



PUTUSAN

Nomor 74 K/Pdt.Sus-PHI/2014

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

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

- 1 SABAR ROHIMAT, bertempat tinggal di Jalan Asep Berlian Cicadas No. 54, Rt. 02/06, Kota Bandung;
- 2 MARGANA, bertempat tinggal di Jalan Cicadas Girang II Rt. 01/06 Kota Bandung;
- 3 ODIN SOLEHUDIN, bertempat tinggal di Kp. Mande Rt. 03/05 Kota Bandung;
- 4 TENDY AGUSTIAN, bertempat tinggal di Jalan Pikitro No. 6 Kota Bandung;
- 5 DEDE SUTISNA, bertempat tinggal di Gang Sukasari II Rt. 03/04 Kota Bandung, kesemuanya diwakili oleh Federasi Serikat Pekerja Mandiri Regional Jawa Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 01 Juni 2013, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

m e l a w a n

PT. DAPENTA EKAKARYA, yang diwakili oleh Direktur Tn. SUPENDI, S.E., berkedudukan di Jalan PHH. Mustafa No. 33 Bandung 40124, dalam hal ini memberi kuasa kepada M. Arief S. Djajanagara, S.H., M.Kn., DK, para Advokat, beralamat Jalan Palasari No. 42 C, Buah Batu Bandung, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 07 Oktober 2013, sebagai Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

Bahwa Penggugat adalah suatu Perseroan Terbatas, yang bergerak dibidang usaha perhotelan berkedudukan hukum di Jl. PHH. Mustafa No. 33 Bandung, yang dalam hal ini diwakili oleh Tn. Supendi dalam kapasitas sebagai Direktur, sebagaimana



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Akta Pernyataan Keputusan Rapat Pergantian Direksi PT. Dapenta Ekakarya No. 01 tanggal 01 Maret 2013 yang dibuat oleh dan dihadapan Deasi Witanti Kusumaningtyas, S.H., Sp.N. Notaris di Kabupaten Bandung ; (Bukti P-1)

Bahwa pada tanggal 1 April 2011, Penggugat telah menyewa sebuah Gedung Dapenpos di Jl. PHH. Mustafa No. 33 A Bandung untuk bidang usaha perhotelan dengan nama POSTERS HOTEL, nama yang oleh pengelola sebelumnya juga pernah dipergunakan, dalam hal ini termasuk pembelian atas seluruh asset inventaris pada tanggal 18 Juli 2011, dari pengelola sebelumnya (CV. Dapensi Dwikarya Wisata) ; (Bukti P - 2)

Bahwa dalam pengelolaan hotel tersebut Penggugat mempekerjakan sumber daya manusia/pekerja yang berasal dari pengelola/manajemen sebelumnya CV. Dapensi Dwikarya Wisata;

Bahwa manajemen/pengelola sebelumnya, Dapenpos dan CV Dapensi Dwikarya Wisata, telah melakukan PHK terhadap para pekerja tersebut, termasuk Para Tergugat pada tanggal 19 Oktober 2009, 11 Agustus 2009 dan 24 Maret 2011 dengan memberikan sejumlah uang pesangon dan hak-hak lainnya yang masing-masing telah diterima dengan baik oleh para pekerja, termasuk Para Tergugat (Bukti P - 3, P - 4 dan P -.5);

Bahwa dalam pengelolaan selanjutnya hotel tersebut, atas saran Komisaris Utama Perusahaan Penggugat, seluruh pekerja yang sudah di-Putus Hubungan Kerja (PHK) dan diberikan uang pesangon oleh pengelola dan manajemen hotel yang lama (Dapenpos dan CV. Dapensi Dwikarya Wisata), diupayakan dapat dipekerjakan kembali dengan catatan para pekerja, termasuk Para Tergugat membuat lamaran baru; (Bukti P-6)

Bahwa untuk menindaklanjuti saran tersebut, kemudian Penggugat menyampaikan kepada seluruh para pekerja (eks pekerja CV. Dapensi Dwikarya Wisata) termasuk kepada Para Tergugat agar dengan segera mengajukan lamaran baru, dan atas upaya Penggugat tersebut sebagian besar para pekerja (eks. Pekerja CV. Dapensi Dwikarya Wisata) dengan segera membuat lamaran kerja yang ditujukan kepada Penggugat selaku pengelola dan manajemen yang baru;

Bahwa Para Tergugat (5 orang eks pekerja CV. Dapensi Dwikarya Wisata) menolak untuk mengajukan lamaran baru tersebut, dan menuntut tetap dipekerjakan kembali, dengan status pekerja tetap dengan perhitungan masa kerja Para Tergugat terhitung sejak Para Tergugat tersebut bekerja di perusahaan/manajemen yang lama;

Bahwa terhadap tuntutan tersebut, Penggugat tegas-tegas menolaknya. Sebab, sebelum terjadi pengalihan manajemen pengelolaan di perusahaan Penggugat, Para



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat telah di-PHK 3 (tiga) kali oleh pengelola/manajemen yang lama, yakni Dapensos, PT. Dapensi Dwikarya, serta CV Dapensi Dwikarya Wisata, dan telah menerima uang PHK, berupa uang pesangon dan hak-hak lainnya dari manajemen lama pengelola usaha yang sekarang dijalankan Penggugat tersebut;

Bahwa, ParaTergugat pada tanggal 29 Februari 2012 justeru malah membawa permasalahan ini ke Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, dengan tuntutan tetap dipekerjakan sebagai pekerja tetap tanpa mengajukan lamaran baru sebagaimana yang telah ditetapkan/diputuskan Penggugat dan dengan perhitungan masa kerja dihitung sejak Para Tergugat bekerja pada manajemen lama pengelola wisma/hotel yang sekarang dikelola Penggugat;

Bahwa terhadap segala tuntutan tersebut Penggugat tegas-tegas telah menolaknya, karena secara yuridis dan secara factual Penggugat baru mengelola perusahaan ini sejak 1 April 2011. Sehingga oleh karenanya sebelum tanggal tersebut Penggugat sama sekali tidak bertanggung jawab dan tidak mempunyai hubungan kerja maupun hubungan hukum dengan Para Tergugat;

Bahwa, sebagaimana diuraikan sebelumnya, secara factual dan berdasarkan bukti yang ada, nyata-nyata Para Tergugat telah di-PHK dan terbukti telah menerima uang pesangon dan hak-hak lainnya terkait PHK tersebut sebagai bukti bahwa Para Tergugat telah menerima proses PHK tersebut dari manajemen/pengelola perusahaan sebelumnya. Sehingga, ketika bergabung dengan Penggugat statusnya menjadi pegawai baru kembali. Oleh karenanya, permintaan Penggugat agar Para Tergugat membuat lamaran baru kembali kepada Para Tergugat adalah sesuatu hal yang wajar dan bersifat sangat normatif;

Bahwa pada proses selanjutnya, atas upaya permintaan mediasi Para Tergugat (5 orang eks pekerja CV. Dapensi Dwikarya Wisata) tersebut, Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dengan suratnya Nomor : 567/2309-Disnaker Tanggal 18 Juni 2012 telah mengeluarkan Anjuran dengan amar sebagai berikut :

#### M E N G A N J U R K A N :

- 1 Agar pengusaha PT. Dapenta Eka Karya dengan para pekerja (Sdr. Sabar Rohimat, Sdr. Tandy Agustian, Sdr. Dede Sutisna, Sdr. Odin Solehudin dan Sdr. Margana) dapat menyepakati pemutusan hubungan kerja pada akhir bulan Juni 2012.
- 2 Agar pengusaha PT. Dapenta Eka Karya memberikan kompensasi kepada para pekerja Sdr. Sabar Rohimat, dkk (5 orang) dengan

Hal. 3 dari 15 hal.Put.Nomor 74 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

masa kerja 1 tahun 2 bulan (1 April 2011 – Juni 2012 masing-masing sebesar:

Pesangon:

• 2 X 2 x Rp.2.129.000,- = Rp. 8.516.000,-

Uang penggantian hak :

• Sisa Cuti :

12/30 x Rp.2.129.000,- = Rp. 851.600,-

• Pengobatan, perawatan dan perumahan

15 % x Rp.8.516.000,- = Rp. 1.277.400,-

• Upah bulan Mei dan Juni :

2 x Rp.2.129.000,- = Rp. 4.285.000,-

Jumlah = Rp.14.903.000,-

3 Agar pihak pengusaha PT. Dapenta Eka Karya dan pekerja Sdr. Sabar Rohimat, dkk (5 orang) memberikan jawaban atas anjuran ini secara tertulis paling lambat 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran ini dan apabila setelah para pihak menolak atau tidak memberikan tanggapan, maka pihak-pihak dapat melanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI);

Bahwa terhadap anjuran Dinas Tenaga Kerja tersebut, Penggugat, melalui manajemen dan Dewan Komisaris perusahaan Penggugat, dengan suratnya Nomor 159/DEK/PH/HRD/0612 tanggal 29 Juni 2012 dan Nomor 21/DEKOM/0712 tanggal 5 Juli 2012, menyatakan keberatan atas sebagian isi anjuran tersebut. Khususnya berkaitan dengan besaran nilai gaji/upah yang dijadikan dasar perhitungan uang pesangon dan hak-hak lainnya Para Tergugat, karena berdasarkan fakta besaran upah yang diterima Para Tergugat masing-masing sebesar Rp1.310.000,00 ditambah tunjangan jabatan sebesar Rp275.000,00 plus transport dan uang makan yang disesuaikan dengan tingkat kehadiran pekerja yang bersangkutan, sehingga total gaji/upah tetap per bulan yang diterima oleh Para Tergugat, di luar uang kehadiran dan uang makan, adalah sebesar Rp1.585.000,00 bukan sebesar Rp2.129.000,00 sebagaimana yang dipakai pihak mediator dalam menghitung besaran hak-hak yang harus diterima Para Tergugat;

Bahwa, selain dari nilai yang disebutkan pada poin 12 di atas, pada prinsipnya Penggugat dapat menerima isi Surat Anjuran dari mediator dari Disnaker tersebut, terbukti dengan Penggugat telah membayarkan gaji dan diterima oleh Para Tergugat sampai dengan bulan Mei 2012 pada tanggal 16 Juli 2012 (Bukti P – 7);

#### 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)



Bahwa pada dasarnya antara Penggugat dengan Para Tergugat selama ini tidak dilandasi oleh adanya suatu ikatan kerja atau hubungan kerja secara tertulis dan karenanya tidak ada suatu perjanjian kerja di dalamnya;

Bahwa, dasar dan latar belakang Penggugat untuk menerima isi Anjuran tersebut adalah karena hubungan kerja antara Penggugat dan Para Tergugat sudah tidak lagi kondusif untuk dilanjutkan. Terlebih setelah keluar Surat Anjuran tersebut, hubungan antara Penggugat dengan Para Tergugat sudah semakin tidak harmonis dan secara factual Para Tergugat pun sejak Juni 2012 hingga gugatan ini di daftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung sudah tidak masuk dan tidak melakukan pekerjaan lagi di perusahaan Penggugat;

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

- 1 Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2 Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Para Tergugat putus sejak Juni 2012;
- 3 Memerintahkan kepada Penggugat agar memberikan kompensasi kepada Para Tergugat Sdr. Sabar Rohimat dkk (5 orang) dengan masa kerja 1 tahun 2 bulan (1 April 2011 – juni 2012) masing-masing sebesar:

• Pesangon:	$2 \times 2 \times \text{Rp.}1.585.000,-$	= Rp. 6.340.000,-
• Penggantian hak :	$15\% \times \text{Rp.} 6.340.000,-$	<u>= Rp. 951.000,- +</u>
	Total	= Rp. 7.291.000,-

Atau :

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya;

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

**GUGATAN PENGGUGAT TIDAK JELAS ATAU KABUR (OBSCURE LIBEL)**

Bahwa, didalam gugatannya, Penggugat menyebutkan bahwa Penggugat merupakan pengelola dan manajemen baru Posters Hotel (dulu bernama Wisma Dapenpos) yang sebelumnya dikelola oleh CV. Dapensi Dwikarya Wisata;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa, Penggugat pun mengatakan bahwa Penggugat merupakan penyewa sebuah gedung Dapenpos yang terletak di Jl. PHH. Mustofa No. 33 A Bandung untuk bidang usaha perhotelan dengan nama Posters Hotel;

Bahwa, Penggugat sama sekali tidak menyebutkan secara jelas dan tegas mengenai status kepemilikan dari Posters Hotel tersebut;

Bahwa, status kepemilikan ini sangat penting mengingat bahwa kepada siapa seharusnya Para Tergugat menjalin hubungan kerjanya? Apakah Para Tergugat harus menjalin hubungan kerja dengan pemilik usaha perhotelan, yang dalam hal ini adalah pemilik Posters Hotel, ataukah Para Tergugat harus menjalin hubungan kerja dengan Penggugat yang mana status Penggugat ialah Pengelola atau manajemen?

Bahwa, hal sebagaimana dimaksud pada angka 4 diatas menjadi acuan yang jelas mengenai siapa yang seharusnya mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja terhadap Para Tergugat ;

Bahwa, dengan demikian gugatan yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara aquo ini menjadi tidak jelas atau kabur (*Obscure libel*). Dengan demikian, mohon kiranya Majelis Hakim memutuskan bahwa gugatan Penggugat dinyatakan ditolak atau setidak-tidaknya tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklard*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memberikan putusan Nomor 55/G/2013/PHI/PN.BDG tanggal 16 September 2013 yang amarnya sebagai berikut:

#### DALAM EKSEPSI:

- Menolak eksepsi Para Tergugat seluruhnya.

#### DALAM POKOK PERKARA:

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2 Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat terhitung sejak tanggal 1 Juni 2012;
- 3 Memerintahkan Penggugat untuk membayar hak-hak Para Tergugat, masing-masing sebagai berikut:
  - 1 SABAR ROHIMAT sebesar Rp. 7.291.000,- (tujuh juta duaratus sembilanpuluh satu ribu Rupiah) ;
  - 2 MARGANA sebesar Rp. 7.291.000,- (tujuh juta duaratus sembilanpuluh satu ribu Rupiah) ;
  - 3 ODIN SOLEHUDIN sebesar Rp. 7.291.000,- (tujuh juta duaratus sembilanpuluh satu ribu Rupiah) ;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 4 TENDY AGUSTIAN sebesar Rp. 7.291.000,- (tujuh juta duaratus sembilanpuluh satu ribu Rupiah) ;
- 5 DEDE SUTISNA sebesar Rp. 7.291.000,- (tujuh juta duaratus sembilanpuluh satu ribu Rupiah) ;
- 4 Menetapkan seluruh biaya perkara sebesar Rp.469.000,- (empat ratus enam puluh sembilan ribu Rupiah) dibebankan kepada Negara;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut telah diberitahukan kepada Penggugat pada tanggal 16 September 2013, terhadap putusan tersebut, Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 01 Juni 2013 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 30 September 2013, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 34/Kas/G/2013/PHI/PN.Bdg yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 11 Oktober 2013;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 21 Oktober 2013, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 01 November 2013;

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:

**MAJELIS HAKIM *JUDEX FACTI* DALAM PUTUSANNYA TELAH KELIRU MENYIMPULKAN PERSELISIHAN YANG TERJADI ANTARA PARA PEMOHON KASASI DENGAN TERMOHON KASASI:**

Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara aquo Nomor 55/0/2013/PHI/PN.BDG, menyebutkan bahwa, yang menjadi pokok permasalahan adalah gugatan perselisihan Hubungan Industrial terhadap Para Tergugat karena adanya Perselisihan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat terhadap Para Tergugat;

Bahwa para Pemohon Kasasi keberatan dengan pertimbangan tersebut, karena. Di dalam Eksepsi dan Jawaban yang diajukan oleh Para Pemohon Kasasi tertanggal 17



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Juni 2013, telah sangat jelas dan tegas disebutkan pada angka 12 Dalam Pokok Perkara, yang pada intinya menyebutkan bahwa perselisihan antara Para Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi merupakan Perselisihan Hak, yaitu mengenai kejelasan "status pekerja", bukan perselisihan PHK;

Bahwa sebelum diajukan gugatan oleh Termohon Kasasi, Para Pemohon Kasasi telah mengajukan permohonan mediasi kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung tertanggal 29 Februari 2012 perihal Perselisihan Hak, bukan perselisihan PHK (Bukti T-5);

Bahwa terhadap permohonan mediasi tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung mengeluarkan Anjuran dengan Nomor: 567/2309- Disnaker tertanggal 18 Juni 2012 dan Risalah Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tertanggal 29 Juni 2012 (Bukti T-6) yang pada intinya menganjurkan kepada Para Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi menyepakati terjadinya PHK dan menerima kompensasi Yang lahir dari PHK tersebut;

Bahwa dengan dikeluarkannya anjuran tersebut, Para Pemohon Kasasi telah menolak secara tegas anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung dengan menyampaikan surat Nomor: 07/A/SPM-HPB/VII/2012 tertanggal 5 Juni 2012 (Bukti T-7);

Bahwa kemudian, Majelis Hakim di dalam pertimbangannya pada halaman 26 yang pada intinya menyebutkan bahwa "menurut seharusnya apabila Para Tergugat (sekarang Para Termohon Kasasi) keberatan atau tidak setuju atau menganggap tindakan Penggugat (sekarang Termohon Kasasi) tersebut bertentangan Undang-undang, maka sudah sepatutnya Para Tergugat mengajukan gugatan atau meminta kejelasan status hukumnya melalui jalur hukum yang seharusnya, bukan membiarkannya berlarut-larut, sehingga akhirnya hanya merugikan kedua belah pihak yang berperkara";

Bahwa terhadap pertimbangan tersebut, Para Pemohon Kasasi sangat keberatan, karena pada prinsipnya, Para Pemohon Kasasi telah melakukan segala upaya, baik melakukan atau meminta diadakannya perundingan dengan Termohon Kasasi sebelum akhirnya Para Pemohon Kasasi mengajukan permohonan mediasi ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung pada tanggal 29 Februari 2012 perihal Perselisihan Hak. Hal tersebut dilakukan oleh Para Pemohon Kasasi guna meminta kejelasan terhadap status hukum Para Pemohon Kasasi yang sangat tidak jelas;

Bahwa uraian-uraian tersebut di atas, maka di dalam memeriksa perkara aquo, seharusnya Majelis Hakim memeriksa kembali Risalah penyelesaian perselisihan yang dilakukan secara bipartit maupun melalui Mediasi tertanggal tertanggal 29 Juni 2012

#### 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

yang dijadikan salah satu dasar diajukannya gugatan Perselisihan Hubungan Industrial oleh Termohon Kasasi;

**MAJELIS HAKIM JUDEX FACTI TIDAK CERMAT DALAM MEMERIKSA DAN MEMUTUS PERKARA AQUO;**

Bahwa Para Pemohon Kasasi keberatan terhadap pertimbangan Majelis Hakim pada halaman 23 alinea terakhir, yang pada intinya menyebutkan bahwa pada dasarnya hubungan kerja antara Termohon Kasasi dengan Para Pemohon Kasasi terjadi sejak dilakukannya PHK oleh pihak pengelola hotel sebelum Termohon Kasasi (Wisma Dapenpos, Poster Hotel MICE, dan CV Dapensi Dwikarya Wisata) dan diterimanya uang pesangon dan kompensasi atas PHK tersebut terhitung sejak tanggal 24 Maret 2011;

Bahwa terhadap PHK sebagaimana dimaksud diatas tidaklah terbukti didalam sidang perkara aquo, dan Termohon Kasasi tidak mampu membuktikan bahwa telah terjadi PHK antara Para Pemohon Kasasi dengan pengelola hotel sebelum Termohon Kasasi (Wisma Dapenpos, Poster Hotel MICE, dan CV Dapensi Dwikarya Wisata) dengan menunjukan surat keterangan secara otentik yang menyatakan telah terjadi PHK kepada Pemohon Kasasi;

Bahwa berdasarkan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, "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, apabila tidak ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dalam hal ini adalah Pengadilan Hubungan Industrial, maka konsekuensinya berdasarkan Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, "PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TANPA PENETAPAN SEBAGAIMANA DIMAKSUD DALAM PASAL 151 AYAT (3) BATAL DEMI HUKUM";

Bahwa, di dalam perkara aquo, Termohon Kasasi tidak dapat membuktikan atau menunjukan adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan bahwa telah terjadi pemutusan hubungan kerja antara Para Pemohon Kasasi dengan pengelola hotel sebelum Termohon Kasasi (Wisma Dapenpos, Poster Hotel MICE, dan CV Dapensi Dwikarya Wisata);

Hal. 9 dari 15 hal.Put.Nomor 74 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Bahwa dengan tidak adanya penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (1) jo Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dengan demikian maka tidak pernah ada PHK antara Para Pemohon Kasasi dengan pengelola hotel sebelum Termohon Kasasi (Wisma Dapenpos, Poster Hotel MICE, dan CV Dapensi Dwikarya Wisata);

Bahwa uraian-uraian tersebut di atas sangat berkaitan dengan pertimbangan hakim pada halaman 22 Dalam Eksepsi alinea ke 2 yang menyebutkan bahwa Penggugat (sekarang Termohon Kasasi) adalah pihak pengelola dan pihak yang menialankan usaha, dan menyewa gedung/bangunan hotel (Property) yang dimiliki PT Dana Pensiun Pos Indonesia (Dapenpos);

Bahwa oleh karena tidak ada PHK antara Para Pemohon Kasasi dengan pengelola hotel sebelum Termohon Kasasi (Wisma Dapenpos, Poster Hotel MICE, dan CV Dapensi Dwikarya Wisata), maka hubungan kerja tersebut beralih kepada Termohon Kasasi. Hal ini telah diatur sangat jelas dan tegas pada Pasal 61 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa:

- (2) "Perjanjian Kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau BERALIHNYA HAK ATAS PERUSAHAAN YANG DISEBABKAN PENJUALAN, pewarisan atau hibah;
- (3) DALAM HAL TERJADI PENGALIHAN PERUSAHAAN MAKA HAK-HAK PEKERJA/BURUH MENJADI TANGGUNG JAWAB PENGUSAHA BARU kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh";

Bahwa ketentuan sebagaimana dimaksud diatas telah menegaskan bahwa apabila terjadi peralihan hak pengelolaan, maka secara otomatis beralih pula tanggungjawab terhadap para tenaga kerjanya, kecuali Termohon Kasasi dapat membuktikan adanya perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja;

Bahwa berdasarkan keterangan tentang pengelolaan Wisma Dapenpos dialihkan ke PT.Dapensi DwiKarya oleh PT Dapenpos dan menjelaskan bahwa MASA KERJA TANPA PUTUS diakui sejak pertama masuk kerja ke Posters Hotel yang sebelumnya Wisma Dapenpos (Bukti T-3) dikuatkan dengan adanya surat Persetujuan Bersama tentang pengalihan ke unit usaha Dapenpos dengan masa kerja tetap (Bukti T-2);

Bahwa dengan demikian, maka hubungan kerja antara Para Pemohon Kasasi dengan pengelola hotel sebelum Termohon Kasasi (Wisma Dapenpos, Poster Hotel MICE, dan CV Dapensi Dwikarya Wisata) beralih kepada Termohon Kasasi dengan



tidak merubah status hubungan kerja dan melanjutkan masa kerjanya, kecuali diantara Termohon Kasasi dengan pengelola hotel sebelumnya telah melakukan kesepakatan yang tidak mengurangi hak-hak dari Pam Pemohon Kasasi;

MAJELIS HAKIM JUDEX FACTI DALAM PUTUSANNYA TIDAK SESUAI DENGAN KETENTUAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG BERLAKU;

Bahwa Para Pemohon Kasasi keberatan terhadap pertimbangan Majelis Hakim pada halaman 26 alinea ke 4, yang pada intinya menyebutkan bahwa "Majelis Hakim berpendapat kepada Para Tergugat (sekarang Para Pemohon Kasasi) dapat dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Penggugat (sekarang Termohon Kasasi), terhitung sejak tanggal 1 Juni 2012, dengan berpedoman pada Pasal 164 ayat (1) UU No. 13/2003 ttg Ketenagakerjaan..."

Bahwa isi dari Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah:

- (1) "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena PERUSAHAAN TUTUP YANG DISEBABKAN PERUSAHAAN MENGALAMI KERUGIAN SECARA TERUS MENERUS SELAMA 2 (DUA) TAHUN, atau KEADAAN MEMAKSA (FORCE MAJEUR) dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)";

Bahwa ketentuan Pasal 164 ayat (1) hanya memperbolehkan pengusaha (Termohon Kasasi) melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja/buruh (Para Pemohon Kasasi) karena:

- 1 Perusahaan tutup akibat kerugian selama 2 (dua) tahun berturut-turut, atau
- 2 Terjadi keadaan memaksa (*force majeure*);

Bahwa di dalam perkara aquo, Termohon Kasasi tidak pernah menyatakan atau membuktikan bahwa perusahaan tutup oleh karena mengalami kerugian selama 2 (dua) tahun berturut-turut atau perusahaan mengalami keadaan memaksa/kahar (*force majeure*). Dalam hal ini, manakah yang dimaksud oleh Majelis Hakim yang berpendapat bahwa Termohon Kasasi dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Para Pemohon Kasasi dengan berpedoman pada Pasal 164 ayat (1) UUK?

Bahwa kemudian, didalam pertimbangannya pada halaman 26 alinea ke 3, Majelis Hakim berpendapat bahwa "... tindakan PHK terhadap Para Tergugat (sekarang Pam Pemohon Kasasi) oleh Penggugat (sekarang Termohon Kasasi) tersebut telah cukup



bukti dan beralasan untuk dilakukan, dan adanya pemasalahan kedua belah pihak yang berlarut-larut dan telah merugikan kepentingan keduanya telah menjadikan kondisi hubungan industrial kedua belah pihak menjadi sangat tidak harmonis dan tidak kondusif lagi untuk dilanjutkan...”

Bahwa di dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang hubungan ketenagakerjaan/hubungan industrial, tidak pernah ada aturan tentang pemutusan hubungan kerja dengan alasan hubungan industrial "tidak harmonis dan tidak kondusif". Namun menurut asumsi Kami, yang dimaksud oleh Majelis Hakim tersebut mengarahkan agar dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena "keadaan memaksa (force majeure)". Hal ini dapat dilihat dari pendapat Majelis Hakim yang memberikan pedoman kepada Termohon Kasasi untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan berpedoman pada Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan tidak menjelaskan mengenai "keadaan memaksa (force majeure)" sebagaimana dimaksud pada Pasal 164 ayat (1). Namun berdasarkan terminologi hukum perdata, yang dimaksud dengan "keadaan memaksa (force majeure)" adalah suatu kejadian atau keadaan yang terjadi diluar kuasa dari para pihak yang bersangkutan, sehingga para pihak atau salah satu pihak tidak dapat melakukan prestasi yang telah diperjanjikan. Keadaan memaksa ini ditafsirkan bahwa keadaan tersebut merujuk pada suatu tindakan alam (act of God), seperti bencana alam (banjir, gempa bumi), epidemic, kerusakan, pernyataan perang, perang dan sebagainya;

Bahwa dengan tidak dijelaskannya "keadaan memaksa" didalam aturan ketenagakerjaan, maka yang berlaku dan dapat ditafsirkan berdasarkan terminologi hukum perdata yang bersifat umum;

Bahwa dengan demikian alasan hubungan industrial yang tidak harmonis dan tidak kondusif tidak dapat dikategorikan sebagai keadaan memaksa (*force majeure*) sebagaimana dimaksud pada Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dan oleh karenanya, putusan Majelis Hakim didalam perkara aquo dengan segala pertimbangannya adalah tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga tidaklah berlebihan apabila Para Temohon Kasasi menyatakan bahwa putusan tersebut adalah cacat hukum;

Maka berdasarkan uraian diatas sudah sangat jelas bahwa Majelis Hakim *Judex Facti* tidak mempertimbangkan untuk menghukum Termohon Kasasi agar membayar



upah selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan Majelis Hakim tidak mempunyai asas *ex aequo et bono* kepada para Pemohon Kasasi;

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 11 Oktober 2013 dan kontra memori kasasi tanggal 01 November 2013 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa alasan dari para Pemohon Kasasi tidak dapat dibenarkan, *Judex Facti* tidak salah menerapkan hukum sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 karena Efisiensi, namun hanya memperbaiki pertimbangan *Judex Facti* semula tertulis Pasal 164 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003;

Bahwa gugatan Penggugat sekarang Termohon Kasasi dalam surat gugatan secara tegas menuntut pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan membayar uang kompensasi PHK berupa Uang Pesangon dan Uang Penggantian Hak ;

Bahwa hubungan kerja para Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi terhitung mulai tanggal 24 Maret 2011 sedangkan hubungan kerja dengan Pengusaha sebelumnya telah putus dengan mendapatkan uang kompensasi ;

Bahwa putusan *Judex Facti* sudah tepat, dimana Termohon Kasasi tidak dihukum membayar upah proses menuju PHK karena berdasarkan keadilan masa kerja para Pemohon Kasasi sangat singkat yaitu 1 tahun 2 bulan 7 hari ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: SABAR ROHIMAT, DKK tersebut harus ditolak ;

Menimbang, bahwa namun demikian Hakim Agung anggota I: Dr. Fauzan, S.H., M.H., menyatakan beda pendapat (*dissenting opinion*) dengan mengemukakan alasan-alasan sebagai berikut:

Bahwa *Judex Facti* tidak mempertimbangkan pengakuan Penggugat dalam dalil gugatannya serta bukti P-6 / T-4 yang pada pokoknya para Tergugat mulai bekerja pada Tergugat 1 April 2011 dan pada tanggal 16 Januari 2012 Penggugat meminta kepada para Tergugat untuk menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), namun pekerja menolaknya ;

Hal. 13 dari 15 hal.Put.Nomor 74 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Bahwa apabila pengakuan Penggugat dan bukti P-6/T-4 tersebut dipertimbangkan *Judex Facti* maka diperoleh fakta hukum bahwa terjadinya perselisihan karena Penggugat meminta para Tergugat menandatangani PWKT, tindakan mana tidak dapat dibenarkan karena setelah hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terjadi 1 April 2011 tanpa ada perjanjian kerja, maka secara hukum hubungan kerjanya berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sehingga apabila merubah PKWTT menjadi PKWT harus atas persetujuan para Tergugat, karenanya para Tergugat berhak atas upah proses sesuai kebiasaan selama 6(enam) bulan sehingga haknya masing-masing Tergugat ditambah  $6 \times \text{Rp.}7.291.000,00 = \text{Rp.}9.510.000,00$ . Jumlah keseluruhan menjadi  $\text{Rp.} 7.291.000,00 + \text{Rp.} 9.510.000,00 = \text{Rp.} 16.801.000,00$  (enam belas ribu delapan ratus seribu rupiah) ;

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 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

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **1. SABAR ROHIMAT, 2. MARGANA, 3. ODIN SOLEHUDIN, 4. TENDY AGUSTIAN, 5. DEDE SUTISNA**, tersebut;

Membebaskan biaya perkara kepada negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis, tanggal 27 Maret 2014 oleh Dr. H. Supandi, S.H., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Fauzan, S.H., M.H., dan Dr. Horadin Saragih, 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



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

dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh Yusticia Roza Puteri, S.H., M.H.,  
Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-Anggota,

K e t u a,

Ttd/ Dr. FAUZAN, S.H., M.H.

Ttd/ Dr. H. SUPANDI, S.H., M.Hum.,

Ttd/ Dr. HORADIN SARAGIH, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Ttd/ YUSTICIA ROZA PUTERI, S.H., M.H.

Untuk salinan :

**MAHKAMAH AGUNG RI**  
a.n. Panitera  
**Panitera Muda Perdata Khusus,**

**RAHMI MULYATI, SH., MH.**

NIP. 040 049 629

Hal. 15 dari 15 hal.Put.Nomor 74 K/Pdt.Sus-PHI/2014