



PUTUSAN

Nomor 504 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:

P.T. HOTEL PENATARAN KEDIRI, dalam hal ini diwakili oleh **DHANNYANTO ANGGA WIDJAJA**, selaku Direktur P.T. Hotel Penataran Kediri, berkedudukan di Jalan Dhoho Nomor 190 Kota Kediri, yang dalam hal ini memberi kuasa kepada: **SUHANDI, S.H., M.Hum.**, Advokat, berkantor di Perumahan Bluru Permai Blok FH Nomor 24, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 7 Februari 2014, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

melawan

WINARTO, bertempat tinggal di Jalan Tidar, RT.029/RW.000, Desa Tegalán, Kecamatan Kandat, Kediri sebagai 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 menggugat sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada pokoknya sebagai berikut:

- 1 Bahwa Penggugat adalah pekerja tetap dari Tergugat sejak 1 Agustus 1990, pada bagian Security dan jabatan terakhir Penggugat adalah sebagai *Housekeeping Staf*;
- 2 Bahwa Penggugat menerima upah terakhir untuk bulan Mei 2013 sebesar Rp869.724,00 (delapan ratus enam puluh sembilan ribu tujuh ratus dua puluh empat Rupiah), sedangkan Upah Minimum Kabupaten Kediri tahun

Hal.1 dari 16 hal. Put. No.504 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2013 adalah sebesar Rp1.128.400,00 (satu juta seratus dua puluh delapan ribu empat ratus Rupiah), Tergugat terhitung sejak bulan Juni 2013 telah menghentikan pembayaran upah Penggugat, dan Tergugat juga tidak memberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan untuk tahun 2013 kepada Penggugat;

- 3 Bahwa pada tanggal 5 Maret 2013, Penggugat mengikuti pelatihan yang diadakan oleh Tergugat, dan saat pelatihan ketika acara tanya jawab Penggugat mengajukan pertanyaan tentang penggantian dan pengadaan tempat sampah kepada pembimbing pelatihan;
- 4 Bahwa karena Penggugat mengajukan pertanyaan saat pelatihan tanggal 5 Maret 2013, maka Penggugat dibebaskan tugas untuk sementara/skorsing, yaitu untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) minggu, terhitung sejak tanggal 7 Maret 2013 berdasarkan Surat Nomor 01/HP-ASTA/HRD-SPS/III/2013 tentang Surat Pembebasan Sementara/Skorsing, tertanggal 7 Maret 2013, dengan alasan Penggugat telah melakukan provokasi, sehingga menimbulkan ketidaknyamanan bagi Karyawan dan perusahaan;
- 5 Bahwa Penggugat membantah dan tidak dapat menerima tuduhan oleh Tergugat telah melakukan provokasi terhadap Karyawan lainnya dan menimbulkan ketidaknyamanan bagi Karyawan dan perusahaan, tapi Tergugat tidak menghiraukan pembelaan dari Penggugat;
- 6 Bahwa pada tanggal 21 Maret 2013, Penggugat masuk kerja kembali dan pada tanggal 22 Maret 2013 Penggugat disuruh oleh Personalia Tergugat untuk menandatangani Surat Pengunduran Diri dan Surat Pemutusan Hubungan Kerja, akan tetapi Penggugat menolak untuk menandatangani;
- 7 Bahwa untuk selanjutnya Penggugat tetap masuk kerja, akan tetapi dipanggil oleh Personalia Tergugat dan dilarang untuk masuk kerja, dengan alasan Penggugat bukan Karyawan Tergugat lagi dan Penggugat sudah dianggap mengundurkan diri dari perusahaan;
- 8 Bahwa pada tanggal 25 Maret 2013, Penggugat menerima Surat Keputusan Nomor 02/HRD-PNTRN/SK/III/2013 tentang Skorsing menuju ke proses Pemutusan Hubungan Kerja tertanggal 22 Maret 2013 untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan, terhitung sejak tanggal 22 Maret 2013 dan selama masa skorsing

upah Penggugat hanya dibayar 75%;



- 9 Bahwa terhitung sejak tanggal 22 Maret 2013, Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat berdasarkan Internal Memo Nomor 25/HRD/ASTA-PNTR/III/2013 tentang Pemberitahuan PHK Sdr. Winarto tertanggal 24 Maret 2013, dengan tanpa didasari alasan yang jelas, tanpa adanya Penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dan tanpa memberikan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak dan hak-hak lainnya kepada Penggugat;
- 10 Bahwa tindakan Tergugat, yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak, tanpa didasari alasan yang jelas, tanpa adanya penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dan tanpa memberikan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak dan hak-hak lainnya kepada Penggugat adalah bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta berakibat sangat merugikan bagi Penggugat;
- 11 Bahwa Penggugat dapat menerima tindakan Tergugat dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Penggugat tersebut dengan syarat Pemutusan Hubungan Kerja tersebut terhitung sejak adanya penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dan Tergugat bersedia membayar kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak, dengan perincian sebagai berikut:

1	Uang Pesangon:	2	x	9	x
	Rp1.128.400,00		=	Rp20.311.200,00	
2	Uang Penghargaan Masa Kerja:	8	x		
	Rp1.128.400,00		=	Rp 9.027.200,00	
3	Uang Penggantian Hak:	Rp29.339.400,00			
	x 15%		=	<u>Rp 4.439.760,00</u>	
			Total	=	Rp33.739.160,00

- 12 Bahwa tindakan Tergugat yang telah menghentikan pembayaran upah Penggugat terhitung sejak bulan Juni 2013 adalah bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta berakibat merugikan Penggugat, karenanya Tergugat wajib membayar upah proses Penggugat selama 6 bulan secara tunai dan sekaligus, yaitu terhitung sejak bulan Juni 2013 sampai dengan November 2013 sebesar 6

Hal.3 dari 16 hal. Put. No.504 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

x Rp1.128.400,00 = Rp6.770.400,00 (enam juta tujuh ratus tujuh puluh ribu empat ratus Rupiah);

- 13 Bahwa tindakan dari Tergugat yang tidak memberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan untuk tahun 2013 kepada Penggugat, adalah bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta berakibat merugikan Penggugat, karenanya Tergugat wajib membayar Tunjangan Hari Raya Keagamaan untuk tahun 2013 kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus sebesar Rp1.128.400,00 (satu juta seratus dua puluh delapan ribu empat ratus Rupiah);
- 14 Bahwa Penggugat telah berupaya menyelesaikan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut secara kekeluargaan, akan tetapi tidak ada titik temu, maka Penggugat mengajukan Pencatatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Kediri;
- 15 Bahwa upaya penyelesaian di tingkat Mediasi di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Kediri, ternyata juga tidak terjadi kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat, dan akhirnya Mediator dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Kediri mengeluarkan Anjuran Nomor 567/823/419.50/2013 tertanggal 20 Mei 2013 dan telah direvisi dengan Surat Keterangan Nomor 560/1625/419.50/2013;
- 16 Bahwa terhadap Anjuran Mediator dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Kediri tersebut, Penggugat tidak menjawab, sehingga Penggugat dianggap menolak Anjuran, dan untuk selanjutnya Penggugat mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya;
- 17 Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas Penggugat mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dan supaya gugatan Penggugat di kemudian hari tidak bersifat *ilusioner*, karena khawatir Tergugat tidak akan sukarela melaksanakan Putusan Pengadilan apabila mempunyai kekuatan hukum tetap, maka diperlukan sita jaminan atas harta benda Tergugat baik berupa benda tetap maupun benda bergerak, yaitu berupa tanah berikut bangunan yang terletak di Jalan Dhoho Nomor 190 Kediri;
- 18 Bahwa Penggugat mencadangkan hal untuk mengajukan sita jaminan kembali terhadap harta benda Tergugat yang akan ada di kemudian hari;

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

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

- 1 Mengabulkan seluruh gugatan dan tuntutan Penggugat;
- 2 Menyatakan sah dan berharga sita jaminan yang diletakkan;
- 3 Menyatakan Penggugat adalah Pekerja tetap dari Tergugat sejak 1 Agustus 1990;
- 4 Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus terhitung sejak adanya penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya;
- 5 Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus:

$$\begin{aligned} & 1 \text{ Uang Pesangon: } 2 \times 9 \times \\ & \text{Rp1.128.400,00} = \\ & \text{Rp20.311.200,00} \\ & 2 \text{ Uang Penghargaan Masa} \\ & \text{Kerja: } 8 \times \\ & \text{Rp1.128.400,00} = \text{Rp 9.027.200,00} \\ & 3 \text{ Uang Penggantian Hak:} \\ & \text{Rp29.339.400,00} \\ & \text{x 15\%} = \text{Rp 4.439.760,00} \\ & \text{Total} = \text{Rp33.739.160,00} \end{aligned}$$

- 6 Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses Penggugat selama 6 bulan secara tunai dan sekaligus, yaitu terhitung sejak bulan Juni 2013 sampai dengan November 2013 sebesar $6 \times \text{Rp1.128.400,00} = \text{Rp6.770.400,00}$ (enam juta tujuh ratus tujuh puluh ribu empat ratus Rupiah);
- 7 Menghukum Tergugat untuk membayar Tunjangan Hari Raya Keagamaan untuk tahun 2013 kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus sebesar

Hal.5 dari 16 hal. Put. No.504 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Rp1.128.400,00 (satu juta seratus dua puluh delapan ribu empat ratus Rupiah);

- 8 Membebankan biaya perkara pada Negara atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon kiranya putusan yang seadil-adilnya;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut, Tergugat telah mengajukan gugatan rekonsensi yang pada pokoknya sebagai berikut:

- 1 Bahwa benar apa yang menjadi jawaban sebagaimana dalam konvensi diberlakukan pula oleh Tergugat pada rekonsensi, sehingga merupakan satu kesatuan bagian yang tidak dapat terpisahkan;
- 2 Bahwa Tergugat Konvensi dalam jawaban gugatan konvensi ini sekaligus mengajukan gugatan rekonsensi sebagai Penggugat Rekonsensi terhadap Tergugat Rekonsensi/Penggugat Konvensi;
- 3 Bahwa benar Penggugat Rekonsensi dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sudah sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Perjanjian Kerja Bersama P.T. Hotel Penataran Kediri maupun Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, karena Tergugat Rekonsensi telah melakukan pelanggaran “menyebarkan informasi atau berita yang tidak benar serta menghasut/menimbulkan ketegangan, sehingga menimbulkan ketidaknyamanan Karyawan dan perusahaan” sebagaimana ketentuan Pasal 47 ayat 17 dan 19 yang berulang-ulang selama bekerja di Perusahaan Penggugat Rekonsensi;
- 4 Bahwa benar Penggugat Rekonsensi dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan pada ketentuan Perjanjian Kerja Bersama P.T. Hotel Penataran Kediri sebagaimana dimaksud pada angka 3 (tiga) di atas dengan hak-hak Tergugat Rekonsensi sebagaimana dimaksud Pasal 22 ayat 4, yakni 5 (lima) bulan upah;
- 5 Bahwa benar Penggugat Rekonsensi dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja telah memberikan Upah Skorsing selama proses



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mulai bulan Maret 2013 sampai dengan bulan Juni 2013 sebesar 75%;

Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, Penggugat Rekonvensi mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya untuk memberikan putusan sebagai berikut:

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;
- 2 Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi putus sejak tanggal 7 Maret 2013, dikarenakan Tergugat Rekonvensi melakukan pelanggaran “menyebarkan informasi atau berita yang tidak benar serta menghasut/menimbulkan ketegangan, sehingga menimbulkan ketidaknyamanan Karyawan dan Perusahaan”;
- 3 Menyatakan hak-hak Tergugat Rekonvensi akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud Pasal 22 ayat 4 Perjanjian Kerja Bersama sebesar Rp1.128.400,00 x 5 (lima) bulan dengan jumlah total sebesar Rp5.642.000,- (lima juta enam ratus empat puluh dua ribu Rupiah);
- 4 Menyatakan upah selama proses Pemutusan Hubungan Kerja berupa skorsing 75% dari upah selama 4 bulan mulai bulan Maret 2013 sampai dengan bulan Juni 2013;
- 5 Membebankan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi, namun demikian dikarenakan bahwa gugatan konvensi maupun gugatan rekonvensi di bawah nominal Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh ribu Rupiah), maka mohon biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Atau apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya yang memeriksa perkara ini berpendapat lain, maka kami mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*);

Hal.7 dari 16 hal. Put. No.504 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah memberikan Putusan Nomor 127/G/2013/PHI.Sby. tanggal 3 Februari 2014 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM KONVENSI:

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- Menyatakan Penggugat adalah Pekerja pada perusahaan Tergugat sejak tanggal 1 Agustus 1990;
- Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus terhitung sejak tanggal 31 Mei 2013;
- Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat hak atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sebesar Rp33.739.160,00;
- Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat hak atas kekurangan upah selama skorsing sebesar Rp564.200,00;
- Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

DALAM REKONVENSI:

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI:

- Menghukum Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini sebesar NIHIL;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tersebut diucapkan dengan hadirnya kuasa hukum Tergugat pada tanggal 3 Februari 2014, kemudian terhadapnya oleh Tergugat dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 7 Februari 2014 mengajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 19 Februari 2014 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 11/Akta.Ks/2014/PHI.Sby. jo Nomor 127/G/2013/PHI.Sby. yang dibuat oleh Wakil Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, permohonan tersebut diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tersebut pada tanggal 27 Februari 2014;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 12 Maret 2014, akan tetapi terhadapnya tidak diajukan kontra memori kasasi;

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, maka oleh karena itu permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa keberatan-keberatan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah:

1 Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* dalam halaman 17, 18, 19 mempertimbangkan sebagai berikut:

- Bahwa berdasarkan bukti surat yang bertanda (P-5) dan (T-5) diketahui benar pada tanggal 4 dan 5 Maret 2013 telah dilaksanakan kegiatan Pelatihan Kerja Karyawan di perusahaan Tergugat Hotel Penataran Kediri;
- Bahwa berdasarkan bukti surat yang diajukan oleh Penggugat yang bertanda (P-5) tersebut oleh pihak yang melaksanakan pelatihan tersebut dinyatakan bahwa Penggugat tidak melakukan provokasi Karyawan (tidak membuat gaduh) dalam sesi tanya jawab dengan instruktur pelatihan;
- Bahwa sedangkan berdasarkan bukti surat yang diajukan oleh Tergugat yang bertanda (T-5) diterangkan bahwa dalam beberapa sesi tanya jawab, Tergugat sering menyela dan bertanya yang menimbulkan suasana gaduh dalam kegiatan pelatihan tersebut;
- Bahwa tindakan yang dilakukan oleh Penggugat tersebut, menurut Tergugat dianggap sebagai tindakan yang tidak benar dan salah serta dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap ketentuan yang berlaku di perusahaan yaitu Persetujuan Kerja Bersama (PKB) Pasal 47 ayat (17) dan ayat (19);
- Bahwa foto copy Persetujuan Kerja Bersama (PKB) yang diajukan sebagai bukti oleh Tergugat dalam persidangan perkara ini tidak

Hal.9 dari 16 hal. Put. No.504 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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diajukan secara utuh, melainkan sepotong-potong, sehingga menyulitkan Majelis untuk dapat mengetahui secara benar keadaan PKB tersebut;

- Bahwa berdasarkan Surat Anjuran Mediator Hubungan Industrial Kota Kediri diketahui bahwa PKB yang dimaksud adalah telah habis masa berlakunya dan tidak dilakukan perpanjangan oleh para pihak;
- Bahwa berdasarkan bukti surat yang diajukan oleh Penggugat yang bertanda (P-2) yang identik dengan bukti yang diajukan oleh Tergugat yang bertanda (T-07) diketahui bahwa terhadap Penggugat telah diberikan sanksi berupa skorsing sambil menunggu proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Penggugat melakukan kesalahan;
- Bahwa terhadap ada/terjadinya kesalahan yang dilakukan oleh Pekerja/Buruh dalam suatu hubungan kerja memang sudah selayaknya untuk diberikan sanksi;
- Bahwa, maksud pemberian sanksi terhadap suatu kesalahan yang dilakukan oleh Pekerja/Buruh dalam suatu hubungan kerja adalah untuk dilakukan pembinaan kepada yang bersangkutan, namun apabila upaya pembinaan sedemikian rupa telah dilakukan oleh Pengusaha terhadap Pekerja/Buruh, dan Pekerja /Buruh tetap tidak melakukan perubahan performa/kinerja, Pengusaha dapat saja melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh yang bersangkutan sebagaimana diatur dalam Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ayat (1) dan ayat (2);
- Bahwa dengan demikian Pengusaha dapat saja menjatuhkan sanksi berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja/Buruh, apabila yang bersangkutan masih melakukan pelanggaran/kesalahan dalam masa berlakunya peringatan ketiga (terakhir);
- Bahwa Pengusaha dapat saja langsung melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja/Buruh, apabila yang bersangkutan melakukan kesalahan berat yang diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan dan Persetujuan Kerja Bersama (PKB), dengan memperhatikan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003;

Disclaimer

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



- Bahwa dalam perkara ini Majelis berpendapat bahwa apabila tindakan yang dilakukan oleh Penggugat dianggap sebagai kesalahan/pelanggaran, maka terhadap pelanggaran/kesalahan Penggugat tersebut selayaknya diberikan sanksi, sekalipun sanksi berat, namun tidak tepat apabila sanksinya berupa Pemutusan Hubungan Kerja, oleh karena pelanggaran/ kesalahan tersebut bukan merupakan pengulangan atau kesalahan/pelanggaran berikutnya yang terjadi dalam masa berlakunya Peringatan III (terakhir);
 - Bahwa apabila tindakan yang dilakukan oleh Penggugat dikategorikan sebagai pelanggaran/kesalahan berat yang berupa “menyebarkan informasi atau berita yang tidak benar serta menghasut/menimbulkan ketegangan sehingga menimbulkan ketidaknyamanan Karyawan dan perusahaan”, maka menurut Majelis hal tersebut mengandung unsur perbuatan pidana yang harus dibuktikan dahulu oleh adanya putusan hukum yang berkekuatan tetap;
 - Bahwa dalam perkara *a quo* benar Penggugat sebelumnya telah melakukan kesalahan dan telah diberikan sanksi berupa Surat Peringatan III, sebagaimana bukti yang diajukan oleh Tergugat yang bertanda (T-2), (T-3) dan (T-4), namun hal tersebut telah melampaui batasan waktu 6 (enam) bulan, sehingga tidak dapat dikaitkan lagi dengan kesalahan Penggugat dalam perkara ini;
 - Menimbang, bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka menurut Majelis terhadap tindakan Penggugat yang dianggap sebagai pelanggaran/Kesalahan tersebut belum dapat dijatuhkan sanksi berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
 - Menimbang, bahwa sekalipun demikian Majelis juga berpendapat bahwa sekiranya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tetap dilanjutkan, maka suasana hubungan kerja yang terjadi sudah tidak akan lagi dapat berlangsung dengan baik dan sehat, sehingga tidak akan memberikan kemanfaatan bagi kedua belah pihak, oleh karena itu akan lebih baik apabila hubungan kerja tersebut diakhiri dan diputuskan;
- 2 Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* juga diperkuat dalam pertimbangan hukum pada halaman 22, menyebutkan selengkapnya sebagai berikut:

Hal.11 dari 16 hal. Put. No.504 K/Pdt.Sus-PHI/2014



- Menimbang, bahwa namun demikian sebagaimana telah dipertimbangkan pada bagian konvensi, Majelis berpendapat yang pada pokoknya bahwa apabila tindakan yang dilakukan oleh Penggugat dianggap sebagai kesalahan/pelanggaran, maka terhadap pelanggaran/kesalahan Penggugat tersebut sudah selayaknya diberikan sanksi, sekalipun berat, namun tidak tepat apabila sanksinya berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
- Menimbang, bahwa apabila tindakan yang dilakukan oleh Penggugat dikategorikan sebagai tindakan pelanggaran/ kesalahan berat yang berupa “menyebarkan informasi atau berita yang tidak benar serta menghasut/menimbulkan ketegangan, sehingga menimbulkan ketidaknyamanan Karyawan dan perusahaan”, maka menurut Majelis hal tersebut mengandung unsur perbuatan pidana yang harus dibuktikan dahulu oleh adanya putusan hukum yang berkuatan tetap;
- Menimbang, bahwa dalam perkara *a quo* benar Penggugat sebelumnya telah melakukan kesalahan dan telah diberikan sanksi berupa Surat Peringatan III, sebagaimana bukti yang diajukan oleh Tergugat yang bertanda (T-2), (T-3) dan (T-4), namun hal tersebut telah melampaui batas waktu 6 (enam) bulan, sehingga tidak dapat dikaitkan lagi dengan kesalahan Penggugat dalam perkara ini;
- Menimbang, bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka menurut Majelis terhadap tindakan Penggugat yang dianggap sebagai pelanggaran/kesalahan tersebut belumlah dapat dijatuhi sanksi berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);

3 Bahwa setelah Pemohon Kasasi/Tergugat mencermati pertimbangan hukum *Judex Facti* pada halaman 17 sampai dengan halaman 22 sebagai tersebut di atas, telah terjadi kontradiktif/ ketidaksinkronan antara alasan hukum yang menjadi dasar putusan (pertimbangan hukumnya) dengan amar putusan, hal tersebut terbukti dalam pertimbangan hukum yang secara jelas fakta-fakta menyebutkan “Menimbang, bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka menurut Majelis terhadap tindakan Penggugat yang dianggap sebagai pelanggaran/kesalahan tersebut belumlah dapat dijatuhi sanksi berupa Pemutusan Hubungan Kerja



(PHK)”, sedangkan dalam amar Putusan *Judex Facti* menyebutkan “Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus terhitung sejak tanggal 31 Mei 2013. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat hak atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sebesar Rp33.739.160,00”;

Dengan demikian telah terbukti dalam pertimbangan *Judex Facti* ada kontradiksi antara pertimbangan hukum dengan amar Putusan *Judex Facti*;

- 4 Bahwa pertimbangan hukum adalah alasan yang menjadi dasar dari dijatuhkannya amar putusan, sehingga sepatutnya pertimbangan hukum memberikan landasan yang searah dengan amar putusan, dan apabila tidak terpenuhinya hal tersebut, maka berdasarkan Pasal 102 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), menyebutkan “Tidak dipenuhinya salah satu ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat menyebabkan batalnya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial”;
- 5 Bahwa hal ini juga sejalan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dalam Pasal 53 ayat (2) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, menyebutkan “Penetapan dan Putusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memuat pertimbangan hukum Hakim yang didasarkan pada alasan dan dasar hukum yang tepat dan benar”;
- 6 Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* juga tidak mencerminkan asas keseimbangan sebagaimana amanat dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu menyeimbangkan hak dan kewajiban antara Pekerja dengan Pengusaha sebagaimana tersebut dalam pertimbangan hukum, sebagai berikut:
 - Bahwa dalam perkara *a quo* benar Penggugat sebelumnya telah melakukan kesalahan dan telah diberikan sanksi berupa Surat Peringatan III, sebagaimana bukti yang diajukan oleh Tergugat yang bertanda (T-2), (T-3) dan (T-4), namun hal tersebut telah melampaui batasan waktu 6 (enam) bulan, sehingga tidak dapat dikaitkan lagi dengan kesalahan Penggugat dalam perkara ini;

Hal.13 dari 16 hal. Put. No.504 K/Pdt.Sus-PHI/2014



- Menimbang, bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka menurut Majelis terhadap tindakan Penggugat yang dianggap sebagai pelanggaran/Kesalahan tersebut belum dapat dijatuhi sanksi berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);

Dalam pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut, telah terdapat fakta Termohon Kasasi/Penggugat telah sering kali melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang dibuat oleh perusahaan dan juga telah diberikan sanksi berupa Surat Peringatan III sebagaimana bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat yang bertanda (T-2), (T-3) dan (T-4), dan kemudian dilakukan pembinaan dan tetap hasil kinerja dari Termohon Kasasi/ Penggugat masih tetap melakukan kesalahan dan/atau pelanggaran, bahwa didasarkan atas keseimbangan antara hak dan kewajiban antara Pekerja dengan Pengusaha, maka sepatutnya Pemohon Kasasi/Tergugat diberikan hak yang sama sebagaimana amanat dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga tercapai rasa keadilan menurut hukum;

Menimbang, bahwa terlepas dari keberatan-keberatan kasasi tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah salah menerapkan hukum atau telah melanggar hukum yang berlaku dalam mempertimbangkan dan memutus perkara *a quo*, dengan pertimbangan sebagai berikut:

- 1 Bahwa Termohon Kasasi/Penggugat telah menerima SP (Surat Peringatan) sampai 3 (tiga) kali dan terakhir masih melakukan kesalahan dan juga pertimbangan *Judex Facti* terdapat kesalahan mengenai pesangon, oleh karenanya dipandang adil adalah Termohon Kasasi/Penggugat di PHK dengan memperoleh 1 (satu) kali pesangon, sesuai Pasal 156 ayat 2, 3 dan 4 jo Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 2 Bahwa perhitungan pesangon adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} 1 \text{ Uang Pesangon: } & 1 \times 9 \times \\ & \text{Rp1.128.400,00} \quad = \\ & \text{Rp10.155.600,00} \end{aligned}$$



Rp1.128.400,00

x 15%

2 Uang Penghargaan Masa

Kerja: 8 x

= Rp 9.027.200,00

3 Uang Penggantian Hak:

Rp19.182.800,00

= Rp 2.877.420,00

Total = Rp22.060.220,00

- 3 Membayar kekurangan upah selama proses sebesar Rp564.200,00 (lima ratus enam puluh empat ribu dua ratus Rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, menurut pendapat Mahkamah Agung terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: P.T. Hotel Penataran Kediri tersebut, membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 127/G/2013/PHI.Sby. tanggal 3 Februari 2014 tersebut, selanjutnya Mahkamah Agung mengadili sendiri perkara ini yang seluruh amarnya berbunyi seperti yang akan disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara *a quo* di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta Rupiah), maka berdasarkan ketentuan 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, Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana 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 Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **P.T. HOTEL PENATARAN KEDIRI** tersebut;

Hal.15 dari 16 hal. Put. No.504 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 2 Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 127/G/2013/PHI.Sby. tanggal 3 Februari 2014;

MENGADILI SENDIRI

DALAM KONVENSI:

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- 2 Menyatakan Penggugat adalah Pekerja pada perusahaan Tergugat sejak tanggal 1 Agustus 1990;
- 3 Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus terhitung sejak tanggal 31 Mei 2013;
- 4 Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat hak atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sebesar Rp22.060.220,00 (dua puluh dua juta enam puluh ribu dua ratus dua puluh Rupiah);
- 5 Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat hak atas kekurangan upah selama skorsing sebesar Rp564.200,00 (lima ratus enam puluh empat ribu dua ratus Rupiah);
- 6 Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

DALAM REKONVENSI:

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

- 3 Membebankan biaya perkara dalam tingkat kasasi ini kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari: **Rabu, tanggal 22 Oktober 2014**, oleh **Dr. H. Zahrul Rabain, S.H., M.H.**, Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **Bernard, S.H., M.M.** dan **H. Buyung Marizal, S.H., M.H.**, Hakim-Hakim Ad. Hoc PHI pada Mahkamah Agung masing-masing sebagai Anggota, dan putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada **hari itu juga**, oleh Ketua



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan **Frieske Purnama**

Pohan, S.H., Panitera Pengganti, tanpa dihadiri oleh para Pihak;

Anggota-Anggota,

ttd./

Bernard, S.H., M.M.

ttd./

H. Buyung Marizal, S.H., M.H.

K e t u a,

ttd./

Dr. H. Zahrul Rabain, S.H., M.H.

Panitera Pengganti :

ttd./

Frieske Purnama Pohan, S.H.

Untuk Salinan

MAHKAMAH AGUNG R.I.

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.

NIP.040049629.

Hal.17 dari 16 hal. Put. No.504 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)