk membayarkan secara tunai kompensasi pemutusan hubungan kerja;

- 13 Bahwa mengacu kepada ketentuan sebagaimana dimaksud dalam BAB XVII Ketentuan Peralihan Pasal 191 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *jo.* Pasal 27 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep. 150/ MEN/2000, secara tegas mengatur: dalam hal Pekerja bersedia diputuskan hubungan kerjanya, maka Pengusaha wajib membayarkan secara tunai berupa kompensasi atas PHK berupa Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja 1 (satu) Pasal 156 ayat (3) dan Penggantian Hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta membayarkan seluruh hak-hak lainnya yang seharusnya diterima Penggugat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang bersangkutan;
- 14 Bahwa berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 62 Tahun 2014 tentang Upah Minimum Sektoral Provinsi DKI Jakarta Tahun 2014 khususnya pada lampiran halaman 5 huruf I Kelompok Pariwisata (Hotel Bintang 3, 4 dan 5) yang menetapkan Upah Minimum Sektoral Provinsi DKI Jakarta sebesar Rp2.563.050,00 dengan ketentuan hanya berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, dan mengingat masa kerja Penggugat sudah mencapai 9 (sembilan) tahun lebih serta mengacu kepada ketentuan Pasal 92 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo.* Kepmenakertrans Nomor KEP-49/MEN/2004, maka selayaknya upah yang seharusnya diterima Penggugat dan yang digunakan dalam sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan upah selama proses serta hak-hak lainnya paling sedikit adalah sebesar Rp2.750.000,00 (dua juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah)/bulan terhitung sejak bulan Januari Tahun 2014;
- 15 Bahwa oleh karena faktanya Tergugat telah melakukan PHK secara sepihak terhadap Penggugat tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka PHK tersebut harus dinyatakan tidak pernah ada, sehingga hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat secara hukum harus dinyatakan belum dan/atau tidak pernah terputus, maka oleh karenanya sudah sepatutnya Tergugat dihukum untuk membayarkan upah Penggugat beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Penggugat selama dalam proses PHK sampai dengan adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang



berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) sesuai ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf f, *jo.* Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo.* Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, tanggal 19 September 2012 *jo.* Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-IX/2012, tanggal 19 September 2013;

- 16 Bahwa oleh karena faktanya Tergugat sudah tidak lagi membayarkan upah Penggugat terhitung sejak bulan Juli 2014, dan oleh karena proses hukum terhadap perkara *a quo* sampai dengan adanya putusan hukum yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) diperkirakan prosesnya akan memakan waktu selama 12 (dua belas) bulan ke depan maka upah selama proses yang seharusnya diterima oleh Penggugat adalah terhitung sejak bulan Januari 2014 sampai dengan bulan Juli 2015 dan/atau sebesar Rp2.750.000,00 X 19 = Rp52.250.000,00 (lima puluh dua juta dua ratus lima puluh ribu rupiah);
- 17 Bahwa sesuai ketentuan Pasal 6 ayat (1) Permenaker Nomor PER-04/MEN/ 1994 tentang Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan bagi pekerja di perusahaan, dan karena faktanya Tergugat belum membayarkan hak Penggugat atas Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan, dengan perhitungan sebagai berikut:

• THR Keagamaan Tahun 2013 (Idul Fitri 1434H) sebesar	= Rp2.500.000,00
• THR Keagamaan Tahun 2014 (Idul Fitri 1435H) sebesar	= <u>Rp2.750.000,00</u>
Total THR Keagamaan	= Rp5.250.000,00

- 18 Bahwa berdasarkan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan yang bersangkutan, maka sangat beralasan dan mempunyai kekuatan hukum yang kuat apabila Tergugat dihukum untuk membayarkan secara tunai kompensasi atas pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, upah selama proses, beserta hak-hak lainnya seperti THR Keagamaan Tahun 2013 dan Tahun 2014 yang seharusnya diterima oleh Penggugat, dengan perincian sebagai berikut:

- a Uang Pesangon:
2 X 9 X Rp2.750.000,00 = Rp 49.500.000,00
- b Uang Penghargaan Masa Kerja:
4 X Rp2.750.000,00 = Rp 11.000.000,00
- c Uang Penggantian Hak:
15% X Rp. 60.500.000,- = Rp 9.075.000,00
- d Upah selama proses PHK (Januari 2014 sampai dengan Juli 2015)

Hal. 15 dari 24 hal. Putusan Nomor 45 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rp2.750.000,00 X 19	= Rp 52.250.000,00
e THR Keagamaan Tahun 2013	= Rp 2.500.000,00
f THR Keagamaan Tahun 2014	= <u>Rp 2.750.000,00</u>
Total	= Rp127.075.000,00

Terbilang: (Seratus dua puluh tujuh juta tujuh puluh lima ribu rupiah);

19 Bahwa oleh karena gugatan Penggugat mengenai perselisihan PHK ini didasarkan pada fakta, bukti-bukti dan alas hukum yang sangat kuat sekali, maka sudah sepatutnya dan layak menurut untuk diterima dan dikabulkan oleh Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili, dan memutus perkara *a quo*;

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

Dalam Pokok Perkara:

Primer:

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2 Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus dan berakhir sejak putusan ini dibacakan;
- 3 Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja dan hak-hak lainnya yang seharusnya diterima Penggugat yang meliputi: uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, upah selama proses dan THR Keagamaan Tahun 2013 - 2014 yang seluruhnya sebesar Rp127.075.000,00 (seratus dua puluh tujuh juta tujuh puluh lima ribu rupiah);
- 4 Memerintahkan kepada Tergugat untuk membuat dan memberikan surat pengalaman bekerja kepada Penggugat secara baik dan benar;
- 5 Membebankan biaya perkara ini kepada Negara;

Subsidi:

Mohon putusan yang seadil adilnya (*ex aequo et bono*);

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

- 1 Eksepsi Gugatan Penggugat Telah Melampaui Tenggang Waktu (Kadaluarsa).

Bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 82 dinyatakan:

“Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

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)



tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha”;
Memperhatikan dan mencermati Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut, jelas bahwa gugatan Penggugat yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta pada tanggal 6 Agustus 2014, dengan Register Perkara Nomor 182/Pdt.Sus.PHI/2014/PN.JKT.PST., jelas telah melampaui tenggang waktu sebagaimana diatur dalam pasal tersebut di atas karena Tergugat sebagai Pengusaha telah memberitahukan Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat tertanggal 8 Juli 2013, melalui Surat *Interoffice Memorandum* Nomor Ref.: HRD-003/IM/VII/ 2013 kepada Penggugat, yang secara nyata telah diberitahukan kepada Penggugat dan telah diketahui oleh Penggugat sendiri pada tanggal tersebut; Berdasarkan *Interoffice Memorandum* tertanggal 8 Juli 2014, jelas bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat telah melampaui tenggang waktu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
Maka gugatan yang demikian haruslah ditolak;

2 Eksepsi Penggabungan Gugatan.

Bahwa gugatan Penggugat bertentangan dengan Hukum Acara Perdata yang berlaku, dimana Penggugat telah menggabungkan 2 (dua) jenis gugatan dalam 1 (satu) gugatan;

Bahwa berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dinyatakan:

“Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:

- a Perselisihan hak;
- b Perselisihan kepentingan;
- c Perselisihan hubungan pemutusan kerja; dan
- d Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan;

Bahwa gugatan Penggugat jelas terdiri dari 2 (dua) jenis perselisihan hubungan industrial yaitu:

- 1 Perselisihan Hak;
- 2 Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);

Dalam hal ini jelas bahwa Penggugat telah menggabungkan 2 (dua) jenis gugatan Perselisihan Hubungan Industrial, yang pada dasarnya jelas menyimpang dari pokok



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat, yaitu soal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan *Interoffice Memorandum* Nomor Ref.: HRD-003/IM/VII/2013. Tanggal 8 Juli 2013 Perihal: Pemutusan Hubungan Kerja;

Dengan demikian jelas bahwa berdasarkan Hukum Acara Perdata yang berlaku, penggabungan gugatan yang demikian tidak diperbolehkan;

Maka gugatan Penggugat haruslah ditolak, karena bertentangan dengan Hukum Acara Perdata yang berlaku;

1 Eksepsi Gugatan Penggugat *Obscuur Libel* (Kabur/Tidak Jelas).

Bahwa di dalam gugatan yang diajukan oleh Penggugat khususnya dalam gugatan perselisihan hak, Penggugat telah mencampur adukan dalil gugatan Penggugat yaitu antara pengupahan, tentang mutasi dan tentang intimidasi kampanye anti serikat pekerja/serikat buruh, sehingga nampak bahwa antara posita dengan petitum saling bertentangan;

Bahwa jelas dalam posita gugatan Penggugat yang dipermasalahkan tentang perselisihan hak Penggugat, Penggugat bertindak untuk dan atas nama sendiri melalui kuasanya dan hanya mendalilkan tentang Perselisihan Hak menyangkut tentang Upah Yang Diterima Penggugat, sedangkan dalam petitum Penggugat Nomor 4 yang berisi:

"Menyatakan surat pengunduran diri yang dilakukan secara terpaksa oleh para anggota Serikat Pekerja Hotel Treva International SPA FSP Paras Indonesia tidak sah dan batal demi hukum";

Dalam hal ini jelas bahwa antara posita dengan petitum dalam gugatan Penggugat saling bertentangan, karena Penggugat atau kuasanya tidak mewakili para pekerja lainnya, hanya untuk dan atas nama pribadi Penggugat sendiri, dengan demikian jelas bahwa gugatan Penggugat sangat kabur/tidak jelas (*obscur libel*);

Berdasarkan apa yang Tergugat uraikan dalam eksepsi Tergugat, maka Tergugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo*, berkenanan menerima eksepsi Tergugat dan menolak gugatan Penggugat seluruhnya;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan Putusan Nomor 182/ Pdt.Sus-PHI/2014/PN.JKT.PST., tanggal 3 November 2014 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- 2 Menyatakan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat bertentangan dengan hukum;
- 3 Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan;
- 4 Menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, upah proses PHK, uang THR 2013, dengan jumlah keseluruhan sebesar Rp76.507.042,00;
- 5 Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
- 6 Membebankan biaya perkara kepada negara sebesar Rp400.000,00 (empat ratus ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Tergugat pada tanggal 3 November 2014, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 17 November 2014 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 17 November 2014, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 130/Srt.KAS/PHI/2014/PN.JKT.PST., yang dibuat oleh Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 27 November 2014;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 8 Desember 2014, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 18 Desember 2014;

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

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

- 1 Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial dalam mengambil keputusan sama sekali tidak mempertimbangkan eksepsi dan dalil-dalil dari Pemohon Kasasi/Tergugat yang telah didalilkan;

Hal. 19 dari 24 hal. Putusan Nomor 45 K/Pdt.Sus-PHI/2015

Disclaimer

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



- 2 Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial hanya mempertimbangkan dalil-dalil serta bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat. Dimana jelas terlihat dalam fakta persidangan, bahwa dalil-dalil dan bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat tidak cukup kuat untuk mengabulkan gugatan Penggugat. Bahwa gugatan Penggugat tidak didukung oleh Alat Bukti yang cukup, serta dalil-dalil Penggugat sangat tidak benar dan penuh kebohongan belaka guna memuluskan gugatannya dengan cara memutar balikan fakta yang sebenarnya. Penggugat hanya beralih untuk kepentingannya sendiri tanpa melihat kepentingan orang banyak, dimana ketika Tergugat mensomiir untuk membuktikan dalil-dalilnya Penggugat tidak dapat membuktikannya. Penggugat hanya mengajukan Bukti P-1 sampai dengan P-17 dan Penggugat tidak dapat menghadirkan satu saksipun, sehingga tidak dapat mendukung dan membuktikan dalil gugatannya, atas peristiwa *a quo*. Jelas hal ini bertentangan dengan Hukum Acara Perdata yang berlaku (Pasal 1904 dan Pasal 1905 KUHPerdata);
- 3 Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial telah salah menerapkan hukum dalam putusannya, dimana Pengadilan Hubungan Industrial sama sekali tidak mempertimbangkan kesaksian saksi-saksi yang dihadirkan oleh Tergugat. Bahwa kesaksian dari Saksi Solichun, saksi di bawah sumpah dimana saksi merupakan atasan lansung Penggugat sama sekali tidak menjadi pertimbangan, dimana saksi menerangkan bahwa kinerja Penggugat hasil pekerjaannya kurang bagus, dan para tamu sering komplain dengan hasil masakan yang diproduksi oleh Penggugat. Dengan hasil kinerja yang kurang bagus tersebut yang dilakukan oleh Penggugat berdampak menurunnya tamu hotel, sehingga sangat berpengaruh terhadap menurunnya *revenue* atau omzet hotel Treva International, maka atas peristiwa tersebut saksi melaporkan hal tersebut kepada HRD Manager, sehingga HRD Manager mengambil langkah-langkah taktis guna menyelamatkan nasib seluruh karyawan yang tergabung dalam Hotel Treva International dan demi berjalannya roda manajemen Hotel Treva International dengan memutasikan Penggugat ke *Security Dept*, namun Penggugat menolaknya, padahal keputusan tersebut diambil telah sesuai dengan Pasal 8 Peraturan Perusahaan serta Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku dan demi kebaikan organisasi perusahaan;
Bahwa kesaksian Kun Bambang, saksi di bawah sumpah, jabatan saksi adalah bagian akunting Hotel Treva International, dimana saksi menerangkan omzet Hotel Treva International (Tergugat) sangat menurun yang salah satu indikatornya adalah akibat pelayanan terhadap para tamu kurang memuaskan, yang salah satunya



diakibatkan oleh ulah Penggugat (Abdul Rafiq), hasil masakannya sering dikomplain oleh para tamu;

- 4 Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial tidak mempertimbangkan Bukti-Bukti Tergugat, khususnya Bukti T-5 *Interoffice Memorandum*, Perihal Mutasi Jabatan, dimana Pemohon Kasasi/Tergugat dan Bukti T-1 Peraturan Perusahaan, yang mana Pemohon Kasasi/Tergugat menjalankan kewenangan perusahaan untuk memutasikan seluruh karyawan dalam posisi jabatan apapun sesuai dengan Pasal 8 Peraturan Perusahaan demi kepentingan organisasi;

Pasal 8 Peraturan Perusahaan berbunyi: "Demi pendayagunaan tenaga kerja serta efektif dalam mencapai tujuan Perusahaan, Hotel berwenang mengangkat, menempatkan atau mengalih tugaskan karyawan dari satu jabatan lain dalam lingkungan Hotel atau dari lokasi ke lokasi lain". Perbuatan tersebut dapat dikenakan sanksi berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa pesangon maupun uang jasa, dimaksud Pasal 52 poin 2 dan poin 3, yang isinya berbunyi:

- a Poin 2: "Karyawan yang berhenti dengan tidak hormat, tidak berhak atas pesangon ganti rugi atau uang jasa";
- b Poin 3: "Bila terjadi pemecatan, maka gaji karyawan yang bersangkutan dibayarkan sampai dengan pemberitahuan pemecatan tersebut";
- 5 Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial sama sekali tidak mempertimbangkan tentang mutasi kepada Pihak Penggugat yang dilakukan oleh Tergugat sudah memenuhi unsur *legal* formal apalagi mutasi tersebut juga dilandasi dengan pertimbangan-pertimbangan yang objektif demi kelancaran operasional hotel. Disamping itu bahwa sanksi terhadap ketidaktaatan mutasi adalah merupakan pelanggaran berat yang berakibat pada pemutusan hubungan kerja. Hal ini sesuai dengan Peraturan Perusahaan yang sah Pasal 45 Romawi III Poin 12 (pelanggaran dengan alasan mendesak/Pemutusan Hubungan Kerja) Poin 12 "Karyawan tidak bersedia atau menolak dimutasikan (rotasi, promosi, demosi) dengan alasan yang tidak bisa diterima perusahaan";
- 6 Bahwa Penggugat sudah mengerti betul tentang konsekwensi penolakan yang dilakukannya akan berakibat pada sanksi berat yaitu pemutusan hubungan kerja, namun tetap saja Pihak Penggugat tidak mentaati keputusan management tentang mutasi Penggugat dari *Kitchen Department* ke *Securiti Department*;
- 7 Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial telah salah menerapkan hukum dalam putusannya, dengan tidak mempertimbangkan sama sekali peraturan perusahaan yang menjadi acuan bagi para pihak antara Penggugat dan Tergugat, padahal

Hal. 21 dari 24 hal. Putusan Nomor 45 K/Pdt.Sus-PHI/2015



peraturan perusahaan telah dibuat melalui prosedur yang benar dan telah memenuhi syarat formil dan materiil dan telah disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta Nomor 9935 tanggal 24 Desember 2013 dan sampai dengan saat ini tidak ada pembatalan/gugatan pembatalan melalui Pengadilan yang berwenang terhadap Peraturan Perusahaan dimaksud;

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

Bahwa alasan-alasan keberatan dari Pemohon Kasasi dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 24 November 2014 dan kontra memori kasasi tanggal 18 Desember 2014 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut :

- Bahwa gugatan Penggugat/Termohon Kasasi telah kadaluarsa sebagaimana yang telah ditentukan dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, karena Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan oleh Tergugat/Pemohon Kasasi pada tanggal 8 Juli 2013 sedangkan Penggugat/ Termohon Kasasi mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 6 Agustus 2014;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: PT.GHARMAPALA PUTRA UTAMA (Hotel Treva International) tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 182/ Pdt.Sus-PHI/2014/PN.JKT.PST., tanggal 3 November 2014 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi 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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: PT.GHARMAPALA PUTRA UTAMA (Hotel Treva International) tersebut;

Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 182/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.JKT.PST., tanggal 3 November 2014;

MENGADILI SENDIRI

Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Senin tanggal 30 Maret 2015 oleh H.Yulius, S.H.,M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Arief Soedjito, S.H.,M.H., dan Dwi Tjhayo Soewarsono, S.H.,M.H., Hakim-Hakim Ad. Hoc. PHI, masing-masing sebagai Hakim-Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh Florensani Kendenan, S.H.,M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,

Ttd./

Arief Soedjito, S.H.,M.H.

Ttd./

Dwi Tjhayo Soewarsono, S.H.,M.H.

K e t u a,

Ttd./

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

Panitera Pengganti,

Ttd./

Florensani Kendenan, S.H.,M.H.

Untuk Salinan

MAHKAMAH AGUNG R.I.

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

Hal. 23 dari 24 hal. Putusan Nomor 45 K/Pdt.Sus-PHI/2015

Disclaimer

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



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

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.
NIP.1959 1207 1985 12 2 002.

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)