



**PUTUSAN**

**Nomor: 470 K/Pdt.Sus-PHI/2014**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

**MAHKAMAH AGUNG**

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

PT. PURI DHARMAWANGSA RAYA HOTEL, Perseroan, diwakili oleh Indrarto Kartohadiprodjo, Kewarganegaraan Indonesia, selaku Direktur Utama PT. Puri Dharmawangsa Raya Hotel (PDRH), berkedudukan di Jl. Dharmawangsa Raya No. 39, Jakarta Selatan, dalam hal ini diwakili oleh kuasanya Reza Prianda, S.H., dan kawan Para Advokat pada Kantor Konsultan Hukum Aliansi Simanjuntak Prianda, beralamat di Gedung Sentral Senayan 2, Lantai 16 Jalan Asia Afrika No. 8 Jakarta Pusat berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 8 Maret 2013, Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

melawan :

G I Y O N O, bertempat tinggal di Bumi Sawangan Indah Blok D.3B/14 Rt.014/Rw.10, Pengasinan, Sawangan Depok, dalam hal ini diwakili oleh kuasanya: Dewi Fitriana dan kawan, semuanya Pengurus Federasi Serikat Pekerja Mandiri yang beralamat di Jl. Cikoko Timur I No. 2 Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 17 Agustus 2012, 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:

**1 Dalam Provisi**

Tergugat telah melanggar UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 155 tidak membayarkan upah, uang service, tunjangan Hari Raya keagamaan dan hak-hak lainnya kepada Penggugat.



Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat sejak 20 Oktober 1997 sebagai *electrician i-engineering departemen* dengan menerima upah terakhir sebesar Rp1.968.211/ bulan.

Bahwa pada tanggal 18 Juli 2011, Penggugat mendapatkan surat keputusan dari PT.Puri Dharmawangsa Raya Hotel dengan Nomor 01/TDJKT-HRD/ VII/2011 dengan keputusan:

Pertama : Keputusan ini berlaku sejak tanggal 18 juli 2011 sampai adanya kesepakatan antara pihak pekerja dan pihak perusahaan untuk mengakhiri hubungan kerja ini atau sampai adanya keputusan/ anjuran dari instansi yang berwenang;

Kedua : Penjatuhan *skorsing* dalam butir pertama karena yang bersangkutan telah melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja bersama The Dharmawangsa Jakarta yang mengakibatkan PHK karena alasan mendesak yaitu; Pasal 62.22 memiliki secara tidak sah barang milik perusahaan, milik tamu, atau milik rekan sekerja atau membawa barang milik perusahaan atau milik tamu keluar dari lingkungan perusahaan tanpa dokumen yang sah dari perusahaan;

Ketiga : a. Terhitung mulai tanggal 18 juli 2011, Sdr. Giyono dibebastugaskan dari tugas dan kewajiban sebagai karyawan The Dharmawangsa;  
b Terhitung mulai tanggal 18 juli 2011 sdr Giyono tidak dibenarkan berada dilingkungan The Dharmawangsa Jakarta;  
c Sdr.Giyono bersedia hadir untuk dipanggil jika ada hal-hal yang perlu untuk mendapatkn keterangan lebih lanjut;  
d Selama menjalani *skorsing* ini, Sdr Giyono akan menerima hak-haknya merujuk PKB The Dharmawangsa Jakarta Bab X, Pasal 70;

Bahwa apabila berdasarkan Surat *Skorsing* tertanggal 18 juli 2011 Penggugat mendapatkan hak-haknya.

Bahwa sejak di putusan hubungan kerjanya oleh Tergugat sampai saat ini Penggugat tidak mendapatkan upah, uang tunjangan Hari Raya keagamaan dan hak-hak lainnya seperti uang *service*;

Bahwa seharusnya Tergugat harus tetap membayarkan upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterimakan setiap bulannya kepada Penggugat meskipun Tergugat telah memberhentikan Penggugat, karena berdasarkan Pasal 151 UUK Nomor 13 Tahun 2003, Tergugat hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat apabila



telah mendapatkan penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang bunyi selengkapnya sebagai berikut:

Pasal 151

- 1 Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;
- 2 Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;
- 3 Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Bahwa hak-hak Penggugat diantaranya adalah upah beserta tunjangan-tunjangan lainnya diantaranya (upah *take home pay*, uang *transport* dan uang *service*) semua hak-hak ini yang biasa diterima oleh Penggugat selama Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat;

Bahwa merujuk kepada surat *skorsing* tersebut selama permasalahan hubungan industrial ini terjadi upah bulan Juli s/d November 2011 dibayarkan oleh Tergugat akan tetapi dari bulan Desember 2011 s/d November 2012 tidak dibayarkan oleh Tergugat dengan nominal sebesar:  $\text{Rp}1.968.211 \times 12 \text{ bulan} = \text{Rp}23.618.532,00$  (dua puluh tiga juta enam ratus delapan belas ribu lima ratus tiga puluh dua rupiah);

Bahwa pembayaran hak-hak yang sudah dibayarkan oleh Tergugat dari bulan Juli s/d November 2011 hanya upah, tunjangan *transport* saja sedangkan uang *service* tidak dibayarkan oleh Tergugat, sedangkan pada bulan Desember 2011 s/d November 2012 upah, uang *transport* dan uang *service* tidak dibayarkan sama sekali oleh Tergugat.

Uang *service* yang belum dibayarkan oleh Tergugat diperkirakan dengan rata-rata perbulannya sebesar  $\text{Rp}2.500.000,00 \times 16 \text{ bulan (Juli 2011 s/d November 2012)} = \text{Rp}40.000.000,00$  (empat puluh juta rupiah) jadi total upah, uang *transport* dan uang *service* yang belum dibayarkan oleh Tergugat sebesar:

$\text{Rp}23.618.532,00 + \text{Rp}40.000.000,00 = \text{Rp}63.618.532,00$  (enam puluh tiga juta enam ratus delapan belas ribu lima ratus tiga puluh dua rupiah).



Bahwa total Rp63.618.532,00 belum termasuk THR tahun 2011 dan THR 2012 dengan total THR Rp1.968.211,00 x 2 = Rp3.936.422,00 jadi *grand total* yang harus dibayarkan oleh Penggugat adalah Rp 63.618.532,00 + Rp3.936.422,00 = Rp67.554.954,00 (enam puluh tujuh juta lima ratus lima puluh empat ribu sembilan ratus lima puluh empat ribu rupiah).

Bahwa tuntutan Penggugat agar upah, tunjangan *transport* dan uang *service* sangatlah mendasar dan sudah sepatutnya Majelis Hakim yang terhormat untuk mengabulkannya karena telah sesuai dengan UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 Pasal 155 Junto Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37 PUU 2011 dan Permen 4 Tahun 1994 yang berbunyi:

- (3). Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan *skorsing* kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh;

Permen 4 tahun 1994 Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Pasal 2

1 Pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih;

2 THR sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 diberikan satu kali dalam satu tahun;

Bahwa dengan demikian, maka tidaklah berlebihan apabila pada sidang pertamanya nanti, Ketua Majelis Hakim segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pasal 96 ayat (1) dan (2). Selengkapnya sebagai berikut:

Pasal 96

- 1 Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan;



- 2 Putusan sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua;

Bahwa berdasarkan uraian diatas sudah sangatlah jelas dan tegas bahwa Tergugat telah melakukan kesalahan tidak membayarkan upah, tunjangan hari raya keagamaan dan hak-hak lainnya dan sudah sepatutnya diberikan denda keterlambatan pembayaran upah. Maka kami meminta kepada majelis hakim untuk menghukum Tergugat membayarkan upah, tunjangan hari raya dan uang *service* kepada Penggugat sebesar Rp67.554.954,00 (enam puluh tujuh juta lima ratus lima puluh empat ribu sembilan ratus lima puluh empat ribu rupiah);

2 Dalam Pokok Perkara

Bahwa sekitar akhir bulan juni 2011, Penggugat minta kepada executive housekeeper untuk dengan kata-kata Penggugat Pak aku sisain satu ya pak nanti saya bayar' lalu *executive housekeeper* menjawab : "ya";

Bahwa dikarenakan *executive housekeeper* bilang sama Penggugat bahwa tape minicompo yang bekas dari kamar mau dilelang semua.

Percakapan ingin melelang dari *executive housekeeper* dan Penggugat yang minta untuk disisakan satu unit dan *executive housekeeper* menyetujui berlangsung didalam *office executive housekeeper*.

Bahwa setelah kira-kira satu minggu, penggugat habis libur dan ketika Penggugat masuk kerja lagi. Penggugat mendengar dari kawan-kawan bahwa tape-tape tersebut sudah dilelang. Lalu Penggugat menuju gudang *housekeeping*.

Pada saat didepan gudang *steward*, Penggugat masuk dan memilih-milih diantaranya tiga tape minicompo. Yang tersisa ternyata 3 buah minicompo yang sudah tidak lengkap dan dalam keadaan rusak. lalu Penggugat masuk karena didalam sedang ada *staff housekeeping* disisakan satu unit tape mini kompo sony bekas dari *housekeeping* ke *office engineering* dengan tanpa *speaker* aktifnya. Kemudian Penggugat tes mulai dari tapenya yang ternyata sudah tidak dapat beroperasi, lalu dicek juga CD *playernya* yang ternyata sudah tidak dapat beroperasi juga tapi untuk radionya masih bisa beroperasi untuk *layer display frequencynya*. Setelah Penggugat tes lalu Penggugat masukkan kedalam kardus dan Penggugat letakkan diatas rak *engineering* sampai sekitar satu minggu lamanya dirak *engineering*.

Bahwa pada tanggal 15 juli 2011 Penggugat berniat membawa pulang tape radio tersebut, sekitar jam 00:30 pada saat didepan security Penggugat ditanya sama security, 'No, itu apa No?' saya bilang Kue". Tapi itu candaan Penggugat kepada





*security* sambil ketawa. Kemudian tape itu saya taro terlebih dahulu di tempat *security* dan Penggugat mengambil motor, lalu pada saat didepan mengambil motor, Penggugat bilang sama *security* tersebut bahwa: ” ini loh tape dari pak Mustahid, tetapi *gatepass*nya belum, akan tetapi Penggugat sudah pesan kepada pak Mustahid dan pada saat itu pak Mustahid ingin barang ini dilelang.” *security* tersebut bertanya kepada Penggugat “bener No, kamu sudah bilang pak Mustahid?”, Penggugat bilang “iya pak”, lalu *security* tersebut bilang” ya, sudah nanti saya tanyakan ke Pak Mustahid”. Kemudian tape sony mini Penggugat letakkan dibawah meja pos *security* sambil Penggugat bilang” jangan diambil, besok Senin Pengugat mintakan *gatepass*nya”, lalu *security* itu bilang “buat apa kalau saya ambil”, Penggugat jawab “maksud Pengugat jangan boleh diambil orang lain”. Kemudian Penggugat pamit pulang, setelah Penggugat sampai di Jalan Pengasinan Sawangan Depok, Penggugat mendapatkan telepon dari Pak Sapari bagian *security* bertanya “bagaimana no?” saya bilang “sudah Ri, saya dulu sudah pesan sama Pak Mustahid, besok aja saya telepon pak Mustahid dan kalo bisa saya minta telponnya Pak Mustahid agar saya bisa telp beliau, nomornya sms aja yach ke hp saya.” Kemudian setelah sampai dirumah sekitar jam 01.30 pagi, Penggugat langsung sms ke nomor pak Mustahid yang isinya minta tolong kepada Pak Mustahis supaya menjelaskan permasalahan lelang barang kepada Pak Munawar.

Bahwa pada pagi harinya sekitar jam 7.00 pagi, pak Mustahid menelpon Penggugat tapi Penggugat sedang dalam perjalanan, setelah sampai tujuan Penggugat telpon balik ke Pak Mustahid lalu beliau jawab “ ya no, kenapa?” Penggugat jawab ‘ya, kaya yang saya ceritakan di sms itulah pak, minta tolong *gatepass*nya sudah di bikin belum pak?’ pak Mustahid bilang”kayanya sudah saya bikinin, coba nanti saya cek lagi.’ Penggugat bilang ‘tolong dong pak nanti kalau memang belum ada tolong *gatepass*nya diperbaharui, takut saya nanti jadi diperpanjang.’ Pak Mustahid bilang “ga apa-apa”, Penggugat menanyakan lagi, ‘benar pak, Pak Mustahid bilang ga apa-apa’. Lalu Pak Mustahid bilang lagi.”ngga nunggu hari Senin/Penggugat bilang’ ya hari Senin aja pak”. Kemudian Penggugat bilang mohon maaf dan terima kasih.

Bahwa pada hari senin tanggal 18 Juli 2011, Penggugat menemui Pak Mustahid pada jam 12.30 di *officenya*, lalu Pak Mustahid bilang ”maaf No, saya ga bisa bantu, karena Pak Munawar (*security*) pagi-pagi sudah cek kesini ternyata *gatepass*nya yang ada *gatepass bed foundation*, saya tidak bisa bantu kalau begitu.” Kemudian Penggugat minta ketemu sama *chief security* dengan di telponkan Pak Mustahid



untuk cek keberadaan pak Bambang. Setelah Penggugat menghadap *chief security* Penggugat bertanya apa kesalahan Penggugat kepada *chief security* tersebut. *Chief security* tersebut hanya menyodorkan kertas agar Penggugat membuat kronologis kejadian dan pernyataan. Setelah Penggugat selesai diketemukan dengan Bapak Munawar untuk diklarifikasi kebenarannya, ternyata banyak perkataan yang ditambahkan oleh Bapak Munawar yang berbeda pada saat Penggugat diperiksa oleh Bpk Munawar tersebut.

Perkataan Sdr. Munawar yang dilebihkan adalah Penggugat yang langsung menelpon *manager on duty* dan bilang sudah minta ijin dengan saudara Mustahid, padahal itu tidak seperti itu yang sebenarnya adalah Penggugat sudah meminta ijin dengan Pak Mustahid.

Bahwa setelah Penggugat selesai menemui Pak Munawar, Penggugat langsung dihadapkan dengan HRD dan *chief engineering* (atasan Penggugat) di kantor HRD, bpk *chief security* duduk dibelakang HRD. Lalu Penggugat di Tanya-tanya oleh HRD.

Bahwa pada saat pertemuan tersebut HRD menyodorkan kepada Penggugat mengenai jumlah pesangon yang ditawarkan kepada Penggugat, pada saat itu Penggugat langsung menolak penawaran dan akan berkordinasi kepada SP karena ada serikat pekerja diperusahaan Tergugat dan Penggugat adalah Anggota SP yang ada diperusahaan tersebut.

Bahwa selama Penggugat diintrogasi, pihak Tergugat sama sekali tidak memanggil pihak SP padahal di perusahaan Tergugat ada SP yang bernama Serikat Pekerja Mandiri. Sikap Tergugat sudah jelas main hakim sendiri tanpa melihat prosedur Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 151 dan Pasal 155 ayat (1). dan sudah sepatutnya batal demi hukum.

## Pasal 151

- 1 Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;
- 2 Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;



- 3 Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Pasal 155 ayat (1)

Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat 3 batal demi hukum;

Bahwa apabila Penggugat mengambil barang milik perusahaan tanpa ijin dari atasan langsung berarti Penggugat telah melakukan tindakan kriminal/pidana kepada Tergugat dan seharusnya Tergugat melaporkan pekerja kepada Kepolisian sebagaimana diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor SE.13/MEN/SJ-HK/I/2008 Tentang Putusan Mahkamah Konstitusional atas hak uji materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Bahwa tindakan yang sangat asal langsung memberikan nilai kompensasi tanpa adanya waktu untuk Penggugat melakukan pembelaan kepada dirinya sangat tidak memegang azas praduga tak bersalah dan melanggar hak asasi manusia untuk dibela dan membela diri;

Maka berdasarkan dalil dan kronologis diatas sudah sangat jelas bahwa dugaan Tergugat yang mendalilkan bahwa Penggugat memiliki secara tidak sah barang milik perusahaan, milik tamu atau milik rekan sekerja, atau membawa barang milik perusahaan atau milik tamu keluar dari lingkungan perusahaan tanpa dokumen yang sah dari perusahaan sangatlah tidak terbukti, dengan alasan:

- A. Barang perusahaan yang dituduhkan diambil oleh Penggugat sampai saat ini masih ada didalam perusahaan belum berada diluar perusahaan;
- B. Tuduhan Tergugat yang menyatakan penggugat mengambil barang yang bukan milik Penggugat sampai saat ini belum terbukti dan hal ini cukup menjadikan alasan Penggugat bahwa dugaan tersebut adalah fiktif dan hanya direayasa 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 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau selebihnya;
- 2 Hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat belum terputus;
- 3 Mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi semula atau setara;





- 4 Menghukum Tergugat untuk membayarkan upah, uang *service*, tunjangan tetap Tunjangan Hari Raya keagamaan dan hak-hak Penggugat lainnya dari bulan Juli 2011 sampai adanya putusan yang bersifat hukum tetap;
- 5 Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum kasasi ataupun upaya hukum lainnya (*uitvoerbaar bij voorraad*);
- 6 Mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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

Dalam Eksepsi:

A Gugatan Penggugat Cacat Formil

- 1 Bahwa apabila dicermati maka gugatan Penggugat tidak sistematis. Antara *posita* dan *petita* tidak mempunyai hubungan kausalitas, karena apa yang menjadi tuntutan Penggugat tidak dituangkan secara rinci dalam posita gugatan dan secara tiba-tiba muncul dalam petita gugatan;
- 2 Bahwa Penggugat nyata-nyata telah melalaikan ketentuan hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial yang *nota bene* hukum acara yang berlaku adalah hukum acara perdata;
- 3 Bahwa ketentuan hukum acara perdata telah mengatur, bahwa syarat suatu gugatan harus jelas dan tegas, di antaranya selain menyebut identitas para pihak, harus disebutkan pula latar belakang diajukannya gugatan *a quo* serta uraian tuntutan kepada Majelis Hakim;
- 4 Bahwa akan tetapi gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat sebagai suatu surat gugatan sebagaimana yang telah ditentukan dalam hukum acara, artinya *petitum* gugatan Penggugat *a quo* mengandung cacat formil dan bertentangan dengan tata tertib hukum acara;
- 5 Bahwa Mahkamah Agung R.I. telah memberikan petunjuk dan arahan yang tegas mengenai *petitum* dalam gugatan yang tidak didukung oleh *posita* yaitu Yurisprudensi No. 1075K/Sip/1982 tanggal 8 Desember 1982 *jo.* Yurisprudensi Mahkamah Agung



RI No. 1854 K/Pdt/1984 tanggal 30 Juli 1984 *jo*. Yurisprudensi Mahkamah Agung R.I. No. 720 K/Pdt/1997 tanggal 9 Maret 1997 yang pada intinya menegaskan bahwa *petitum*/tuntutan haruslah didukung dengan *posita*/fundamentum *petendi* yang diuraikan secara jelas baik fakta maupun dasar hukumnya dalam gugatan;

- 6 Bahwa berdasarkan uraian tersebut, maka cukup alasan secara hukum apabila gugatan *a quo* harus ditolak atau setidaknya harus dinyatakan tidak dapat diterima;

B Gugatan Para Penggugat Tidak Jelas alias Kabur (*Obscuur Libel*).

- 1 Bahwa seluruh dalil gugatan Penggugat tidak sistematis, tumpang tindih sehingga menimbulkan ketidakjelasan maksud dan tujuan Penggugat mengajukan gugatan *a quo* melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
- 2 Bahwa antara *posita* dengan *petitum* gugatan Penggugat tidak jelas, tidak sinkron, tidak sistematis serta tidak mempunyai hubungan kausalitas satu sama lain;
- 3 Bahwa Penggugat dalam gugatannya tidak mampu menjelaskan kronologi kejadian yang sebenarnya tetapi tiba-tiba menuntut untuk dipekerjakan kembali oleh Tergugat;
- 4 Bahwa dengan demikian, terbukti Penggugat tidak mempunyai pendirian yang tegas dan jelas tentang apa yang sebenarnya dituntut. Gugatan Penggugat sangat membingungkan, tidak jelas dan kabur (*obscur libel*) karena menuntut supaya dikabulkannya tuntutan yang saling bertentangan dan bertolak belakang. Oleh karenanya cukup alasan secara hukum gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya gugatan dinyatakan tidak dapat diterima;

Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, maka cukup alasan secara hukum apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* mengabulkan seluruh eksepsi Tergugat dan menyatakan gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

Dalam Provisi:

- 1 Bahwa tidak benar dan harus ditolak tuntutan Penggugat atas upah, tunjangan *transport* dan uang *service* dalam bagian provisi sebesar total Rp67.554.954,00 yang terdiri dari:
  - a Upah bulan Desember 2011 s/d November 2012, 12 x Rp1.968.211,00 = Rp23.618.532,00;



- b Uang service rata-rata bulan Juli 2011 s/d November 2012,  $16 \times \text{Rp}2.500.000,00 = \text{Rp}40.000.000,00$ ;
- c THR 2011 dan 2012,  $2 \times \text{Rp}1.968.211,00 = \text{Rp}3.936.422,00$ ;

karena bertentangan dengan PKB The Dharmawangsa Jakarta yang berlaku sah dan mengikat baik Penggugat maupun Tergugat;

- 2 Bahwa berdasarkan PKB The Dharmawangsa Jakarta Pasal 70 tentang skorsing menuju pemutusan hubungan kerja, selama masa skorsing Penggugat tidak berhak atas uang service sehingga tuntutan agar Tergugat membayar uang service selama Penggugat tidak bekerja sangat tidak berdasar. Hal tersebut juga sejalan dengan Permenaker Nomor PER. 02/MEN/1999 tentang pembagian uang service pada usaha hotel, restoran dan usaha pariwisata lainnya;
- 3 Bahwa sesuai Anjuran Disnakertrans Propinsi DKI Jakarta Nomor 137/ ANJ/D/ XI/2011 tertanggal 23 Nopember 2011, alasan PHK Tergugat terhadap Penggugat dapat diterima karena telah sejalan dengan ketentuan UU Nomor 13 Tahun 2003 dan PKB The Dharmawangsa Jakarta serta didukung dengan bukti pengakuan dari Penggugat sendiri. Oleh karenanya upah maupun tunjangan tetap serta THR 2012 tidak lagi dibayarkan sejak terbitnya Anjuran *a quo*;
- 4 Bahwa mengenai THR 2011, Tergugat telah membayarkannya pada bulan Agustus 2011 sebesar  $1 \times \text{Gaji Pokok} + \text{Tunjangan Transport}$  senilai Rp1.968.211,00 sehingga tuntutan Penggugat agar Tergugat membayar THR 2011 demi hukum harus ditolak;

**Dalam Rekonvensi:**

- 1 Bahwa mohon apa yang telah disampaikan Tergugat Konvensi pada bagian eksepsi, provisi dan pokok perkara dalam konvensi di atas, secara *mutatis-mutandis* dianggap termasuk dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari dalil-dalil yang akan dikemukakan dalam bagian gugatan rekonvensi ini;
- 2 Bahwa perusahaan Penggugat Rekonvensi bergerak dalam bidang usaha perhotelan atau lebih dikenal dalam usaha penyediaan kamar tempat menginap serta penyediaan tempat pelayanan makan dan minum;



- 3 Bahwa Tergugat Rekonvensi adalah karyawan yang bekerja pada Penggugat Rekonvensi sejak tanggal 20 Oktober 1997 dengan pekerjaan terakhir sebagai *electrician i-engineering department* dengan menerima upah sebesar Rp1.968.211,00 (satu juta sembilan ratus enam puluh delapan ribu dua ratus sebelas rupiah) gross per bulan;
- 4 Bahwa perselisihan hubungan industrial ini berawal pada tanggal 16 Juli 2011 jam 00.30 WIB Tergugat Rekonvensi ditemukan membawa satu unit tape mini compo merk Sony tanpa dilengkapi dengan dokumen yang sah berupa *gate pass* sebagai bukti barang boleh keluar dari wilayah hotel;
- 5 Bahwa pada saat Tergugat Rekonvensi akan keluar dari area parkir hotel dan dilakukan pengecekan barang bawaan oleh *security* yang bernama Sdr. Munawar, Tergugat Rekonvensi mengatakan bahwa barang bawaannya yang terbungkus plastik hitam adalah kue. Lalu Sdr. Munawar meminta Tergugat Rekonvensi untuk membukanya, setelah dibuka ternyata barang tersebut adalah satu unit tape mini compo merk Sony. Saat diminta untuk menunjukkan *gate pass* untuk membawa barang keluar dari hotel, Tergugat Rekonvensi tidak dapat menunjukkannya dan hanya menyatakan bahwa dirinya sudah mendapat ijin dari Sdr. Mujtahid-staf *executive housekeeper*;
- 6 Bahwa atas keterangan dari Tergugat Rekonvensi, maka pada hari Senin tanggal 18 Juli 2011 sekitar jam 11.20 WIB *security* Penggugat Rekonvensi Sdr. Munawar melakukan klarifikasi langsung dengan Sdr. Mujtahid selaku *executive housekeeper* yang mempunyai hak untuk menerbitkan *gate pass*. Sdr. Mujtahid menyatakan belum pernah membuat *gate pass* barang elektronik untuk Tergugat Rekonvensi sebagaimana diterangkan dalam



Surat Pernyataan tanggal 18 Juli 2011 yang dibuat dan ditandatangani oleh Sdr. Mujtahid;

- 7 Bahwa atas kejadian tanggal 16 Juli 2011 jam 00.30 WIB tersebut, Penggugat Rekonvensi melakukan klarifikasi langsung dengan Tergugat Rekonvensi. Tergugat Rekonvensi mengakui telah membawa satu unit tape mini compo Sony yang akan dilelang dan mengakui salah karena barang tersebut belum mendapat *gate pass* dari manajemen. Pengakuan Tergugat Rekonvensi tersebut dituangkan dan ditegaskan dalam Surat Pernyataan tertanggal 18 Juli 2011 yang dibuat dan ditandatangani oleh Tergugat Rekonvensi sendiri;
- 8 Bahwa tindakan Tergugat Rekonvensi yang membawa satu unit tape mini compo merk Sony milik perusahaan tanpa dilengkapi dokumen yang sah yaitu *gate pass*, merupakan pelanggaran sesuai Pasal 57 jo. Pasal 62 ayat (22) Perjanjian Kerja Bersama The Dharmawangsa Jakarta periode tahun 2009-2011 yang dapat dikenai sanksi berupa pemutusan hubungan kerja;
- 9 Bahwa Pasal 57 jo. Pasal 62 ayat (22) Perjanjian Kerja Bersama The Dharmawangsa Jakarta periode 2009-2011 berbunyi sebagai berikut:

1 Pasal 57 Jenis Sanksi

- Setiap pekerja wajib mentaati peraturan tata tertib kerja. Apabila pekerja melanggar tata tertib, Sanksi berikut ini akan dikenakan:
  - a Peringatan lisan;
  - b Peringatan Tertulis Pertama;
  - c Peringatan Tertulis Kedua;
  - d Peringatan Tertulis Ketiga;
  - e Skorsing;
  - f Pemutusan Hubungan Kerja;





1 Pasal 62 Pelanggaran-pelanggaran dengan Sanksi  
Pemutusan Hubungan Kerja karena Alasan  
Mendesak;

22 Memiliki secara tidak sah  
barang milik perusahaan, milik  
tamu, atau milik rekan kerja,  
atau membawa barang milik  
perusahaan atau milik tamu  
keluar dari perusahaan tanpa  
dokumen yang sah dari  
perusahaan;

10 Bahwa sebagai bagian dari proses PHK Penggugat  
Rekonvensi memberlakukan *skorsing* menuju pemutusan  
hubungan kerja kepada Tergugat Rekonvensi yang berlaku  
sejak tanggal 18 Juli 2011;

11 Bahwa terhadap perselisihan *a quo* telah ditempuh  
perundingan bipartit dan upaya mediasi melalui Dinas  
Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi DKI  
Jakarta dan telah terbit Anjuran Nomor 137/ANJ/D/  
XI/2011 tanggal 23 November 2011. Bahwa pada  
prinsipnya Penggugat Rekonvensi setuju Anjuran  
Mediator untuk PHK Tergugat Rekonvensi namun  
menolak untuk memberikan kompensasi kepada Tergugat  
Rekonvensi;

12 Bahwa terhitung sejak tanggal 23 November 2011  
Penggugat Rekonvensi sudah tidak mempunyai hubungan  
kerja dengan Tergugat Rekonvensi sehingga Penggugat  
Rekonvensi tidak memiliki kewajiban untuk membayar  
gaji dan hak-hak lainnya kepada Tergugat Rekonvensi.  
Demi hukum Tergugat Rekonvensi tidak berhak atas upah  
berjalan karena Tergugat Rekonvensi tidak lagi  
dipekerjakan oleh Penggugat Rekonvensi, sesuai dalam  
Pasal 93 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang  
Ketenagakerjaan yaitu:

**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)



“(I) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”;

- 13 Bahwa oleh karena Tergugat Rekonvensi telah melanggar Perjanjian Kerja Bersama The Dharmawangsa Jakarta periode 2009-2011 dan pada kenyataannya Tergugat Rekonvensi mengakui seluruh perbuatannya, maka cukup alasan secara hukum apabila Tergugat Rekonvensi diputus hubungan kerjanya tanpa kompensasi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak;
- 14 Bahwa gugatan Rekonvensi ini diajukan dengan didukung fakta dan bukti-bukti yang kuat, maka demi tercapainya keadilan dan kepastian hukum, Penggugat Rekonvensi mohon agar Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat mengabulkan seluruh gugatan Penggugat Rekonvensi;

Berdasarkan alasan-alasan 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 untuk seluruhnya;
- 2 Menyatakan Tergugat Rekonvensi melanggar Pasal 57 jo. Pasal 62 ayat (22) Perjanjian Kerja Bersama The Dharmawangsa Jakarta periode tahun 2009-2011;
- 3 Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi terhitung mulai tanggal 23 November 2011 tanpa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, ataupun penggantian hak;
- 4 Menetapkan Penggugat Rekonvensi tidak berkewajiban membayar upah dan hak-hak Tergugat Rekonvensi terhitung sejak bulan Desember 2011;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor 205/ PHI.G/2012/ PN.JKT.PST. tanggal 25 Februari 2013 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Konvensi:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Provisi

- Menolak Provisi Penggugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara



- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- 2 Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat upah selama proses PHK dari bulan Januari 2012 s/d Februari 2013 yang seluruhnya berjumlah Rp25.846.743,00 (dua puluh lima juta delapan ratus empat puluh enam ribu tujuh ratus empat puluh tiga rupiah);
- 3 Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

**Dalam Rekonvensi**

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk sebagian;
- 2 Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi sejak putusan ini diucapkan;
- 3 Menghukum Penggugat Rekonvensi untuk membayar kepada Tergugat Rekonvensi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, yang seluruhnya berjumlah Rp44.933.629,00 (empat puluh empat juta sembilan ratus tiga puluh tiga ribu enam ratus dua puluh sembilan rupiah);
- 4 Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk selain dan selebihnya;

**Dalam Konvensi Dan Rekonvensi:**

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

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya kuasa Tergugat dan kuasa Penggugat pada tanggal 25 Februari 2013, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 8 Maret 2013 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 8 Maret 2013, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 24/ Srt.Kas/PHI/2013/PN.JKT.PST yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Jakarta Pusat pada tanggal 22 Maret 2013;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 16 Agustus 2013, kemudian Termohon Kasasi/Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 6 September 2013;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi a quo beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan



dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, sehingga permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

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

I. Dasar Hukum Dan Persyaratan Jangka Waktu Pengajuan Pernyataan Permohonan Kasasi Dan Pengajuan Memori Kasasi:

1. Ketentuan Pasal 110 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("UU Nomor 2/2004") yang menyatakan :

"Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan kasasi pada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja:

- a. Bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang Majelis Hakim;
- b. Bagi pihak yang tidak hadir terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan";

2. Ketentuan Pasal 111 UU Nomor 2/2004 menyatakan:

"Salah satu pihak atau para pihak yang hendak mengajukan permohonan kasasi harus menyampaikan secara tertulis melalui Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat";

3. Putusan *Judex Facti* dibacakan oleh Majelis Hakim *Judex Facti* pada tanggal 25 Februari 2013 dalam persidangan yang dihadiri oleh Pemohon Kasasi;

4. Bahwa terhadap Putusan *Judex Facti*, Pemohon Kasasi telah mengajukan pernyataan permohonan kasasi pada tanggal 8 Maret 2003 berdasarkan Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 24/Srt.KAS/ PHI/2013/PN. JKT.PST. yang mana jangka waktu pengajuan pernyataan kasasi tersebut masih dalam jangka waktu yang diperbolehkan sesuai ketentuan Pasal 110 Jo. Pasal 111 UU Nomor 2/2004;

5. Ketentuan Pasal 114 UU Nomor 2/2004 menyatakan:

"Tata cara permohonan kasasi serta penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh Hakim Kasasi dilaksanakan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku";

6. Ketentuan Pasal 47 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun



2004 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung dan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 Tentang Perubahan kedua Atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung ("UU MA") yang menyatakan:

"Dalam pengajuan permohonan kasasi pemohon wajib menyampaikan pula memori kasasi yang memuat alasan-alasannya, dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari setelah permohonan yang dimaksud dicatat dalam buku daftar";

- 7 Memori kasasi dari Pemohon Kasasi ini telah disampaikan oleh Pemohon Kasasi dan diterima oleh Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 22 Maret 2013 yang mana pengajuan Memori Kasasi tersebut masih dalam jangka waktu yang diperbolehkan sesuai ketentuan Pasal 47 ayat (1) UU MA;
- 8 Oleh karena baik (i) pengajuan pernyataan permohonan kasasi dan (II) pengajuan Memori Kasasi diajukan dalam tenggang waktu yang diperbolehkan oleh Undang-Undang, maka mohon agar Ketua Mahkamah Agung RI menerima pernyataan permohonan kasasi dan Memori Kasasi yang diajukan Pemohon Kasasi;

## II. Latar Belakang Upaya Hukum Kasasi Yang Diajukan Pemohon Kasasi:

1. Bahwa *Judex Facti* dalam memeriksa dan menilai perkara Nomor 205/ PHI.G/2012/PN.JKT.PST dimana pokok perkaranya adalah Pemohon Kasasi/ dahulu Tergugat menjatuhkan sanksi *skorsing* menuju PHK sebagai akibat Termohon Kasasi/dahulu Tergugat terbukti melakukan pelanggaran berat berupa mengambil tanpa izin satu unit mini compo milik perusahaan Termohon Kasasi, perbuatan mana telah terbukti secara sah dan menyakinkan sebagaimana diakui sendiri oleh Termohon Kasasi (Vide Bukti T-7), dan perbuatan mana merupakan pelanggaran terhadap Pasal 62 Ayat 22 PKB The Dharmawangsa dengan sanksi PHK karena alasan mendesak;
2. Bahwa atas permasalahan tersebut diatas, *Judex Facti* telah menjatuhkan putusan, yang amar putusan lengkapnya adalah sebagai berikut:

"Mengadili:

Dalam Konvensi:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Provisi:





- Menolak Provisi Penggugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat upah selama proses PHK dari bulan Januari 2012 s/d Februari 2013 yang seluruhnya berjumlah Rp25.846.743,00 (dua puluh lima juta delapan ratus empat puluh enam ribu tujuh ratus empat puluh tiga rupiah);
3. Menolak gugatan Hengggugat untuk selain dan selebihnya;

Dalam Rekonvensi:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk sebagian;
  2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi sejak putusan ini diucapkan.
  3. Menghukum Penggugat Rekonvensi untuk membayar kepada Tergugat Rekonvensi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, yang seluruhnya berjumlah Rp44.933.629,00 (empat puluh empat juta sembilan ratus tiga puluh tiga ribu enam ratus dua puluh sembilan rupiah);
  4. Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk selain dan selebihnya";
3. Terhadap Putusan *Judex Facti* tersebut, Pemohon Kasasi mengajukan upaya hukum kasasi dengan alasan *Judex Facti* telah melampaui batas wewenang dan telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 30 ayat (1) huruf a dan b UU MA yang menyatakan :
- "Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi membatalkan putusan atau penetapan pengadilan-pengadilan dari semua lingkungan peradilan karena:
- a. tidak berwenang atau melampaui batas wewenang;
  - b. salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku";
4. Sesungguhnya sebagian amar putusan *Judex Facti* tersebut yang "Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi sejak putusan ini diucapkan" telah tepat. Namun di luar *petitum* tersebut, putusan *Judex Facti* tersebut telah salah dalam menerapkan ketentuan hukum yang berlaku di Republik Indonesia dan/atau melanggar ketentuan hukum yang berlaku di Republik Indonesia sehingga sangat beralasan Kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dan oleh karenanya Pemohon Kasasi mohon Mahkamah Agung (*Judex Juris*) menerima upaya hukum Kasasi yang diajukan



Pemohon Kasasi dengan alasan-alasan dan dasar hukum yang akan Pemohon Kasasi uraikan lebih lanjut di bawah ini;

III. Alasan Penolakan Dalam Kasasi I ( Pertama):

*Judex Facti* Dalam Putusannya Telah Salah Menerapkan Hukum Dan/Atau Melanggar Hukum Dengan Menerima Federasi Serikat Pekerja Mandiri Yang Tidak Mempunyai *Legal Standing* Sebagai Kuasa Hukum Pekerja Sebagai Kuasa Termohon kasasi Dalam Proses Persidangan Di Tingkat *Judex Facti (Excepti Disqualificatoire/Diskualifikasi In Person)*

1. *Judex Facti* dalam pertimbangan hukum dalam Putusannya halaman 31 menyatakan sebagai berikut:

"Menimbang, bahwa dari Bukti P-2 berupa Kartu Tanda Anggota Penggugat diketahui bahwa Penggugat adalah anggota Serikat Pekerja Mandiri Dharmawangsa Bimasena Jakarta dimana dalam Kartu Tanda Anggota Penggugat tersebut tertera Logo Federasi Serikat Pekerja Mandiri, karenanya Majelis beranggapan bahwa Serikat Pekerja Mandiri Dharmawangsa adalah anggota dari Federasi Serikat Pekerja Mandiri.

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Federasi Serikat Pekerja Mandiri dapat bertindak dan mewakili kepentingan hukum Giyono sebagai Penggugat untuk mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat";

2. Pertimbangan *Judex Facti* yang demikian adalah merupakan pertimbangan yang kurang memiliki pertimbangan hukum (*onvoldoende gemotiverd*) dan merupakan kesalahan penerapan hukum dan/atau melanggar ketentuan Pasal 87 UU Nomor 2/2004;

3. Ketentuan Pasal 87 UU Nomor 2/2004 menyatakan :

"Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya";

4. Pengertian "Serikat Pekerja" sendiri diatur dalam ketentuan Pasal 1 angka 8 UU Nomor 2/2004 yang menyatakan :

"Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan,



membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/ buruh dan keluarganya";

5. Berdasarkan ketentuan Pasal 87 jo. Pasal 1 angka 8 UU Nomor 2/2004, maka yang diperkenankan oleh undang-undang untuk mewakili pekerja dalam sengketa hubungan industrial adalah Serikat Pekerja dimana pekerja tersebut menjadi anggotanya. Bahwa dalam perkara *a quo*, Termohon Kasasi yang merupakan anggota dari Serikat Pekerja Mandiri (SPM) Dharmawangsa Bimasena Jakarta. Hal ini terbukti pada saat perundingan bipartit Termohon Kasasi diwakili oleh sdr. Ganjar Kurniawan dari Serikat Pekerja Mandiri (SPM) Dharmawangsa Bimasena Jakarta (vide Bukti T-7), bukan oleh Federasi Serikat Pekerja Mandiri;
6. Sedangkan dalam proses persidangan di *Judex Facti*, Termohon Kasasi diwakili oleh pengurus Federasi Serikat Pekerja Mandiri;
7. Ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh ("UU Nomor 21/2000") menyatakan :  
"Federasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan serikat pekerja/serikat buruh";
8. Ketentuan Pasal 16 ayat (1) UU Nomor 21 /2000 menyatakan:  
"Setiap serikat pekerja/serikat buruh hanya dapat menjadi anggota dari satu federasi serikat pekerja/serikat buruh";
9. Dengan demikian berdasarkan ketentuan Pasal 16 ayat (1) Jo Pasal 1 angka 4 UU Nomor 21/2000, maka jelas bahwa anggota federasi serikat pekerja/serikat buruh bukanlah pekerja/buruh melainkan serikat pekerja/serikat buruh;
10. Sebagaimana yang telah dikemukakan di atas, berdasarkan ketentuan Pasal 87 jo. Pasal 1 angka 8 UU Nomor 2/2004, maka yang diperkenankan oleh undang-undang untuk mewakili pekerja dalam sengketa hubungan industrial adalah serikat pekerja dimana pekerja tersebut menjadi anggotanya. Sedangkan federasi serikat pekerja yang anggotanya bukan pekerja/buruh melainkan serikat pekerja tidak diperkenankan menjadi kuasa hukum pekerja/buruh dalam sengketa hubungan industrial berdasarkan ketentuan Pasal 87 jo. Pasal 1 angka 8 UU Nomor 2/2004 (*exceptie disqualifieditoire/ diskualifikasi in person*);
11. Dengan demikian pertimbangan *Judex Facti* yang menerima pengurus federasi serikat pekerja mandiri sebagai kuasa hukum Termohon kasasi adalah pertimbangan yang kurang memiliki pertimbangan hukum yang cukup (*onvoldoende gemotiverd*) dan melanggar ketentuan Pasal 87 UU Nomor 2/2004;



12. Oleh karena pertimbangan *Judex Facti* yang menerima pengurus federasi serikat pekerja mandiri sebagai kuasa hukum Termohon Kasasi adalah pertimbangan yang kurang pertimbangan hukum (*onvoldoende gemotiverd*) dan melanggar ketentuan Pasal 87 UU No. 2/2004 sehingga sesuai ketentuan Pasal 30 ayat (1) huruf b UU MA sudah sepatutnya Majelis Hakim Agung Yang Mulia membatalkan putusan *Judex Facti*;
13. Konsekwensi hukum putusan *Judex Facti* yang kurang memiliki pertimbangan hukum (*onvoldoende gemotiverd*) harus dibatalkan oleh Mahkamah Agung (*Judex Juris*) adalah sejalan dengan yurisprudensi tetap Mahkamah Agung Nomor 492 K/Sip/1970, tanggal 16 Desember 1970:

"Putusan *Judex Facti* dinilai oleh Mahkamah Agung sebagai putusan yang kurang/tidak sempurna pertimbangan hukumnya (*onvoldoende gemotiverd*), dalam memberi putusan atas suatu perkara gugatan perdata, bilamana:

- a. Hakim Pertama dalam putusannya tidak (tanpa) mempertimbangkan fakta-fakta mana yang dinilai telah terbukti di persidangan dan langsung mengabulkan gugatan seluruhnya tanpa disertai/tidak menyebutkan dasar hukum dikabulkannya gugatan tersebut;
- b. Hakim Pengadilan Tinggi dalam menguatkan putusan Pengadilan Negeri yang dimohon banding tidak memeriksa baik mengenai fakta-faktanya maupun mengenai masalah penerapan hukumnya, kemudian terus langsung menguatkan putusan Hakim Pertama begitu saja";

#### IV. Alasan Penolakan Dalam Kasasi II (Kedua):

*Judex Facti* Dalam Putusan *Judex Facti* Telah Salah Menerapkan Hukum Dan/Atau Melanggar Hukum Pembuktian Dengan Membuat Kesimpulan Sendiri Tanpa Adanya Pembuktian Dari Pihak Yang Mendalilkan:

1. *Judex Facti* dalam pertimbangan hukum dalam Putusannya halaman 31 menyatakan sebagai berikut:

"Menimbang, bahwa dari Bukti P-2 berupa Kartu Tanda Anggota Penggugat diketahui bahwa Penggugat adalah anggota Serikat Pekerja Mandiri Dharmawangsa Bimasena Jakarta dimana dalam Kartu Tanda Anggota Penggugat tersebut Tertera Logo Federasi Serikat Pekerja Mandiri, karenanya Majelis beranggapan bahwa Serikat Pekerja Mandiri Dharmawangsa adalah anggota dari Federasi Serikat Pekerja Mandiri;



Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Federasi Serikat Pekerja Mandiri dapat bertindak dan mewakili kepentingan hukum Giyono sebagai Penggugat untuk mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat";

2. Pertimbangan *Judex Facti* yang demikian adalah merupakan kesalahan penerapan hukum pembuktian dalam hukum acara perdata yang mana hal tersebut juga bertentangan (*kontradiktif*) dengan pertimbangan *Judex Facti* dalam putusannya halaman 34-35 yang berbunyi sebagai berikut:

"Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat maka Majelis menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR Jo. Pasal 1865 KU H Perdata";

3. Ketentuan Pasal 57 UU Nomor 2/2004 menyatakan:

"Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini";

4. Ketentuan Pasal 163 HIR menyatakan:

"Barang siapa yang mengatakan ia mempunyai hak, atau ia menyebutkan suatu perbuatan untuk menguatkan haknya itu, atau untuk membantah hak orang lain, maka orang itu harus membuktikan adanya hak atau adanya kejadian itu";

5. Ketentuan Pasal 1865 KUHPerdata menyatakan:

"Setiap orang yang mendalilkan bahwa ia mempunyai sesuatu hak, atau, guna meneguhkan haknya sendiri maupun membantah hak orang lain, menunjuk pada suatu peristiwa, diwajibkan membuktikan adanya hak atau peristiwa tersebut";

6. Dalam perkara *a quo*, Federasi Serikat Pekerja Mandiri selaku kuasa Termohon Kasasi telah mendalilkan bahwa Serikat Pekerja Mandiri Dharmawangsa Bimasena adalah anggota dari Federasi Serikat Pekerja Mandiri dan Termohon Kasasi juga adalah anggota dari Federasi Serikat Pekerja Mandiri. Dengan demikian sesuai ketentuan Pasal 163 HIR Jo. Pasal 1865 KUHPerdata maka Termohon wajib membuktikan dalilnya tersebut;





7. Dalam pertimbangan putusannya halaman 35, *Judex Facti* mempertimbangkan sebagai berikut:

"Menimbang bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai P-1 s/d P-9....dst";
8. Bahwa bukti-bukti yang diajukan Termohon Kasasi sebagaimana termuat dalam pertimbangan *Judex Facti* dalam putusannya halaman 24-25 adalah sebagai berikut:
  - a. P-1 : Fotocopy sesuai dengan aslinya kartu ID Karyawan;
  - b. P-2 : Fotocopy sesuai dengan aslinya kartu ID anggota SPM Dharmawangsa Bimasena;
  - c. P-3 : Fotocopy sesuai dengan aslinya slip gaji Penggugat bulan September, Oktober, November, dan Desember 2011;
  - d. P-4 : Fotocopy sesuai aslinya *print-out* rekening koran;
  - e. P-5 : Fotocopy dari fotocopy Surat *Skorsing*;
  - f. P-6 : Foto copy sesuai aslinya Perjanjian Kerja Bersama Pasal 62 Pelanggaran-pelanggaran dengan sanksi pemutusan hubungan kerjas karena alasan mendesak butir 22;
  - g. P-7 : Fotocopy *print-out* Surat Edaran Menteri Nomor 13 Tahun 2003;
  - h. P-8 : Asli Surat Pernyataan Bapak Sapari;
  - i. P-9 : Fotocopy sesuai dengan aslinya Surat Anjuran mediator Sudinakertrans;
9. Berdasarkan bukti-bukti yang diajukan Termohon Kasasi (Vide Bukti T-1 s/d Bukti T-9) tidak ada satu buktipun yang mendukung dalil Termohon Kasasi bahwa Federasi Serikat Pekerja Mandiri adalah suatu organisasi yang resmi dimana Serikat Pekerja Mandiri Dharmawangsa Bimasena Jakarta dan Termohon Kasasi adalah Anggota Dari Federasi Serikat Pekerja Mandiri tersebut;
10. Bahwa dalam putusannya, *Judex Facti* hanya menyimpulkan bahwa Serikat Pekerja Mandiri Dharmawangsa Bimasena Jakarta adalah anggota dari Federasi Serikat Pekerja Mandiri berdasarkan bahwa dalam Kartu Anggota Termohon Kasasi tertera logo Federasi Serikat Pekerja Mandiri, padahal secara hukum berdasarkan ketentuan Pasal 163 HIR Jo. Pasal 1865 KUHPerdara, *Judex Facti* seharusnya baru bisa menyimpulkan bahwa Termohon Kasasi dan Serikat Pekerja Mandiri merupakan anggota dari Federasi Serikat Pekerja



Mandiri hanya apabila Termohon Kasasi dapat membuktikan dokumen-dokumen hukum mengenai Federasi Serikat Pekerja Mandiri, baik berupa Anggaran Dasar maupun Anggaran Rumah Tangga yang membuktikan bahwa Federasi Serikat Pekerja Mandiri adalah organisasi yang resmi yang memiliki legal standing dan Serikat Pekerja Dharmawangsa Bimasena Jakarta dan Termohon Kasasi adalah anggota dari Federasi Serikat Pekerja Mandiri. Bahwa dalam Kartu Anggota Termohon Kasasi tertera logo Federasi Serikat Pekerja Mandiri secara hukum tidak membuktikan bahwa Termohon Kasasi dan Serikat Pekerja Mandiri merupakan anggota dari Federasi Serikat Pekerja Mandiri;

11. Ketentuan Pasal 11 UU Nomor 21 /2000 menyatakan:

- "(1) Setiap serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh harus memiliki anggaran dasar dan anggaran rumah tangga;
- (2) Anggaran dasar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya harus memuat:
- a. Nama dan lambang;
  - b. Dasar negara, asas, dan tujuan;
  - c. Tanggal pendirian;
  - d. Tempat kedudukan;
  - e. Keanggotaan dan kepengurusan;
  - f. Sumber dan pertanggungjawaban keuangan; dan
  - g. Ketentuan perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga";

12. Ketentuan Pasal 13 UU Nomor 21/2000 menyatakan:

"Keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh diatur dalam anggaran dasar dan anggaran rumah tangganya";

13. Ketentuan Pasal 18 UU Nomor 21 /2000 menyatakan:

- "(1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk dicatat;
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dengan dilampiri:



- a. Daftar nama anggota pembentuk;
  - b. Anggaran dasar dan anggaran rumah tangga;
  - c. Susunan dan nama pengurus";
14. Dengan demikian berdasarkan ketentuan Pasal 11, Pasal 13, dan Pasal 18 UU Nomor 21/2000, oleh karena Termohon Kasasi sama sekali tidak mengajukan (i) Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Federasi Serikat Pekerja Mandiri, (ii) bukti yang menunjukkan Federasi Serikat Pekerja Mandiri telah tercatat di Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, maka Federasi Serikat Pekerja Mandiri selaku kuasa dari Termohon Kasasi telah gagal membuktikan dirinya merupakan organisasi yang resmi yang memiliki *legal standing* dan Serikat Pekerja Mandiri maupun Termohon Kasasi adalah Anggota Dari Federasi Serikat Pekerja Mandiri;
15. Oleh karena Termohon Kasasi telah gagal membuktikan dalilnya maka sesuai hukum pembuktian perdata yang diatur dalam Pasal 163 HIR Jo. Pasal 1865 KUHPerdata maka seharusnya dalil Termohon Kasasi bahwa Federasi Serikat Pekerja Mandiri mempunyai *legal standing* untuk mewakili Termohon Kasasi karena Serikat Pekerja Mandiri Dharmawangsa Bimasena Jakarta dan Termohon Kasasi adalah anggota dari Federasi Serikat Pekerja Mandiri tidak dipertimbangkan oleh *Judex Facti*;
16. Namun dalam putusan *Judex Facti*, meskipun Termohon Kasasi gagal membuktikan dalilnya namun *Judex Facti* berdasarkan kesimpulannya sendiri telah menyimpulkan bahwa Federasi Serikat Pekerja Mandiri dapat bertindak mewakili Termohon Kasasi dalam pemeriksaan perkara di *Judex Facti*;
17. Dengan demikian tindakan *Judex Facti* tersebut telah melanggar hukum pembuktian yang diatur dalam ketentuan Pasal 163 HIR Jo. Pasal 1865 KUHPerdata sehingga sesuai ketentuan Pasal 30 ayat (1) huruf b UU MA sudah sepatutnya Majelis Hakim Agung Yang Mulia membatalkan utusan *Judex Facti*;
18. Dalam perkara *a quo*, tindakan *Judex Facti* tersebut telah melanggar hukum pembuktian yang diatur dalam ketentuan Pasal 163 HIR Jo. Pasal 1865 KUHPerdata adalah sejalan dengan yurisprudensi tetap Mahkamah Agung Republik Indonesia, yaitu:
- a. Yurisprudensi tetap Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 583 K/Sip/1970, tanggal 10 Februari 1971, yang berbunyi sebagai berikut:



"Peradilan Perdata di Indonesia menganut sistem hukum pembuktian berdasarkan pada asas "*negatif wettelijk bewijsleer*". Hal ini terlihat ke dalam Pasal 249 Jo. 298 H.I.R dan tidak memakai sitem "*vrij bewijsleer*", yang menitikberatkan pada keyakinan hakim semata. Hal ini dilarang oleh undang-undang";

- b. Yurisprudensi tetap Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1121 K/Sip/1971, tanggal 15 April 1971, yang berbunyi sebagai berikut:

"Salah satu pihak yang mendalilkan sesuatu, dan disangkal oleh pihak lawannya maka yang mendalilkan itulah yang harus membuktikan dalilnya tersebut";

**V Alasan Penolakan Dalam Kasasi III (Ketiga):**

*Judex Facti* Dalam Putusan *Judex Facti* Telah Salah Menerapkan Hukum Da/Atau Melanggar Hukum Bahwa Telah terjadi PHK Tanpa Penetapan Dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial:

1. Dalam pertimbangan putusan *Judex Facti* halaman 36, *Judex Facti* menyatakan sebagai berikut:

"Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dinyatakan bersifat tetap maka untuk mengakhiri hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tetap mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku i.c UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Jo. Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku bagi kedua belah pihak.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2000 tentang Ketenagakerjaan seharusnya Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun demikian faktanya Tergugat terbukti telah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat sesuai jawaban Tergugat yang telah setuju dengan anjuran Dians Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi DKI Nomor 137/ANJ/D/XI/2011 tertanggal 23 November 2011, di mana pemutusan hubungan kerja tersebut dilakukan oleh Tergugat sebelum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Karenanya berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat tersebut harus dinyatakan batal demi hukum";



2. Pertimbangan *Judex Facti* yang menyimpulkan Pemohon Kasasi telah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Termohon Kasasi berdasarkan surat jawaban Pemohon Kasasi terhadap anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta merupakan pertimbangan yang kurang pertimbangan hukum yang cukup (*onvoldoende gemotiveerd*) dan merupakan kesalahan penerapan hukum terhadap ketentuan Pasal 151 ayat (3) UU Nomor 13/2003 Jo. Pasal 4 ayat (1), Pasal 8, Pasal 13 ayat (2), Pasal 14 ayat (1) dan (2) UU Nomor 2/2004;
3. Ketentuan Pasal 151 ayat (3) UU Nomor 13/2003 menyatakan:  
"Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial";
4. Berdasarkan bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi (vide Bukti T-1 s/d Bukti T-1 5/ Jan bukti-bukti yang diajukan oleh Termohon Kasasi (vide Bukti P-1 s/d Bukti P-9) yang semuanya termuat dalam putusan *Judex Facti*, tidak ada satu bukti pun yang menunjukkan bahwa Pemohon Kasasi pernah menyampaikan surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Termohon Kasasi.  
Bahwa yang dianggap sebagai surat PHK dari Pemohon Kasasi kepada Termohon Kasasi oleh *Judex Facti* adalah surat jawaban Pemohon Kasasi terhadap anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta (vide Bukti T-1 0);
5. Ketentuan Pasal 4 ayat (1) UU Nomor 2/2013 menyatakan:  
"Dalam perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaiannya melalui perundingan bipartit telah dilakukan";
6. Ketentuan Pasal 8 UU Nomor 2/2013 menyatakan:  
"Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota";
7. Ketentuan Pasal 13 ayat (2) UU Nomor 2/2013 menyatakan:





"Dalam hal yang tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi, maka:

- a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
  - b. Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
  - c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis dst;
8. Ketentuan Pasal 14 UU Nomor 2/2013 menyatakan:
- (1) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;
  - (2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dengan ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat";
9. Berdasarkan ketentuan Pasal 4 ayat (1), Pasal 8, Pasal 13 ayat (2), Pasal 14 ayat (1) dan (2) UU Nomor 2/2004, telah terang benderang bahwa surat jawaban Pemohon Kasasi terhadap anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta (vide Bukti T-10) bukan merupakan surat PHK melainkan prosedur yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi dalam proses mediasi tripartit sesuai ketentuan perundang-undangan.

Dalam perkara *a quo*, para pihak setelah perundingan bipartit menemui kegagalan maka selanjutnya para pihak membawa permasalahan tersebut kepada pihak ketiga, yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta, sebagai mediator sesuai ketentuan Pasal 4 dan Pasal 8 UU Nomor 2/2012. Kemudian oleh karena Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta sebagai mediator gagal mencapai kesepakatan penyelesaian perselisihan tersebut maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta sebagai mediator mengeluarkan anjuran tertulis sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 13 ayat (2) huruf a UU Nomor 2/2012. Pemohon Kasasi kemudian memberikan jawaban menyetujui anjuran tertulis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta sebagaimana diatur dalam ketentuan



Pasal 13 ayat (2) huruf c UU No. 2/2012. Sedangkan Termohon Kasasi yang tidak memberikan jawaban terhadap anjuran tertulis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta tersebut dianggap menolak anjuran tersebut sesuai ketentuan Pasal 13 ayat (2) huruf d UU Nomor 2/2012. Kemudian Termohon Kasasi yang secara hukum dianggap menolak anjuran tertulis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta kemudian mengajukan gugatan hubungan industrial sesuai ketentuan Pasal 14 UU Nomor 2/2004 sebagaimana perkara a quo yang kemudian diputus oleh *Judex Facti*;

10. Berdasarkan uraian di atas maka telah jelas bahwa hingga adanya Putusan *Judex Facti* yang menyatakan putus hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi sejak putusan diucapkan, Pemohon Kasasi tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial;
11. Ketentuan Pasal 70 ayat (5) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) (vide Bukti T-13) menyatakan:  
"Yang dimaksud dengan ketetapan pemutusan hubungan kerja antara lain: perjanjian bersama tentang pemutusan hubungan kerja antara pekerja atau serikat pekerja dengan perusahaan yang kemudian dicatatkan di Pengadilan Negeri atau keputusan pengadilan yang bersifat tetap";
12. Ketentuan Pasal 70 ayat (5) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) (vide Bukti T-13) tersebut yang mengatur pemutusan hubungan kerja di lingkungan Pemohon Kasasi harus dilakukan berdasarkan (i) perjanjian bersama, atau; (ii) keputusan pengadilan yang bersifat tetap semakin mempertegas bahwa surat jawaban Pemohon Kasasi terhadap anjuran tertulis dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta bukan merupakan surat pemutusan hubungan kerja dari Pemohon Kasasi kepada Termohon Kasasi;
13. Dengan demikian telah jelas bahwa *Judex Facti* telah melakukan kesalahan penerapan hukum terhadap ketentuan Pasal 151 ayat (3) UU Nomor 13/2003 Jo. Pasal 4 ayat (1), Pasal 8, Pasal 13 ayat (2), Pasal 14 ayat (1) dan (2) UU Nomor 2/2004 dengan menyimpulkan surat jawaban Pemohon terhadap anjuran tertulis dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta sebagai surat pemutusan hubungan dari Pemohon Kasasi kepada Termohon Kasasi padahal surat tersebut merupakan prosedur standar dalam proses mediasi tripartit sebagaimana diperintahkan undang-undang;



14. Oleh karena *Judex Facti* telah melakukan kesalahan dalam melakukan penerapan hukum terhadap ketentuan Pasal 151 ayat (3) UU Nomor 13/2003 Jo. Pasal 4 ayat (1), Pasal 8, Pasal 13 ayat (2), Pasal 14 ayat (1) dan (2) UU Nomor 2/2004 sehingga sesuai ketentuan Pasal 30 ayat (1) huruf b UU MA sudah sepatutnya Majelis Hakim Agung Yang Mulia membatalkan putusan *Judex Facti*;
15. Dalam perkara *a quo*, tindakan *Judex Facti* yang telah menyimpulkan suatu fakta bukan berdasarkan pembuktian dari para pihak sehingga selayaknya dibatalkan adalah sejalan dengan Yurisprudensi tetap Mahkamah Agung Republik Indonesia, yaitu Yurisprudensi tetap Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 820 K/Sip/1977, tanggal 21 Februari 1980, yang berbunyi sebagai berikut:

"*Judex Facti* Pengadilan Tinggi dinilai Mahkamah Agung telah salah menerapkan Hukum Acara Perdata dalam perkara tersebut di atas, karena dalam putusan hakim yang bersangkutan ternyata telah membuat/mengambil kesimpulan hukum yang tidak berdasarkan pada pembuktian yang diajukan dalam persidangan sebagaimana yang tertera dalam berita acara persidangan yang bersangkutan";

VI. Alasan Penolakan Dalam Kasasi IV (Keempat):

*Judex Facti* Dalam Putusan *Judex Facti* Telah Salah Menerapkan Hukum Dalam Melakukan Perhitungan Upah Dalam Proses Dengan Tidak Mempertimbangkan PKB The Dharmawangsa Jakarta Sehingga Putusan *Judex Facti* tidak Memiliki Pertimbangan Hukum Yang Cukup (*Onvoldoendecemotiverd*)

1. *Judex Facti* dalam pertimbangan putusannya halaman 39 menyatakan sebagai berikut:

"Menimbang, bahwa karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat cukup beralasan karena telah sesuai dengan PKB The Dharmawangsa Jakarta, maka Majelis tidak dapat mengabulkan petitum Penggugat angka 2, yaitu: Hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat belum terputus dan *petitum* angka 3 yaitu: Mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi semula atau setara, dan menyatakan menolak tuntutan Penggugat tersebut.

Menimbang, bahwa terhadap *petitum* Penggugat angka 4, oleh karena Tergugat telah membayar upah Penggugat bulan Desember 2011 (vide Bukti P-3 dan Bukti T-11 f) maka majelis akan mengabulkan pembayaran upah Penggugat



bulan Januari 2012 sampai dengan putusan perkara a quo diucapkan. Dan atas tuntutan uang service berdasarkan PKB The Dharmawangsa Jakarta (vide Bukti P-6 =Bukti T-13) Pasal 1 angka 15 diketahui bahwa sifat uang service merupakan pendapatan pekerja yang tidak termasuk komponen upah dan karenanya tuntutan Penggugat atas uang service haruslah ditolak, serta karena Tergugat telah membayar Tunjangan Hari Raya 2011 (vide Bukti T-12) maka Majelis tidak dapat mengabulkan pembayaran Tunjangan Hari Raya tahun 2011 dan tahun 2012, dengan perincian sebagai berikut:

Upah Januari 2012 s/d Februari 2013=13 x Rp1.988.211=  
Rp25.846.743,00";

2. Dalam *petitum* putusan *Judex Facti* dalam konvensi dalam pokok perkara butir 2 (dua) *Judex Facti* memutus sebagai berikut:

"Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat upah selama proses PHK dari bulan Januari 2012 s/d Februari 2013 yang seluruhnya berjumlah Rp25.846.743,00 (dua puluh lima juta delapan ratus empat puluh enam ribu tujuh ratus empat puluh tiga rupiah);

3. Pertimbangan *Judex Facti* yang menolak tuntutan Termohon Kasasi untuk dipekerjakan kembali dan menyatakan pemutusan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi sudah sesuai dengan PKB adalah telah tepat, namun pertimbangan *Judex Facti* yang menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar upah selama proses PHK dari bulan Januari 2012 s/d Februari 2013 yang seluruhnya berjumlah Rp25.846.743,00 (dua puluh lima juta delapan ratus empat puluh enam ribu tujuh ratus empat puluh tiga rupiah) merupakan kesalahan penerapan hukum yang dilakukan *Judex Facti* terhadap ketentuan Pasal 155 ayat (3) UU No. 13/2003 karena *Judex Facti* sama sekali tidak mempertimbangkan dan memperhitungkan ketentuan dalam PKB The Dharmawangsa Jakarta (vide Bukti T-13) sehingga putusan *Judex Facti* tidak memiliki pertimbangan hukum yang cukup (*onvoldoende gemotiverd*);

4. Ketentuan Pasal 155 ayat (3) UU Nomor 13/2003 menyatakan:

"Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan *skorsing* kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh";



5. Berdasarkan Surat Keputusan Pemohon Kasasi tanggal 18 Juli 2011 (vide Bukti T-8) Pemohon Kasasi telah menjatuhkan *skorsing* kepada Termohon Kasasi, dimana dalam butir ketiga huruf d surat keputusan tersebut disebutkan :  
"Selama menjalani *skorsing*, Sdr. Giyono akan menerima hak-haknya merujuk pada PKB The Dharmawangsa Jakarta, Bab X, Pasal 70;
6. Ketentuan Pasal 70 ayat (6) PKB The Dharmawangsa Jakarta (vide Bukti T-1 3) menyatakan:  
"Selama masa *skorsing* menuju pemutusan hubungan kerja, pekerja berhak mendapatkan 75% dari Upah Pokok dan tunjangan tetap tanpa uang *service* sampai ada penetapan dari instansi yang berwenang atau sampai ada kesepakatan antara pihak perusahaan dan serikat pekerja yang mewakili pekerja yang bersangkutan";
7. Dalam perkara *a quo*, seharusnya *Judex Facti* dalam memutuskan mengenai besaran upah dalam proses PHK yang harus dibayarkan Pemohon Kasasi kepada Termohon Kasasi berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (3) UU Nomor 13/2003 juga harus memperhitungkan ketentuan dalam PKB The Dharmawangsa Jakarta, khususnya ketentuan Pasal 70 ayat (6) PKB The Dharmawangsa Jakarta (vide Bukti T-1 3), yaitu upah yang diterima pekerja yang *diskorsing* hanya sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) dari gaji pokok ditambah tunjangan tetap;
8. Berdasarkan uraian di atas, maka jelas pertimbangan *Judex Facti* dalam menghitung besaran upah dalam proses yang semata-mata hanya didasarkan pada ketentuan Pasal 155 ayat (3) UU Nomor 13/2003 tanpa mempertimbangkan ketentuan dalam PKB The Dharmawangsa Jakarta mengakibatkan putusan *Judex Facti* tersebut tidak memiliki pertimbangan hukum yang cukup (*onvoldoende gemotiverd*) sehingga *Judex Facti* melakukan kesalahan penerapan hukum ketentuan Pasal 155 ayat (3) UU Nomor 13/2003 tersebut;
9. Oleh karena putusan *Judex Facti* tersebut tidak memiliki pertimbangan hukum yang cukup (*onvoldoende gemotiverd*) sehingga *Judex Facti* melakukan kesalahan penerapan hukum ketentuan Pasal 155 ayat (3) UU Nomor 13/2003 tersebut maka sesuai ketentuan Pasal 30 ayat (1) huruf b UU MA sudah sepatutnya Majelis Hakim Agung Yang Mulia membatalkan putusan *Judex Facti*;





VII. Alasan Penolakan Dalam Kasasi V (Kelima):

*Judex Facti* Dalam Putusan *Judex Facti* Telah Salah Menerapkan Hukum Dan/Atau Melanggar Hukum Dengan Memutus Sesuatu Yang Tidak Diminta (*Ultra Petitum*):

1. Dalam Putusannya Dalam bagian Rekonvensi, butir 3 (tiga), *Judex Facti* menjatuhkan amar putusan sebagai berikut:

"Menghukum Penggugat Rekonvensi untuk membayar kepada Tergugat Rekonvensi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, yang seluruhnya berjumlah Rp44.933.629,00 (empat puluh empat juta sembilan ratus tiga puluh tiga ribu enam ratus dua puluh sembilan rupiah);

2. Petitum yang dijatuhkan *Judex Facti* tersebut adalah melampaui kewenangannya dan salah dalam menerapkan hukum karena petitum tersebut sama sekali tidak diminta oleh para pihak, baik Pemohon Kasasi pada saat mengajukan gugatan rekonvensi maupun Termohon Kasasi pada saat mengajukan gugatan konvensi;

3. Dalam tuntutan rekonvensi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dalam Jawaban, Pemohon Kasasi meminta *Judex Facti* untuk memutus sebagai berikut:

"Dalam Pokok Perkara:

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini;

Dalam Rekonvensi:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat Rekonvensi melanggar Pasal 57 Jo. Pasal 62 ayat (22) Perjanjian Kerja Bersama The Dharmawangsa Jakarta periode 2009-2011;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi terhitung mulai tanggal 23 November 2011 tanpa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, ataupun penggantian hak;
4. Menetapkan Penggugat Rekonvensi tidak berkewajiban membayar upah dan hak-hak Tergugat Rekonvensi terhitung sejak bulan Desember 2011;
4. Sedangkan Termohon Kasasi dalam replik yang merupakan jawaban terhadap gugatan rekonvensi, Termohon Kasasi meminta *Judex Facti* untuk memutus sebagai berikut:

"Dalam-Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau selebihnya;
2. Hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat belum terputus;





3. Mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi semula atau setara;
4. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum kasasi ataupun upaya hukum lainnya (*uitvoerbaar bijvoorraad*);

Dalam Rekonvensi

1. Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;
2. Menghukum Penggugat Rekonvensi membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini";
5. Berdasarkan petitum yang dimintakan oleh Pemohon Kasasi sebagai Penggugat Rekonvensi, Pemohon Kasasi sama tidak pernah meminta *Judex Facti* untuk "menghukum Pemohon Kasasi (Penggugat Rekonvensi) untuk membayar kepada Tergugat Rekonvensi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, yang seluruhnya berjumlah Rp44.933.629,00 (empat puluh empat juta sembilan ratus tiga puluh tiga ribu enam ratus dua puluh sembilan rupiah)". Demikian juga, Termohon Kasasi (Tergugat Rekonvensi) dalam jawaban Rekonvensinya juga tidak meminta *Judex Facti* untuk "menghukum Pemohon Kasasi (Penggugat Rekonvensi) untuk membayar kepada Tergugat Rekonvensi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, yang seluruhnya berjumlah Rp44.933.629,00 (empat puluh empat juta sembilan ratus tiga puluh tiga ribu enam ratus dua puluh sembilan rupiah), melainkan meminta *Judex Facti* untuk "menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya";
6. Sebagaimana yang telah dikemukakan di atas, berdasarkan ketentuan Pasal 57 UU Nomor 2/2004, maka hukum acara yang berlaku dalam Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara yang berlaku dalam hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum;
7. Dalam hukum acara perdata dikenal asas hakim bersifat pasif (*lijdelijkeheid van de rechter*), yaitu artinya ruang lingkup atau luas pokok sengketa yang diajukan kepada Hakim untuk diperiksa pada dasarnya ditentukan para pihak yang berperkara dan bukan oleh Hakim. Dengan demikian, Hakim hanya memutus apa yang dituntut dan dilarang mengabulkan atau meniatuhkan putusan melebihi dari apa yang dituntut;
8. Ketentuan mengenai kewajiban hakim untuk tidak memutus hanya memutus apa yang dituntut tidak mengabulkan atau menjatuhkan putusan dari apa yang



dituntut diatur dalam ketentuan Pasal 178 ayat (3) H.I.R yang berbunyi sebagai berikut:

"la tidak diizinkan menjatuhkan keputusan atas apa yang tidak digugat, atau memberikan lebih daripada yang digugat";

9. Dalam hal terjadi hal yang demikian, maka putusan hakim yang memutus sesuatu yang dituntut atau memutus melebihi daripada yang dituntut para pihak maka putusan tersebut bersifat ultra petitum. Putusan yang bersifat ultra petitum adalah putusan yang cacat hukum karena bertentangan dengan asas hakim bersifat pasif (*lijdelljkeheid van de rechter*);
10. Oleh karena hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial adalah menganut asas hukum acara perdata, maka *Judex Facti* di Pengadilan Hubungan Industrial juga harus bersifat pasif dan tidak boleh menjatuhkan putusan yang tidak diminta oleh para pihak;
11. Dalam putusan *Judex Facti* yang "menghukum Pemohon Kasasi (Penggugat Rekonvensi) untuk membayar kepada Tergugat Rekonvensi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, yang seluruhnya berjumlah Rp44.933.629,00 (empat puluh empat juta sembilan ratus tiga puluh tiga ribu enam ratus dua puluh sembilan rupiah)" adalah putusan yang bersifat ultra petitum karena hal tersebut sama sekali tidak pernah diminta oleh para pihak, baik Pemohon Kasasi maupun Termohon Kasasi;
12. Oleh karena *Judex Facti* telah memberikan putusan yang bersifat *ultra petitum* maka *Judex Facti* telah melampaui kewenangannya dan salah dalam menerapkan hukum acara perdata yang asasnya mengharuskannya bersikap pasif, dan hanya memutus terhadap apa yang dimintakan oleh para pihak;
13. Oleh karena *Judex Facti* telah melampaui kewenangannya dan salah dalam menerapkan hukum acara perdata yang asasnya mengharuskannya bersikap pasif, dan hanya memutus terhadap apa yang dimintakan oleh para pihak maka sesuai ketentuan Pasal 30 ayat (1) huruf a dan b UU MA sudah sepatutnya Majelis Hakim Agung Yang Mulia membatalkan putusan *Judex Facti*;
14. Konsekwensi hukum pembatalan hukum putusan *Judex Facti* yang mengandung "*ultra petitum* adalah sejalan dengan yurisprudensi tetap Mahkamah Agung Republik Indonesia, yaitu :
  - a. Yurisprudensi tetap Mahkamah Agung Nomor 96 K/Sip/1955, tanggal 7 September 1957:



"Putusan *landrechter* dibatalkan oleh Mahkamah Agung dengan alasan Juridis, bahwa putusan *landrechter a quo* telah melebihi dari apa yang dituntut oleh Penggugat dalam petitum gugatannya.....dst. Putusan ini melanggar hukum acara";

- b. Yurisprudensi tetap Mahkamah Agung Nomor 96 K/Sip/1955, tanggal 7 September 1957:

"Putusan *Judex Facti* telah dibatalkan oleh Mahkamah Agung karena putusan pengadilan tersebut menyimpang dari apa yang dituntut oleh Penggugat dalam petitum surat gugatannya";

- c. Yurisprudensi tetap Mahkamah Agung Nomor 589 K/Sip/1970, tanggal 7 September 1971:

"Putusan Hakim yang diktumnya "melebihi dari tuntutan" yang dimohon oleh Penggugat, maka dalam tingkat banding Pengadilan Tinggi harus memperbaiki putusan Hakim Pertama yang salah tersebut";

- d. Yurisprudensi tetap Mahkamah Agung Nomor 252 K/Sip/1979, tanggal 7 Maret 1981:

"*Judex Facti* dalam memberikan putusan dalam perkara perdata harus tetap berpegang pada Hukum Acara Perdata, ex Pasal 178 ayat (3) H/R: Hakim dilarang menjatuhkan putusan melebihi dari tuntutan Penggugat atau mengabulkan hal-hal yang tidak dituntut atau sesuatu yang tidak digugat;

Menimbang, bahwa terhadap keberatan-keberatan tersebut, Mahkamah Agung berpendapat:  
mengenai alasan-alasan ke-I sampai dengan ke-VII:

Bahwa keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 22 Maret 2013 dan kontra memori kasasi tanggal 6 September 2013 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa, *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah salah dan keliru serta tidak tepat dalam menilai, menimbang dan menerapkan hukumnya;

Bahwa kuasa Penggugat saat ini Termohon Kasasi yaitu Federasi Serikat Pekerja tidak mempunyai anggota yang berstatus pekerja, karena sejatinya anggota federasi adalah terdiri gabungan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana yang diatur dalam



Pasal 1 ayat 4 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka kuasa Penggugat saat ini Termohon Kasasi tidak mempunyai *legal standing* dengan pekerja Pemohon Kasasi PT. Puri Dharmawangsa Raya Hotel, sehingga kuasa Penggugat saat ini Termohon Kasasi adalah tidak sah karena tidak memenuhi ketentuan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: PT. Puri Dharmawangsa Raya Hotel tersebut dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 205/PHI.G/2012/PN.JKT.PST. tanggal 25 Februari 2013 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 semua tingkat peradilan dibebankan kepada Negara;

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

#### **M E N G A D I L I :**

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: PT. Puri Dharmawangsa Raya Hotel tersebut;

Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 205/PHI.G/2012/PN.JKT.PST. tanggal 25 Februari 2013

Mengadili Sendiri:

Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari **Kamis**, tanggal **27 November 2014** oleh **H. YULIUS, S.H.,M.H.**, Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung



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

sebagai Ketua Majelis, **DWI TJAHYO SOEWARSONO, S.H.,M.H.**, dan **ARIEF SOEDJITO, 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 oleh **Ninil Eva Yustina, SH., M.Hum.**, Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,

ttd./

**DWI TJAHYO SOEWARSONO, S.H.,M.H.**,

ttd./

**ARIEF SOEDJITO, S.H.,M.H.**,

K e t u a,

ttd./

**H. YULIUS, S.H.,M.H.**,

Panitera Pengganti

ttd./

**Ninil Eva Yustina, SH., M.Hum.**,

Untuk Salinan  
MAHKAMAH AGUNG RI  
a.n. PANITERA  
PANITERA MUDA PERDATA

**Rahmi Mulyati, SH.,MH.**  
**NIP: 19591207 1985 12 2002**