



P U T U S A N

Nomor 695 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:

PT GEMAH RIPAARDITAMA (DELTA SPA & HEALTH CLUB), Perseroan, berkedudukan di Jalan Boulevard Gading Raya Blok D Nomor 25-26 Kokan Permata Kelapa Gading, Jakarta Utara, dalam hal ini memberi kuasa kepada Johaness, S.H., Advokat, berkantor di Kompleks Rukan Hawaii Blok A Nomor 92 Jalan Kamal Raya, Outer Ring Road, Jakarta Barat berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 31 Mei 2013;
Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

m e l a w a n

KHAIRULLAH MUKHTAR, bertempat tinggal di Jalan Jati Baru Nomor 7 Blok G RT 010/03, Kelurahan Kampung Bali, Kecamatan Tanah Abang, Jakarta Pusat, dalam hal ini memberi kuasa kepada Rinto E Paulus Sitorus, S.H., Advokat, berkantor di Jalan Meruya Utara Nomor 70 A Gg Haji Tabar RT 04 RW 11 Meruya Utara, Kembangan, Jakarta Barat;
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:

- I Penggugat adalah karyawan tetap yang bekerja di perusahaan Tergugat yakni PT Gemah Ripah Aritama (Delta Spa & Health Club) sejak tanggal 5 Juli 2010 dengan cara kontrak kerja dengan melalui masa percobaan selama 3 bulan.

Hal. 1 dari 25 hal.Put.Nomor 695 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(bukti P-2 membuktikan bahwa Penggugat dengan Nomor Induk 10-07-04704 benar masuk pada tanggal 05-07-2010);

- 2 Surat Keputusan Direksi tertanggal 04 Januari 2011 dengan Nomor SK-DIR/003/I/2011 tentang Promosi dengan dasar pertimbangan prestasi yang ditunjukkan karyawan, membuktikan Penggugat adalah karyawan yang bekerja secara total dan memiliki etos kerja yang baik (*vide* bukti P-3);
- 3 Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat dengan Surat Pemutusan Hubungan Kerja dengan Nomor 01/PT.GRA/HRD/SPHK/VII/2012 tanggal 19 Juli 2012;

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

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

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)



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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

14 Bahwa Disnakertrans Jakarta Utara sebagai mediator hubungan Industrial menerbitkan surat anjuran atas permasalahan PHK antara Penggugat dan Tergugat dimana pada pokoknya menganjurkan perusahaan Penggugat membayarkan uang pesangon 1 x Pasal 156 ayat (2) ditambah uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja, juga hak THR tahun 2012 (bukti P-1);

15 Bahwa selama sidang mediasi, Penggugat memberikan kuasa kepada kakak Penggugat untuk mewakili dan mendampingi selama sidang mediasi dan meminta untuk merekam jalannya sidang sehingga Penggugat dapat terus mengikuti perkembangan jalannya sidang mediasi dengan baik (bukti P-7);

16 Bahwa mediator Disnakertrans Jakarta Utara tidak bersikap tegas, terkesan menerima penjelasan dengan lisan dari Tergugat hal itu tanpa jelas dari hasil rekaman. Bukti rekaman akan diserahkan kepada majelis hakim dalam sidang acara pembuktian;

17 Bahwa hasil sidang mediasi antara Penggugat dan Tergugat, Penggugat menolak anjuran yang diajukan oleh mediator sehingga Penggugat menuntut hak dan pesangon dan upah-upah lain yang belum diserahkan oleh Tergugat kepada Penggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI);

18 Selama Penggugat bekerja Delta Spa & Health Club Kelapa Gading II belum pernah mendapatkan surat peringatan dan ataupun mengetahui/ melihat dan atau menerima penjelasan mengenai peraturan perusahaan, seperti yang diatur dalam Pasal 108 Undang-Undang Nomor 13/2003 tentang Tenaga Kerja;

19 Bahwa Penggugat pernah bertugas di outlet Gatot Subroto, dengan tiga rangkap jabatan sebagai *Floor Supervisor*, Pejabat Sementara Manager, dan Assistant Manager atau *Supervisor*, selama 3 bulan berturut-turut (September, Oktober dan November 2011) dimana Penggugat telah membuktikan hasil kerja yang baik dengan pencapaian target/omzet;

20 Bahwa berdasarkan memo internal perusahaan dan hal ini diketahui karyawan tentang adanya bonus untuk pencapaian target omzet setiap bulan untuk level *Floor Supervisor* Rp2.000.000,00 Manager Rp2.000.000,00 dan Assisten Manager Rp1.000.000,00 ditambah bonus berhasil menembus omzet 3 bulan

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

berturut-turut sebesar Rp2.000.000,00. Jadi apabila ditotal adalah sebagai berikut:

Bonus atas pencapaian target yang seharusnya diterima oleh saya selama menjabat sebagai rangkap jabatan sementara Manager, seperti tersebut di atas;

- a Bonus bulan September 2011 = Rp 5.000.000,00
- b Bonus bulan Oktober 2011 = Rp 5.000.000,00
- c Bonus bulan November 2011 = Rp 5.000.000,00
- d Bonus omzet = Rp 2.000.000,00

Total = Rp17.000.000,00

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

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

- a Jaminan kecelakaan kerja = 0,89% dari upah
Rp3.700.000,00 x 0,89% = Rp32.930,00
- b Jaminan hari tua = 5,7% dari upah
(3,7% Perusahaan & 2% Karyawan)
Rp3.700.000,00 x 3,7% = Rp136.900,00
- c Jaminan kematian = 0,30% dari upah
Rp3.700.000,00 x 0,30% = Rp 11.100,00

Total a + b + c = Rp 180.930,00 x 2 tahun
(24 bulan) = Rp 4.342.320,00

Catatan :

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

22 Komponen upah bulanan sebagai berikut:

- Upah pokok = Rp1.350.000,00
 - Tunjangan jabatan = Rp 750.000,00
 - *Granted average service charge* = Rp1.600.000,00
- Total upah bulanan = Rp3.700.000,00

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

Hal. 5 dari 25 hal.Put.Nomor 695 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3 bulan upah x 2 = 6 bulan upah

Rp3.700.000,00 x 6 = Rp22.200.000,00

b Uang penggantian perumahan dan pengobatan sebagai berikut:

c Rp22.200.000,00 x 15% = Rp 3.330.000,00

Total = Rp25.530.000,00

d Uang *service charge* bulan Juni 2012= Rp1,600,000,00

e Tunjangan Hari Raya 2012 sebesar 1 bulan upah

= Rp 3.700.000,00

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

- Upah pokok = Rp 1.350.000,00

- Tunjangan jabatan = Rp 750.000,00

Total = Rp 2.100.000,00

- Rp2.100.000,00 x 12 bulan = Rp25.200.000,00

Catatan :

- *Granted average service charge* tidak dimasukkan dalam penghitungan berdasarkan Penggugat mengakui selama 1 (satu) tahun belakangan ini sudah berhenti bekerja di perusahaan Tergugat;

- Penghitungan 12 (dua belas bulan) berdasarkan keputusan PHK sepihak oleh Tergugat;

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

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

2 Mengabulkan pembayaran hak-hak Penggugat sebagai berikut:

1 Komponen upah bulanan sebagai berikut:

- Upah pokok = Rp 1.350.000,00

- Tunjangan jabatan = Rp 750.000,00

- *Granted average service charge* = Rp 1.600.000,00

Total upah bulanan = Rp 3.700.000,00

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

3 bulan upah x 2 = 6 bulan upah

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

$$\text{Rp}3.700.000,00 \times 6 = \text{Rp} 22.200.000,00$$

b Uang penggantian perumahan dan pengobatan sebagai berikut:

$$\text{c} \quad \text{Rp}22.200.000,- \times 15\% = \text{Rp}3.330.000,00$$

$$\text{Total} = \text{Rp}25.530.000,00$$

1 Uang *service charge* bulan Juni 2012 = Rp1.600.000,00

2 Tunjangan Hari Raya sebesar 1 bulan upah =
Rp3.700.000,00

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

$$\text{Upah pokok} = \text{Rp}1.350.000,00$$

$$\text{Tunjangan jabatan} = \text{Rp} 750.000,00$$

$$\text{Jumlah} \quad \text{Rp}2.100.000,00$$

$$\text{Rp}2.100.000,00 \times 12 \text{ Bulan}$$

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

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

- Jaminan kecelakaan kerja = 0,89% dari upah

$$\text{Rp}3.700.000,00 \times 0,89\% = \text{Rp}32.930,00$$

- Jaminan hari tua = 5,7% dari upah (3,7% Perusahaan & 2%
Karyawan) $\text{Rp}3.700.000,00 \times 3,7\% = \text{Rp}136.900,00$

- Jaminan kematian = 0,30% dari upah $\text{Rp}3.700.000,00 \times 0,30\%$
= Rp11.100,00

$$\text{Total a + b + c} = \text{Rp}180.930,00 \times 2 \text{ tahun (24 bulan)} = \text{Rp} 4.342.320,00$$

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

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

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

Hal. 7 dari 25 hal.Put.Nomor 695 K/Pdt.Sus-PHI/2014

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)



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

- 1 Bahwa Tergugat Rekonvensi adalah karyawan Penggugat Rekonvensi, yang menjabat sebagai *Supervisor Floor*, sejak tanggal 5 Juli 2010 sampai dengan tanggal 19 Juli 2012, dengan gaji terakhir sebesar Rp2.100.000,00 (dua juta seratus ribu rupiah);
- 2 Bahwa Penggugat Rekonvensi menerima laporan dari karyawan lain dan/atau bawahan Tergugat Rekonvensi di outlet Kelapa Gading II serta Penggugat Rekonvensi mencari informasi dan menanyakan kepada karyawan lain di tempat kerja Tergugat Rekonvensi yang terdahulu yaitu di outlet Gatot Subroto, yang mengatakan bahwa Tergugat Rekonvensi melakukan beberapa tindakan, yaitu:
 - a. Menggunakan barang perusahaan, berupa 8 (delapan) bungkus rokok;
 - b. Menggunakan barang perusahaan, berupa 8 (delapan) bungkus rokok;
 - c. Menggunakan uang yang diberikan oleh pelanggan, yang seharusnya diserahkan kepada Tergugat dan digunakan untuk mengganti kerusakan kunci *locker* dari pelanggan;
 - d. Meminjam uang kepada koperasi perusahaan dengan menggunakan nama karyawan yang di bawah pengawasannya;
 - e. Menggunakan HP milik pelanggan yang tertinggal;
 - f. Menggunakan uang beberapa karyawan yang berada di bawah pengawasannya, yang mana seharusnya uang tersebut digunakan untuk mengurus KTP milik karyawan lain, sehingga mengakibatkan tertundanya pembuatan KTP tersebut;
- 3 Bahwa setelah Penggugat Rekonvensi memperoleh laporan tersebut, Penggugat Rekonvensi dengan itikad baik menanyakan kepada Tergugat Rekonvensi mengenai laporan dari karyawan lain tersebut, selanjutnya Penggugat Rekonvensi meminta Tergugat Rekonvensi untuk membuat surat pernyataan yang intinya berisi mengenai pengakuan atas kebenarannya, sebagaimana laporan dari karyawan lain tersebut dan pada saat perundingan antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi, Tergugat Rekonvensi menyatakan bahwa Tergugat Rekonvensi bersedia mengundurkan diri sebagai karyawan Penggugat Rekonvensi dan Tergugat Rekonvensi berjanji untuk menyerahkan surat pengunduran diri kepada Penggugat Rekonvensi, tetapi pada saat Tergugat Rekonvensi membuat surat pernyataan tersebut di kantor Penggugat



Rekonvensi, tiba-tiba Tergugat Rekonvensi pergi meninggalkan kantor Penggugat Rekonvensi dan selanjutnya berubah pikiran untuk tidak mau mengundurkan diri sesuai janjinya dan meminta Penggugat Rekonvensi untuk memPHK Tergugat Rekonvensi;

4. Bahwa setelah dilakukan perundingan tersebut, Tergugat Rekonvensi tidak lagi masuk kantor/melaksanakan kewajibannya, malahan Tergugat Rekonvensi hanya mengirim *email* kepada Penggugat Rekonvensi pada tanggal 16 Juli 2012 dan dibalas oleh Penggugat Rekonvensi pada tanggal 18 Juli 2012, yang intinya Penggugat Rekonvensi menjelaskan bahwa PHK dilakukan terhadap Tergugat Rekonvensi bukan karena permasalahan utang piutang melainkan karena tindakan penyalahgunaan wewenang yang dilakukan Tergugat Rekonvensi berdasarkan laporan karyawan lain dan/atau rekan kerja Tergugat Rekonvensi;
5. Bahwa karena tidak ada kesepakatan antara Tergugat Rekonvensi dengan Penggugat Rekonvensi, maka Tergugat Rekonvensi mengajukan permasalahan *a quo* kepada pihak Disnakertrans. Bahwa melalui surat nomor 5595/-1.831 tanggal 6 Agustus 2012 perihal: panggilan sidang mediasi pertama, surat nomor 5955/-1.831 tanggal 7 Agustus 2012 perihal: panggilan sidang mediasi kedua dan surat Nomor 6462/-1.831 tanggal 4 September 2012 perihal: panggilan sidang mediasi ketiga, telah dilakukan sidang mediasi di kantor Disnakertrans, yang dipimpin oleh Mediator Ritaningsih Aspriyatin, S.H., yang pada akhirnya menghasilkan anjuran Mediator dan Penggugat Rekonvensi, setuju terhadap anjuran Mediator tersebut;

MENGANJURKAN

- I. Perusahaan PT Gemah Ripah Arditama (Delta Spa & Health Club) membayar uang pesangon 1 x Pasal 156 ayat (2) ditambah uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga hak THR tahun 2012;
- II. Pekerja Sdr. Khairullah agar dapat menerima anjuran Mediator yang besarnya sebagaimana pada point I tersebut di atas;
- III. Agar para pihak memberikan jawaban secara tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah diterimanya ajuran ini;
- IV. Apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran, maka pihak- pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian hubungan kerja ini kepada Pengadilan hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat

Hal. 9 dari 25 hal.Put.Nomor 695 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sesuai ketentuan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 02 tahun 2004 (*vide* halaman 3 Anjuran Mediator);

6. Bahwa Tergugat Rekonvensi merupakan atasan terhadap beberapa karyawan yang seharusnya memberikan contoh yang baik kepada bawahannya, tetapi kenyataannya tidak. Selanjutnya, dikarenakan Tergugat Rekonvensi mangkir selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut, maka dikualifikasikan mengundurkan diri, halmana sesuai ketentuan Pasal 168 Undang-Undang Ketenagakerjaan, serta Pasal 21, Pasal 22 dan Pasal 26 angka 3 Peraturan Perusahaan Tergugat. Berdasarkan ketentuan tersebut di atas, Penggugat Rekonvensi memPHK Tergugat Rekonvensi;
7. Bahwa Penggugat Rekonvensi bersedia untuk memberikan hak Tergugat Rekonvensi sebagaimana anjuran Mediator dan sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan namun Penggugat Rekonvensi tidak akan memberikan upah berjalan yang dituntut oleh Tergugat Rekonvensi, karena terhitung sejak 19 Juli 2012, Tergugat Rekonvensi sudah tidak lagi melakukan pekerjaannya/melaksanakan kewajibannya, halmana sesuai dengan ketentuan Pasal 93 ayat (1) beserta penjelasannya dan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan;

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

Penjelasan:

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

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

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

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

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



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

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

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

11 Bahwa karena Tergugat Rekonvensi masih mempunyai pinjaman/ utangnya kepada Penggugat Rekonvensi sebesar Rp6.105.902,00 (enam juta seratus lima ribu sembilan ratus dua rupiah), maka Penggugat Rekonvensi berhak untuk memotong hak Tergugat Rekonvensi berupa uang pesangon, uang penggantian hak, dan uang THR tahun 2012 sebagaimana tersebut pada angka 8 di atas, dengan perhitungan sebagai berikut:

- Utang kepada Penggugat Rekonvensi Rp6.105.902,00
= Rp 6.105.902,00
- Uang pesangon
- Uang penggantian hak
- Tunjangan Hari Raya Rp4.515.000,00 = Rp 4.515.000,00
= Rp 1.590.902,00

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

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kepada Penggugat Rekonvensi atas setiap keterlambatan Tergugat Rekonvensi dalam menaati dan melaksanakan putusan dalam perkara ini;

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

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi seluruhnya;
- 2 Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi;
- 3 Menetapkan uang pesangon, uang penggantian hak, dan uang THR tahun 2012 yang dapat diterima oleh Tergugat Rekonvensi sebesar Rp4.515.000,00 (empat juta lima ratus lima belas ribu rupiah);
- 4 Menyatakan Tergugat Rekonvensi masih mempunyai utang kepada Penggugat Rekonvensi sebesar Rp6.105.902,00 (enam juta seratus lima ribu sembilan ratus dua rupiah);
- 5 Menyatakan sah pemotongan yang dilakukan oleh Penggugat Rekonvensi terhadap hak Penggugat Rekonvensi berupa uang pesangon, uang penggantian hak, dan uang THR tahun 2012;
- 6 Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar sisa utangnya kepada Penggugat Rekonvensi sebesar Rp1.509.902,00 (satu juta lima ratus sembilan ribu sembilan ratus dua rupiah) secara seketika dan sekaligus;
- 7 Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) kepada Penggugat Rekonvensi atas setiap hari keterlambatan Tergugat Rekonvensi dalam menaati dan melaksanakan putusan dalam perkara ini;

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

Dalam Konvensi:

Dalam Pokok Perkara:

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- 2 Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan;
- 3 Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penggantian hak, upah Penggugat selama proses PHK dan THR 2012 yang



seluruhnya sebesar Rp48.527.500,00 (empat puluh delapan juta lima ratus dua puluh tujuh ribu lima ratus rupiah);

- 4 Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Dalam Rekonvensi:

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi untuk seluruhnya;

Dalam Konvensi dan Rekonvensi:

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

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diberitahukan kepada Tergugat pada tanggal 23 Oktober 2013, terhadap putusan tersebut Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 31 Mei 2013 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 7 November 2013, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 124/Srt.Kas/PHI/2013/PN.JKT. PST. yang dibuat oleh Plt.Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 19 November 2013;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 4 Desember 2013, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 11 Desember 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:

Judex Facti telah melampaui batas wewenang.

1. Bahwa Pemohon Kasasi keberatan dan tidak sependapat dengan pertimbangan hukum

Judex Facti pada alinea keenam halaman 29 dalam Putusan mengenai besarnya upah Termohon Kasasi, yang berbunyi:

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebesar Rp750.000,00 sehingga besarnya upah Penggugat yang terakhir adalah sebesar Rp2.975.000,00 (dua juta sembilan ratus tujuh puluh lima ribu rupiah);

Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut di atas telah melampaui batas wewenang, karena pertimbangan *Judex Facti* tidak sesuai atau melebihi tuntutan yang diajukan oleh Termohon Kasasi dalam petitum gugatan Termohon Kasasi sebagai berikut:

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

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

1. Komponen upah bulanan sebagai berikut:

- Upah pokok = Rp1.350.000,00
- Tunjangan jabatan = Rp 750.000,00
- *Granted average service charge* = Rp1.600.000,00

Total upah bulanan = Rp3.700.000,00

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

3 bulan upah x 2 = 6 bulan upah Rp3.700.000,00 x 6 =
Rp22.200.000,00

b. Uang penggantian perumahan dan pengobatan sbb:

c. Rp22.200.000,00 x 15% = Rp 3.330.000,00

Total = Rp25.530.000,00

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

3. Tunjangan Hari Raya 2012 sebesar

1 bulan upah = Rp 3.700.000,00

4 Gaji bulanan selama belum adanya putusan PHK di Pengadilan

Hubungan Industrial dan belum adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap.

Upah pokok = Rp1.350.000,00

Tunjangan jabatan = Rp 750.000,00

Jumlah = Rp1100.000,00

Rp2.100.000,-x 12 bulan

Total = Rp25.200.000,00

(*vide* halaman 6 sampai dengan 7 gugatan Termohon Kasasi)



Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* di atas tersebut, bertentangan dengan ketentuan Pasal 178 ayat (3) HIR jo Pasal 189 ayat (3) RBG, ketentuan mana melarang *Judex Facti* untuk memberikan putusan yang melebihi posita atau petitum gugatan. Apabila putusan mengandung *ultra petitum partium*, seharusnya dinyatakan cacat meskipun hal tersebut dilakukan oleh Hakim dengan itikad baik maupun sesuai dengan kepentingan umum. Mengadili dengan cara mengabulkan melebihi dari apa yang digugat dapat dipersamakan dengan tindakan yang tidak sah (ilegal);

"Ia tidak diizinkan menjatuhkan keputusan atas perkara yang tidak digugat, atau memberikan lebih dari pada yang digugat." (*vide* Pasal 178 ayat (3) HIR jo Pasal 189 ayat (3) RBG);

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

"Apabila putusan mengandung *ultra petitum*, harus dinyatakan cacat (*invalid*) meskipun hal itu dilakukan oleh hakim dengan itikad baik (*good faith*) maupun sesuai dengan kepentingan umum (*public interest*). Mengadili dengan cara mengabulkan melebihi dari apa yang digugat, dapat dipersamakan dengan tindakan yang tidak sah (*ilegal*) meskipun dilakukan dengan itikad baik. Sehubungan dengan itu, sekiranya tindakan *ultra petitum* itu dilakukan hakim berdasarkan alasan itikad baik, tetapi tidak dapat dibenarkan atau *ilegal*, karena melanggar prinsip *the rule of law* (*the principal of the rule of law*), oleh karena itu tidak dapat dibenarkan. Hal ini pun ditegaskan dalam Putusan MA Nomor 1001 K/Sip/1972 yang melarang hakim mengabulkan hal-hal yang tidak diminta atau melebihi apa yang diminta;

Apalagi mengabulkan sesuatu yang sama sekali tidak diajukan dalam petitum, nyata-nyata melanggar *ultra petitum*, oleh karena itu harus dibatalkan. Seperti yang dikemukakan dalam Putusan MA Nomor 77 K/Sip/1973, putusan harus dibatalkan, karena putusan Pengadilan Tinggi mengabulkan ganti rugi yang tidak diminta dalam gugatan";

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



menimbulkan ketidakpastian hukum, sehingga putusan tersebut sudah sepatutnya dibatalkan;

2. Bahwa selain hal-hal tersebut di atas, Pemohon Kasasi juga menemukan adanya perbedaan antara pertimbangan hukum *Judex Facti* pada alinea keenam halaman 29 dalam putusan mengenai besarnya upah Termohon Kasasi dengan alinea ketiga halaman 32 putusan mengenai besarnya upah Termohon Kasasi. Pada alinea keenam halaman 29 putusan, perhitungan upah Termohon Kasasi yang terakhir adalah sebesar Rp2.975.000,00 (dua juta sembilan ratus tujuh puluh lima ribu rupiah), tetapi pada alinea ketiga halaman 32 putusan dinyatakan bahwa upah Termohon Kasasi adalah sebesar Rp2.950.000,00 (dua juta sembilan ratus lima ribu rupiah);

Pemohon Kasasi berpendirian bahwa, kedua pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut saling bertentangan dan tidak berdasar, dan pada akhirnya menimbulkan ketidakpastian hukum;

"Menimbang, bahwa oleh karena sehingga besarnya upah Penggugat yang terakhir adalah sebesar Rp2.975.000,00" (*vide* alinea keenam halaman 29 putusan);

"Menimbang, bahwa oleh karena petitum Penggugat angka 2 dan 3 dikabulkan untuk sebagian sebagai berikut:

No.	Hak-Hak Penggugat	Total
1.	Uang Pesangon 1 x 3 x Rp2.950.000,00	Rp8.850.000,00
2.	

(*vide* alinea ketiga halaman 32 Putusan);

Judex Facti telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku

3. Bahwa Pemohon Kasasi keberatan dan tidak sependapat dengan pertimbangan hukum *Judex Facti* pada alinea keenam dan ketujuh halaman 29 dalam putusan mengenai besarnya upah pokok Termohon Kasasi, yang berbunyi:

"Menimbang, bahwa oleh karena besarnya upah pokok Penggugat kurang besaran UMP DKI Jakarta maka untuk melakukan perhitungan kompensasi PHK terhadap Penggugat Majelis Hakim akan menggunakan besaran UMP DKI Jakarta sehingga upah pokok Penggugat yang terakhir sebesar Rp2.200.000,00 dan tunjangan jabatan sebesar Rp750.000,00 sehingga besarnya upah Penggugat yang terakhir adalah sebesar Rp2.975.000,00 (dua juta sembilan ratus tujuh puluh lima ribu rupiah);



"Menimbang bahwa dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah bersifat tetap, masa kerja Tergugat dihitung sejak tanggal 05 Juli 2010 (2 tahun lebih tapi kurang dari 3 tahun) dan memperoleh upah setiap bulannya sebesar Rp2.975.000,00 (dua juta sembilan ratus tujuh puluh lima ribu rupiah);

Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya, telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku, karena *Judex Facti* telah menggunakan peraturan hukum yang tidak tepat untuk digunakan sebagai pertimbangan hukum dalam memberikan upah kepada Termohon Kasasi. Di lain hal *Judex Facti* juga, tidak mempertimbangkan masa kerja Termohon Kasasi dalam perhitungan pemberian upah kepada Termohon Kasasi;

Bahwa pertimbangan *Judex Facti* tersebut di atas, dengan memberlakukan surut Peraturan Gubernur DKI Jakarta nomor 189 Tahun 2012 tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2013 (selanjutnya disebut "UMP DKI Jakarta Tahun 2013"), sebagai dasar atau landasan untuk menghitung upah Termohon Kasasi pada masa kerja Termohon Kasasi sejak tanggal 5 Juli 2010 sampai dengan tanggal 19 Juli 2012;

Bahwa seharusnya dan senyatanya *Judex Facti* menggunakan peraturan yang berlaku pada saat masa kerja Termohon Kasasi. Pertimbangan hukum tersebut, juga tidak mempertimbangkan dan memperhatikan ketersediaan dan kemampuan dari Pemohon Kasasi untuk memberikan upah pokok sebesar Rp2.200.000,00 (dua juta dua ratus ribu rupiah) dan tunjangan jabatan tersebut sebesar Rp750.000,00 (tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) kepada Termohon Kasasi;

Pasal 1.

Upah Minimum Provinsi (UMP) Tahun 2013 di Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta sebesar Rp2.200.000,00 (dua juta dua ratus ribu rupiah) per bulan." (*vide* Pasal 1 UMP DKI Jakarta Tahun 2013);

Bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku, karena masa kerja Termohon Kasasi sejak tanggal 5 Juli 2010 sampai dengan tanggal 19 Juli 2012, sehingga seharusnya *Judex Facti* memberikan pertimbangan hukum tentang perhitungan upah Termohon Kasasi berdasarkan Peraturan Gubernur DKI Jakarta nomor 167 Tahun 2009 tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2010 (selanjutnya disebut UMP DKI Jakarta Tahun 2010), Peraturan Gubernur DKI Jakarta nomor 196 Tahun 2010 tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2011 (selanjutnya disebut "UMP DKI Jakarta Tahun 2011") dan Peraturan Gubernur DKI



Jakarta nomor 117 Tahun 2011 tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2012 (selanjutnya disebut "UMP DKI Jakarta Tahun 2012"), dan bukan menggunakan UMP DKI Jakarta Tahun 2013 sebagai rujukan menghitung upah Termohon Kasasi, terlebih lagi menggunakan perhitungan yang keliru tersebut sebagai upah Termohon Kasasi selama proses PHK;

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

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

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

Bahwa apabila upah yang diberikan oleh Pemohon Kasasi tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka Termohon Kasasi sejak bekerja dapat mempermasalahkan hal tersebut, tetapi senyatanya tidak dipermasalahkan dan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi tetap berjalan dan diakui oleh para pihak;

Bahwa dengan demikian, maka jelas bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan dan melanggar hukum yang berlaku, khususnya mengenai peraturan mengenai upah minimum provinsi yang berlaku pada saat masa kerja Termohon Kasasi;

- 4 Bahwa Pemohon Kasasi keberatan dan tidak sependapat dengan pertimbangan hukum *Judex Facti* pada alinea ke delapan halaman 29 sampai dengan 30 dalam putusan, yang berbunyi:

"Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat bersifat tetap dan Penggugat adalah perusahaan yang bergerak dibidang eksplorasi minyak dan gas bumi (Migas) maka untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat harus tetap mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku i.c Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jo Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku di perusahaan jo Pedoman Tata Kerja Nomor 018/PTK/X/2008 tentang Pengelolaan Sumber Daya Manusia KKKS;



Bahwa pertimbangan hukum tersebut di atas keliru, karena pertimbangan hukum *Judex Facti* mengacu pada ketentuan yang tidak relevan dengan kegiatan usaha Pemohon Kasasi serta tidak relevan dengan hubungan kerja yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi

Bahwa senyatanya Pemohon Kasasi tidak bergerak dalam bidang eksplorasi minyak dan gas (Migas), selain itu, dalam menjalankan hubungan kerja, Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi tidak berpedoman pada "Pedoman

Tata Kerja Nomor: 018/PTK/X/2008 tentang Pengelolaan Sumber Daya Manusia KKKS".

5. Bahwa Pemohon Kasasi keberatan dan tidak sependapat dengan pertimbangan hukum *Judex Facti* pada alinea ketiga halaman 30 dalam Putusan, yang berbunyi:

"Menimbang, bahwa Tergugat berkewajiban membayar upah dan hak-hak Penggugat lainnya setiap bulannya selama proses PHK dari bulan Juli 2012 s/d adanya putusan hukum atau sebesar 14 (empat belas) kali upah Penggugat;"

Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut bertentangan dan melanggar ketentuan Pasal 93 ayat (1) beserta penjelasannya dan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan), karena senyatanya Termohon Kasasi tidak lagi bekerja dan menjalankan kewajibannya sejak Juli 2012 sampai dengan bulan September 2013. Berdasarkan ketentuan tersebut, baik pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan segala kewajibannya sebelum adanya putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Oleh karena Termohon Kasasi tidak lagi bekerja sampai adanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial, maka Pemohon Kasasi pun tidak wajib untuk memberikan upah kepada Termohon Kasasi sampai adanya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial;

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

"Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya". (*vide* Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan);



6. Bahwa Pemohon Kasasi keberatan dan tidak sependapat dengan pertimbangan hukum *Judex Facti* pada alinea ketiga halaman 32 dalam putusan, yang berbunyi:

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

No.	Hak-hak Penggugat	Total
1.	Uang pesangon 1 x 3 x Rp2.950.000,00	8.850.000,00
2.	Uang penghargaan masa kerja	
3.	Uang pengganti hak 15% x Rp17.000.000,00	1.327.500,00
4.	Upah Penggugat selama proses PHK 12 x Rp2.950.000,00	35.400.000,00
5.	THR 2012	2.950.000,00
6.	Total	48.527.500,00

Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut adalah keliru dalam perhitungan upah uang pesangon, uang penggantian hak dan upah Termohon Kasasi selama proses PHK, karena *Judex Facti* tidak memperhatikan ketentuan yang berlaku, sebagai berikut:

- Dasar perhitungan uang penggantian hak tidak menggunakan UMP DKI Jakarta tahun 2010, UMP DKI Jakarta tahun 2011, dan UMP DKI Jakarta tahun 2012 melainkan menggunakan UMP DKI Jakarta tahun 2013. Uang pesangon Termohon Kasasi haruslah dihitung berdasarkan UMP DKI Jakarta tahun 2010, UMP DKI Jakarta tahun 2011, dan UMP DKI Jakarta tahun 2012. Oleh karena itu, perhitungan uang pesangon tidak didasarkan pada ketentuan yang tepat;
- Upah Termohon Kasasi selama proses PHK dapat diberikan kepada Termohon Kasasi, apabila Termohon Kasasi selama proses pemutusan hubungan kerja yang dilakukan melalui Biparti, Mediasi maupun di Pengadilan Hubungan Industrial tetap melakukan pekerjaannya, *in casu* Termohon Kasasi tidak bekerja atau melakukan kewajibannya. Sesuai ketentuan Pasal 93 ayat (1) dan



Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, Termohon Kasasi harus tetap melaksanakan kewajibannya untuk tetap diberikan upah;

- c Dengan demikian, total dari upah yang diberikan oleh Pemohon Kasasi kepada Termohon Kasasi tidak sesuai ketentuan yang berlaku dan seharusnya tidak diberikan sebesar Rp48.527.500,00 (empat puluh delapan juta lima ratus dua puluh tujuh ribu lima ratus rupiah), dan oleh karena itu, kami mohon kepada Majelis Hakim Mahkamah Agung RI untuk menghitung kembali jumlah uang pesangon, uang penggantian hak, upah Termohon Kasasi dalam proses PHK, dan THR tahun 2012 yang benar dan senyatanya harus diberikan oleh Pemohon Kasasi kepada Termohon Kasasi;

Bahwa, pertimbangan hukum *Judex Facti* salah menerapkan ketentuan mengenai uang penggantian hak. Seharusnya uang penggantian hak adalah sebesar 15% dikali dengan total uang pesangon, tetapi *Judex Facti* memberi pertimbangan dengan membuat perhitungan uang penggantian hak 15 % x Rp17.000.000,00 Pemohon Kasasi menilai bahwa jumlah Rp17.000.000,00 tidak berdasar;

7. Bahwa Putusan *Judex Facti* juga tidak mempertimbangkan anjuran dari Mediator Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara, padahal perhitungan dalam anjuran mediator tersebut, telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

Menganjurkan:

- I Perusahaan PT Gemah Ripah Arditama (Delta Spa & Health Club) membayar uang pesangon 1 x Pasal 156 ayat (2) ditambah uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga hak THR tahun 2012;
- II Pekerja Sdr. Khairullah agar dapat menerima anjuran mediator yang besarnya sebagaimana pada point I tersebut di atas;
- III Agar para pihak memberikan jawaban secara tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah diterimanya ajuran ini;
- IV Apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran, maka pihak-pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian hubungan kerja ini kepada Pengadilan hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sesuai ketentuan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 02 tahun 2004." (*vide* halaman 3 Anjuran Mediator);
8. Bahwa sebagaimana yang telah Pemohon Kasasi sampaikan sebelumnya kepada *Judex Facti*, pemutusan hubungan kerja dilakukan sesuai dengan ketentuan Pasal

Hal. 21 dari 25 hal.Put.Nomor 695 K/Pdt.Sus-PHI/2014



168 (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, dimana sebelumnya Termohon Kasasi tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis dan telah dipanggil dengan patut tetapi tidak hadir, sehingga Pemohon Kasasi menganggap Termohon Kasasi mengundurkan diri. Oleh karena itu Pemohon Kasasi melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Termohon Kasasi;

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

9. Bahwa definisi dari upah sebagaimana dijelaskan dalam ketentuan umum Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah:

"Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan". (*vide* Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan);

Bahwa ketentuan tersebut dengan jelas menerangkan mengenai pengertian dari upah yang diterima dari seorang pekerja dari pengusaha. Oleh karena Termohon Kasasi (sebagai pekerja) tidak menjalankan kewajibannya, maka dengan demikian Termohon Kasasi tidak memperoleh haknya dari Pemohon Kasasi. Dengan demikian, jelas bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* tidak sesuai dengan definisi upah sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan;

- 10 Bahwa dari uraian tersebut di atas tampak jelas, bahwa *Judex Facti* tidak mempertimbangkan hal-hal tersebut dan memberikan pertimbangan hukum yang salah atau melanggar hukum yang berlaku, khususnya ketentuan UMP DKI Jakarta Tahun 2010, Tahun 2011 dan Tahun 2012, Pasal 1 angka 30, Pasal 93 ayat (1), Pasal 155 ayat (2) dan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan beserta penjelasannya;

- 11 Bahwa sehubungan dengan adanya berbagai kesalahan, kekeliruan dan tindakan melampaui batas wewenang yang dilakukan oleh *Judex Facti*, maka Mahkamah Agung dengan berdasarkan kewenangannya yang dimilikinya sebagai pengawas tertinggi jalannya peradilan dan benteng terakhir pencari keadilan, sebagaimana



diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman jo Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung jo. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 jo. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009, berwenang untuk membatalkan putusan *Judex Facti* tersebut;

Bahwa menurut J.B. Daliyo, S.H., (Pengantar Hukum Indonesia, PT Gramedia Pustaka Utama, cetakan Tahun 1997, halaman 274-248), upaya hukum kasasi diajukan kepada Mahkamah Agung untuk memperbaiki kekeliruan atau kesalahan dalam suatu putusan atau penetapan yang dibuat oleh pengadilan-pengadilan di bawahnya, karena meskipun sudah diusahakan sedemikian objektif dan adil, akan tetapi tidak mustahil bahwa kekeliruan tertentu dapat terjadi. Oleh karena itu, apabila kekeliruan atau kesalahan tersebut tidak diperbaiki, maka sia-sialah upaya hukum kasasi tersebut;

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

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

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

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

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: PT GEMAH RIPAH ARDITAMA (DELTA SPA & HEALTH CLUB) tersebut harus ditolak;

Hal. 23 dari 25 hal.Put.Nomor 695 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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;

MENGADILI:

- 1 Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PT GEMAH RIPAARDITAMA (DELTA SPA & HEALTH CLUB** tersebut;
- 2 Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari **Kamis**, tanggal **15 Januari 2015** oleh H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung 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 Frieske Purnama Pohan, S.H., 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.Mahdi Soroinda Nasution, S.H.,M.Hum.

Panitera Pengganti,

ttd./

Frieske Purnama Pohan, S.H.



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

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

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

Hal. 25 dari 25 hal.Put.Nomor 695 K/Pdt.Sus-PHI/2014

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)