



**PUTUSAN**

**Nomor 336 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:

**Saiful Arif Nasution**, bertempat tinggal di Jalan H. Gadung Raya RT.05 RW.03 Nomor 29 Pondok Ranji, Ciputat Timur, dalam hal ini memberi kuasa kepada : Dewi Fitriana, Dodi Aminullah, Dewi Novianti, dan M. Rofi'i., Para Pengurus Federasi Serikat Pekerja Mandiri, berkantor di Jalan Cikoko Timur 1 Nomor 2 Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 25 Februari 2014;

Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

m e l a w a n

**PT. Mahakam Eka Graha (Hotel Gran Mahakam Jakarta)**, Perseroan, diwakili oleh Direktur Imam Wahyu, berkedudukan di Jalan Mahakam 1 Nomor 6 Blok M, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan, dalam hal ini memberi kuasa kepada : Dede Syaifur Rahman dan Rudyansyah, Para Pekerja dari PT. Mahakam Eka Graha, yang berkantor di Jalan Pulo Kambing Raya Nomor 9, Kawasan Industri Pulo Gadung, Jakarta Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 24 Maret 2014;

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 Jakarta Pusat, pada pokoknya sebagai berikut:

Dalam Provisi

Tergugat telah melanggar UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 155 tidak membayarkan upah Tunjangan Hari Raya Keagamaan dan hak-hak lainnya kepada Penggugat.

Hal. 1 dari 18 hal.Put.Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat sejak 1 Maret 2001 sebagai *security* di PT. Mahakam Eka Graha-Hotel Gran Mahakam dengan menerima upah sebesar Rp2.354.000,00/bulan.

Bahwa pada tanggal 10 Juli 2013, Penggugat mendapatkan Surat Keputusan dari Tergugat dengan Nomor 060/GMH/SK-SKS/VII/2013 dengan Keputusan bahwa :

1. Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap saudara Saiful Mf Nasution, jabatan Security Guard Departemen Security terhitung mulai tanggal 10 Juli 2013.
2. Hal-hal yang berhubungan dengan uang pesangon atau ganti rugi dalam bentuk apapun ditiadakan, berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Perusahaan Hotel Gran Mahakam Pasal 64 ayat 4c Pelanggaran Serius.
3. Hal-hal yang berhubungan dengan sisa pembayaran gaji bulan Juli 2013 akan dibayarkan secara tunai pada saat penyerahan Surat Pemutusan Hubungan Kerja ini.

Bahwa sudah sangat jelas di dalam surat pemutusan hubungan kerja yang diberikan oleh Tergugat secara tegas Tergugat melanggar Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 tahun 2005 yaitu memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa adanya keputusan dari putusan pidana yang bersifat hukum tetap.

Bahwa tindakan Tergugat yang secara jelas dalam Surat Pemutusan Hubungan Kerjanya uang Pengason, ataupun ganti rugi ditiadakan membuktikan bahwa Tergugat secara nyata tidak mau membayarkan upah, hak-hak lain yang biasa diterima oleh Penggugat.

Bahwa upaya Tergugat untuk menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja tidak dilakukan oleh Tergugat, bahwa terbukti dengan adanya SPM (SP yang ada di Hotel Gran Mahakam), SP tidak dilibatkan untuk mengambil keputusan dalam Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat. Hal ini terbukti Tergugat melanggar Pasal 151 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 yang bunyi selengkapnya sebagai berikut:

## Pasal 151

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

Hal. 2 dari 18 hal.Put.Nomor 336 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

pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

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

Bahwa tindakan Tergugat yang tidak membayarkan upah, tunjangan hari raya keagamaan kepada Penggugat adalah nyata-nyata telah melakukan pelanggaran seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 155 ayat (3), selengkapnya sebagai berikut:

## Pasal 155

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

Permen 4 tahun 1994 Tunjangan Hari Raya Keagamaan

## Pasal 2

- (1) Pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih.
- (2) THR sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 diberikan satu kali dalam satu tahun.

Bahwa upah dan tunjangan hari raya keagamaan yang tidak dibayarkan oleh Tergugat dari bulan Februari s/d sekarang adalah :

- Upah Juli 2013 s/d Des 2013 : Rp2.354.000,00 x 6	=Rp14.124.000,00
- Tunjangan Hari Raya keagamaan-----	=Rp2.354.000,00
- Total	=Rp16.478.000,00
- Uang service rata-rata Rp1.500.000,00 x 6	=Rp9.000.000,00
- Grand total	=Rp25.478.000,00

total upah, tunjangan hari raya keagamaan dan uang service yang harus dibayarkan oleh Tergugat sebesar dua puluh lima juta empat ratus tujuh puluh delapan ribu rupiah.

Bahwa dengan demikian, maka tidaklah berlebihan apabila pada sidang pertamanya nanti, Ketua Majelis Hakim segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan, sesuai dengan

Hal. 3 dari 18 hal.Put.Nomor 336 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

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 96 ayat (1) dan (2). Selengkapnya sebagai berikut:

## Pasal 96

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

(2) Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua.

Bahwa tindakan Tergugat dengan menghentikan upah Penggugat secara sepihak adalah melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku terutama peraturan pemerintah Nomor 8 tahun 1981 Pasal 19, oleh karena itu, maka sangatlah pantas dan wajar jika Penggugat mengajukan uang paksa atau *dwangsom* kepada Tergugat.

Bahwa besarnya *dwangsom* yang harus dibayarkan oleh Tergugat pada setiap harinya adalah Rp1.434.293,00; 24 hari = Rp59.762,00/hari x 390 hari = Rp23.307.180,00 (dua puluh tiga juta tiga ratus tujuh ribu seratus delapan puluh ribu rupiah).

Bahwa grand total yang harus dibayarkan oleh Tergugat karena telah lalai dan sengaja untuk tidak membayarkan upah, tunjangan hari raya keagamaan dan denda keterlambatan pembayaran upah sebesar Rp23.307.180,00 + Rp25.478.000,00 = Rp48.785.180,00 (empat puluh delapan juta tujuh ratus delapan puluh lima ribu seratus delapan puluh rupiah).

Bahwa berdasarkan uraian di atas sudah sangatlah jelas dan tegas bahwa Tergugat telah melakukan kesalahan tidak membayarkan upah, tunjangan hari raya keagamaan dan hak-hak lainnya dan sudah sepatutnya diberikan denda keterlambatan pembayaran upah. Maka kami meminta kepada majelis hakim untuk menghukum Tergugat membayarkan upah, tunjangan hari raya, denda keterlambatan dan hak-hak lainnya kepada Penggugat.

Dalam Pokok Perkara

Tergugat mencari-cari kesalahan Penggugat untuk mem-PHK padahal Penggugat tidak ada masalah baik dengan Tergugat maupun dengan karyawan lainnya.

Hal. 4 dari 18 hal.Put.Nomor 336 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

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja di PT. Mahakam Eka Graha-Hotel Gran Mahakam Jakarta dengan jabatan terakhir sebagai *security* dengan gaji sebesar Rp2.354.000,00.
2. Bahwa Penggugat telah bekerja di Hotel Gran Mahakam Jakarta dari tahun 2001 kurang lebih 13 tahun. Dengan beberapa penghargaan dan loyalitas Penggugat dapatkan.
3. Mohon dicek oleh Majelis Hakim yang Terhormat, bahwa gaji Penggugat tidak sesuai dengan UU ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003. Dengan masa kerja 13 Penggugat mendapatkan gaji sama dengan UMSP 2013 dan gaji Penggugat sama dengan pekerja yang bekerja 0-1 tahun. Pergub menyatakan bahwa yang berhak untuk mendapatkan Upah Minimum Propinsi bagi pekerja yang bekerja 0- 1 tahun.
4. Bahwa saat ini Penggugat sedang dibebaskan tugas oleh Tergugat dengan Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang diberikan oleh Tergugat tertanggal 10 Juli 2013 dengan Nomor surat 066/GMH/HRD/Sk-SkS/VII/2013 karena alasan melanggar peraturan perusahaan pasal 20 Juni 2013.
5. Bahwa sebelum surat pemutusan hubungan kerja dikeluarkan oleh Tergugat, pada tanggal 24 Juni 2013 Penggugat mendapatkan surat *skorsing* dengan tuduhan melakukan tindakan kekerasan terhadap karyawan dari Luar perusahaan (*outsorsing*) yang bekerja di *valet* pada tanggal 20 Juni 2013.
6. Bahwa dugaan kekerasan itu terjadi pada tanggal 20 Juni 2013 sekitar jam 23.00 di halaman lobby hotel. Pada saat itu ada tamu yang datang ke perusahaan Tergugat lalu pegawai *valet* yang bernama Dede Fahrui Rozi membukakan pintu mobil tamu tersebut, kemudian tamu tersebut memberikan uang tip sebanyak Rp10.000,00. Setelah tamu tersebut pergi meninggalkan halaman hotel, Penggugat menghampiri petugas *valet* tersebut sambil bercanda, dapat tip berapa. Bagi-bagi dong'. Penggugat pada saat menegur petugas *valet* tersebut pekerja menepuk pundak pekerja *valet*.
7. Bahwa setelah kejadian hari itu tanggal 20 Juni 2013 Penggugat bertemu dengan petugas *valet* dan pada saat itu tidak terjadi apapun mereka saling tegur sapa seperti biasanya.
8. Bahwa untuk menghindari adanya permasalahan dikemudian hari, pada tanggal 24 Juni 2013 petugas *valet* dan Penggugat membuat kesepakatan perdamaian yang disaksikan oleh Bapak Johannes (teman *security*) dengan Isi "pihak pertama dan pihak kedua telah berdamai dan tidak ada dendam

Hal. 5 dari 18 hal.Put.Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

antara pihak pertama dan pihak kedua, lalu pihak kedua mencabut segala tuntutan dalam bentuk apapun.

9. Bahwa berdasarkan keterangan di atas permasalahan yang terjadi antara Penggugat dengan petugas *valet* bukan dengan Tergugat.

10. Bahwa petugas *valet* tersebut pada saat itu bukanlah karyawan PT. Mahakam Eka Graha-Hotel Gran Mahakam Jakarta.

11. Bahwa sejak adanya kesepakatan perdamaian antara petugas *valet* dan Penggugat sudah tidak ada masalah antara Penggugat dan petugas *valet* tersebut antara pekerja dan korban (petugas *valet*) tidak ada permasalahan

12. Bahwa sudah sangat jelas dengan adanya kesepakatan perdamaian antara Penggugat dengan petugas *valet*, Tergugat tidak bisa memutuskan hubungan kerja kepada Penggugat.

13. Bahwa sudah sangat jelas alasan Tergugat yang memutuskan pemutusan kerja kepada Penggugat sangatlah tidak mendasar karena :

- Bahwa Pemutusan hubungan kerja tidak melalui upaya terlebih dahulu sebagaimana diatur dalam Pasal 151 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003.

Bahwa sudah adanya kesepakatan antara petugas *valet*/korban dan Penggugat sehingga permasalahan ini tidak bisa dijadikan acuan untuk memutuskan hubungan kerja kepada pekerja.

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

1. Dalam Provisi

- Menghukum Tergugat untuk membayarkan upah selama proses bulan Juli s/d Desember 2013 dan tunjangan Hari Raya Keagamaan sebesar Rp25.478.000,00 (dua puluh lima juta empat ratus tujuh puluh delapan ribu rupiah) dan sampai adanya keputusan yang bersifat hukum tetap.
- Menghukum Tergugat untuk membayar denda keterlambatan membayar upah (*dwangsom*) dari bulan Februari 2011 s/d Februari 2012 :  
 $\text{Rp}1.434.293,00 ; 24 \text{ hari} = \text{Rp} 59.762,00/\text{hari} \times 390 \text{ hari} = \text{Rp}23.307.180,00$  (dua puluh tiga juta tiga ratus tujuh ribu seratus delapan puluh ribu rupiah).
- Menghukum Tergugat untuk membayarkan upah dan hak-hak lainnya sampai adanya putusan yang bersifat hukum tetap.

Hal. 6 dari 18 hal.Put.Nomor 336 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

## 2. Dalam Pokok Perkara

- Menghukum Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi semula atau setara.
- Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat batal demi hukum
- Atau apabila Pengadilan Hubungan Industrial berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*)

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor 218/PHI.G/2013/PN.Jkt. Pst, tanggal 24 Februari 2014 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Provisi

- Menolak gugatan provisi Penggugat;

Dalam Pokok Perkara :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat pada tanggal 10 Juli 2013 adalah batal demi hukum;
3. Menyatakan "putus" hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini diucapkan;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat selama proses PHK THR 2013 dan uang pisah seluruhnya sebesar Rp24.965.000,00 (dua puluh empat juta sembilan ratus enam puluh lima ribu rupiah);
5. Membebaskan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp400.000,00 (empat ratus ribu rupiah);
6. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat, terhadap putusan tersebut Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 25 Februari 2014 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 12 Maret 2014, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 27/Srt.Kas/PHI/2014/PN.Jkt.Pst. yang dibuat oleh Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 25 Maret 2014;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 27 Maret 2014, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi pada tanggal 7 April 2014;

Hal. 7 dari 18 hal.Put.Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 pada pokoknya adalah:

I. Majelis Hakim *Judex Facti* dalam keputusannya tidak berdasarkan keterangan para saksi dan bukti-bukti yang ada.

1. Bahwa pada saat persidangan pada tingkat Pengadilan Hubungan Industrial baik Penggugat/Pemohon Kasasi dengan Tergugat/Termohon kasasi mengajukan saksi diantaranya :

(1) Keterangan Saksi Jhohannes, karyawan yang dahulunya bekerja bersama dengan Pemohon Kasasi dibagian *security* sejak bulan November dipindahkan ke departemen lain mengatakan bahwa:

- Saksi mengenal Pemohon Kasasi karena pernah satu departemen. Dan mengetahui bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat saat ini sedang di PHK.
- Saksi mengetahui permasalahan antara Pemohon kasasi/ Penggugat dan Dede Fahrul Rozi dengan diceritakan oleh Dede Fahrul Rozi sendiri bahwa saudara Dede dipukul lehernya oleh Pemohon Kasasi/Penggugat dan pada saat kejadian antara Pemohon kasasi/Penggugat dengan Dede sudah berdamai secara lisan dan tidak mempermasalahkan mengenai kejadian pada saat itu.
- Pada saat terjadinya permasalahan saksi tidak melihat langsung akan tetapi pada hari saat kejadian saksi melihat setelah Pemohon Kasasi/Penggugat berganti pakaian setelah dinas kerja. Pemohon Kasasi/Penggugat menghampiri Dede untuk meminta maaf dan berdamai dan Dede menerima perdamaian lisan itu. Kondisi dan situasi saat itu kedua belah pihak kembali ceria.
- Bahwa saksi mengetahui Pemohon Kasasi/Penggugat dan Dede telah berdamai sebanyak 3 kali. Pertama pada saat selepas dinas kerja, kedua pada tanggal 24 Juni 2013 secara tertulis dengan perdamaian di depan pos *security*, ketiga pada saat di HRD hal ini diceritakan oleh Dede sendiri.

Hal. 8 dari 18 hal.Put.Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa perdamaian terjadi, para pihak dalam kondisi sehat dan tidak ada paksaan dari manapun.
- Bahwa saksi mengetahui bahwa kedua belah pihak sepakat untuk tidak mempermasalahkan masalah ini.
- Bahwa saksi mengetahui bahwa Penggugat sampai sekarang tidak mendapatkan upah dan hak-hak lainnya berdasarkan cerita Penggugat.
- Bahwa saksi mengetahui bahwa yang membuat surat perdamaian adalah bapak Dede FR.
- Saksi mengetahui kejadian yang terjadi bukanlah perkelahian hanya pemukulan biasa antar teman untuk menegor teman lain.

(2) Keterangan bapak Ahmad Dahlan dan bapak Sarifuddin, karyawan Hotel Gran Mahakam yang dahulunya bekerja sebagai *security* berbarengan dengan Pemohon Kasasi/Penggugat dan baru sekitar kurang lebih 3 (tiga) bulan mereka dipindahkan ke tempat lain:

- Para saksi mengenal Pemohon Kasasi/Penggugat karena pernah satu departemen.
- Para saksi mengetahui berdasarkan informasi dari Dede yang menceritakan akan tetapi para saksi tidak mengetahui langsung karena beda *shift* dengan Penggugat.
- Para saksi mengetahui bahwa antara Pemohon Kasasi/Penggugat dengan Dede sudah berdamai. Hal ini diberitahukan oleh Dede dan Dede sendiri tidak mau mempermasalahkan permasalahan ini karena sudah berdamai.
- Para saksi memberikan keterangan bahwa di departemen *security* digantikan oleh pekerja *outsourcing* dan mereka dipindahkan ke departemen lain karena akan digantikan oleh pekerja dan perusahaan lain/*outsourcing*. Begitu pula posisi Penggugat digantikan oleh *outsourcing*.
- Para saksi mengetahui dari cerita bapak Dede bahwa bapak Dede dipukul/keplak dibagian leher dengan pukulan tidak keras dan tidak ada perkelahian antara Pemohon Kasasi/Penggugat dan Dede.

(3) Keterangan dari saksi Tergugat/Termohon Kasasi saudara Dede Fahrul Rozi, Karyawan *outsourcing* yang bekerja di *valet service*/driver.

Hal. 9 dari 18 hal.Put.Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Saksi adalah karyawan dari perusahaan lain/mitra kerja perusahaan.
- Saksi mengenal Pemohon Kasasi/Penggugat, sekarang Pemohon Kasasi/Penggugat di PHK karena memukul saksi dengan permasalahan uang tips. Pemukulan terjadi pada tanggal 20 juni 2013.
- Saksi dipukul 1 (satu) kali. Saksi mengakui bahwa Penggugat telah meminta maaf kepada saksi sebanyak 1 (satu) kali. Permintaan maaf di ruang HRD dan pada saat kejadian saksi mengingat tidak ada permohonan maaf dari Pemohon Kasasi/Penggugat.
- Saksi tidak mengetahui jika ada sangsi di dalam Peraturan Perusahaan.
- Saksi mengetahui bahwa sudah adanya perdamaian dan saksi tidak mengetahui jika Penggugat pada saat itu di *skorsing* oleh perusahaan.
- Saksi dengan sadar yang membuat surat perdamaian tersebut sebelum ditanda tangani oleh para pihak dan saksi.
- Saksi tidak melaporkan permasalahan ini ke HRD dan saksi tidak mengetahui jika permasalahan ini dilaporkan ke HRD karena saksi menganggap tidak ada permasalahan saksi pada saat kejadian melapor ke Adriono dan tidak mengetahui jika bapak Adriono melaporkan ke HRD.
- Saksi pada saat dipanggil HRD hanya membuat kronologi saja.
- Bahwa saksi mengakui sudah adanya perdamaian pada saat bertemu di HRD dan saksi beranggapan bahwa permasalahan pada saat itu sudah selesai.
- Saksi tidak akan melaporkan Pemohon Kasasi/Penggugat ke kepolisian dan saksi mengetahui jika pemukulan mengandung unsur pidana.

(4) Keterangan saksi Andriono, Pekerja di Hotel Gran Mahakam bagian *front office*:

- Saksi mengenal Pemohon Kasasi/Penggugat karena Pemohon Kasasi/Penggugat sudah lama bekerja .
- Saksi mengenal Dede sebagai pekerja *outsourcing* sebagai *valet service*.
- Saksi kenal dengan Dede sebagai rekan kerja.

Hal. 10 dari 18 hal.Put.Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Saksi mengetahui permasalahan antara Pemohon Kasasi/Penggugat dengan Dede karena Dede melaporkan ke saksi dan kronologis yang dibuat oleh Dede.
  - Kronologis tersebut lalu saksi laporkan kepada *Duty Manager* karena menurut saksi setiap kejadian harus dilaporkan ke *Duty Manager*.
  - Saksi tidak mengetahui permasalahan ini diatur dalam peraturan perusahaan.
  - Bahwa di dalam kronologis yang dibuat dede tidak ditujukan ke siapapun. Akan tetapi Andriono berdasarkan inisiatif sendiri melaporkan berdasarkan kronologis yang dibuat kepada HRD.
  - Bahwa saksi mengetahui dari Dede bahwa permasalahan antara Penggugat dan Dede sudah berdamai.
2. Bahwa berdasarkan keterangan para saksi di atas baik dari saksi korban dan saksi yang mengetahui permasalahan Pemohon Kasasi/Penggugat menyatakan bahwa permasalahan antara Penggugat dengan Dede Fahrul Rozi sudah selesai dengan adanya surat kesepakatan perdamaian.
  3. Bahwa saksi korban mengakui bahwa sebenarnya sudah tidak ada permasalahan antara Penggugat dan saksi korban.
  4. Bahwa berdasarkan keterangan saksi dari kawan-kawan *security* menyatakan bahwa Penggugat sampai saat ini tidak mendapatkan upah dan hak-hak yang biasa diterima oleh Penggugat.
  5. Bahwa di atas permasalahan yang terjadi antara Penggugat dengan petugas *vale*t bukan dengan Tergugat.
  6. Bahwa saksi dari Tergugat menyatakan bahwa Dede Fahrul Rozi adalah karyawan yang berasal dari luar perusahaan bukan dari Hotel Gran Mahakam.
  7. Petugas *vale*t tersebut pada saat itu bukanlah karyawan PT. Mahakam Eka Graha-Hotel Gran Mahakam Jakarta.
  8. Bahwa di dalam Peraturan Perusahaan sudah sangat jelas, peraturan perusahaan berlaku antar pekerja di perusahaan tersebut sedangkan permasalahan antara Pemohon kasasi/Penggugat tidak mendasar atau tidak ada aturan sebagai dasar hukum untuk menghukum Penggugat karena Dede Fahrul Rozi adalah karyawan dari luar perusahaan sehingga sangsi yang diberikan oleh Termohon Kasasi/Tergugat kepada Pemohon Kasasi/Penggugat haruslah batal demi hukum.

Hal. 11 dari 18 hal.Put.Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Bahwa sejak adanya kesepakatan perdamaian antara petugas *valet* dan Pemohon Kasasi/Penggugat sudah tidak ada masalah antara Pemohon Kasasi/Penggugat dan petugas *valet* tersebut antara pekerja dan korban (petugas *valet*) tidak ada permasalahan.
10. Bahwa sudah sangat jelas dengan adanya kesepakatan perdamaian antara Pemohon Kasasi/Penggugat dengan petugas *valet*, Tergugat tidak bisa memutuskan hubungan kerja kepada Pemohon Kasasi/Penggugat.
11. Bahwa berdasarkan keterangan para saksi Ahmad Dahlan dan Sarifudin beserta alat bukti surat pernyataan para saksi yang menyatakan bahwa posisi Pemohon Kasasi/Penggugat digantikan dengan karyawan dari perusahaan lain membuktikan bahwa Termohon Kasasi/Tergugat memang dengan sengaja memutuskan hubungan kerja kepada Pemohon Kasasi/Penggugat agar karyawan *outsourcing* merajalela di Hotel Gran Mahakam.
12. Bahwa tindakan Termohon Kasasi/Tergugat yang menggantikan karyawan tetap dibagian *security* dengan karyawan dari perusahaan lain sesuai dengan alat bukti Pemohon Kasasi/Penggugat mengenai jadwal kerja bagian *security*, hal ini sangat jelas tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Republik Indonesia.
13. Bahwa selain Majelis *Judex Factie* tidak mempertimbangkan keterangan para saksi, Majelis Hakim juga tidak mempertimbangkan alat bukti yang diberikan oleh Pemohon Kasasi/Penggugat diantaranya :
  - Bukti P-2 Surat Keputusan Tergugat Nomor 060/GMH/HRD/SK-SKS/VII/2013 Tertanggal 10 Juli 2013. membuktikan bahwa Penggugat diputuskan hubungan kerja oleh Tergugat dengan alasan melanggar Peraturan Perusahaan Pasal 64 ayat 4c dan PHK tersebut dilakukan tanpa adanya Putusan Pidana yang bersifat hukum tetap sesuai dengan aturan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 tahun 2005.
  - Bukti P-4 : Surat Pernyataan Perdamaian antara Penggugat dengan Dede Fachrul Rozi. membuktikan bahwa perselisihan antara Penggugat dan Dede Fachrul Rozi yang berdampak terjadinya PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat sudah tidak ada permasalahan dan seharusnya pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak bisa terjadi/batal demi hukum.
  - Bukti P-9: Surat pernyataan bapak Jhohannes membuktikan bahwa bapak Jhohannes membenarkan adanya perdamaian antara

Hal. 12 dari 18 hal. Put. Nomor 336 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat dengan bapak Dede Fahrozi dan pada saat pembuatan perdamaian masing-masing pihak berdamai tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

14. Bahwa berdasarkan bukti dan keterangan para saksi di atas sudah sangat jelas Majelis *Judex Facti* dalam keputusannya tidak memutuskan bukti-bukti dan keterangan para saksi yang ada, kami menduga bahwa Majelis Hakim *Judex Facti* tidak pro kepada Pemohon Kasasi/Penggugat. Kami meminta kepada Majelis Hakim di tingkat kasasi untuk lebih pro kepada Pemohon Kasasi/Penggugat.

II. Keputusan Majelis Hakim *Judex Facti* tidak pro kepada Pemohon Kasasi karena sudah sangat jelas Termohon Kasasi/Tergugat mencari-cari kesalahan Pemohon Kasasi/Penggugat untuk mem-PHK padahal Pemohon Kasasi/Penggugat tidak ada masalah baik dengan Tergugat maupun dengan karyawan lain.

1. Bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat adalah pekerja di PT. Mahakam Eka Graha-Hotel Gran Mahakan Jakarta dengan jabatan terakhir sebagai *security* dengan gaji sebesar Rp2.354.000,00.
2. Bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat telah bekerja di Hotel Gran Mahakam Jakarta dari tahun 2001 kurang lebih 13 tahun. Dengan beberapa penghargaan dan loyalitas Penggugat dapatkan.
3. Bahwa apabila Termohon Kasasi/Tergugat menyatakan di dalam jawabannya bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat mendapatkan gaji sebesar 2.369.000,00 sedangkan UMSP pada saat itu sebesar Rp2.354.000,00 selisih antara karyawan yang baru bekerja dengan Pemohon Kasasi/Penggugat yang bekerja selama 13 tahun hanya Rp15.000,00 (lima belas ribu rupiah). Hal ini untuk diketahui oleh Majelis Hakim hampir seluruh pekerja di Hotel Gran Mahakam mendapatkan hal yang sama dengan Pemohon Kasasi/Penggugat.
4. Bahwa berdasarkan jawaban Termohon Kasasi/Tergugat, Pemohon Kasasi/Penggugat mendapatkan garansi *service* sebesar Rp300.000,00. Untuk diketahui oleh majelis hakim bahwa garansi *service* diambil dari uang *service* (uang jasa pelayanan) yang dimana uang *service* didapatkan dari tariff yang dibebankan oleh tamu untuk sector yang menggunakan jasa pelayanan. Uang *service* itu sendiri adalah milik pekerja.
5. Mohon dicek oleh Majelis Hakim yang Terhormat, bahwa gaji Pemohon Kasasi/Penggugat tidak sesuai dengan UU ketenagakerjaan Nomor 13

Hal. 13 dari 18 hal. Put. Nomor 336 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tahun 2003. Dengan masa kerja 13 Pemohon Kasasi/Penggugat mendapatkan gaji sama dengan UMSP 2013 dan gaji Penggugat sama dengan pekerja yang bekerja 0-1 tahun. Pergub menyatakan bahwa yang berhak untuk mendapatkan Upah Minimum Propinsi bagi pekerja yang bekerja 0-1 tahun.

6. Bahwa saat ini Pemohon Kasasi/Penggugat sedang dibebaskan tugas oleh Tergugat dengan Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang diberikan oleh Tergugat tertanggal 10 Juli 2013 dengan No. Surat 066/GMH/HRD/Sk-SkSN/1/2013 karena alasan melanggar Peraturan Perusahaan Pasal 20 Juni 2013.
7. Bahwa sebelum Surat Pemutusan Hubungan Kerja dikeluarkan oleh Tergugat, pada tanggal 24 Juni 2013 Penggugat mendapatkan surat *skorsing* dengan tuduhan melakukan tindakan kekerasan terhadap karyawan dari luar perusahaan (*outsourcing*) yang bekerja di *valet* pada tanggal 20 Juni 2013.
8. Bahwa dugaan kekerasan itu terjadi pada tanggal 20 Juni 2013 sekitar jam 23.00 di halaman *lobby* hotel. Pada saat itu ada tamu yang datang ke perusahaan Tergugat lalu pegawai *valet* yang bernama Dede Fahrul Rozi membukakan pintu mobil tamu tersebut, kemudian tamu tersebut memberikan uang tip sebanyak Rp10.000,00. Setelah tamu tersebut pergi meninggalkan halaman hotel, Penggugat menghampiri petugas *valet* tersebut sambil bercanda, dapat tip berapa. Bagi-bagi dong'. Pemohon Kasasi/Penggugat Pada saat menegur petugas *valet* tersebut pekerja menepuk pundak pekerja *valet*.
9. Bahwa setelah kejadian hari itu tanggal 20 Juni 2013 Pemohon Kasasi/Penggugat bertemu dengan petugas *valet* dan pada saat itu tidak terjadi apapun mereka saling tegur sapa seperti biasanya.
10. Bahwa untuk menghindari adanya permasalahan dikemudian hari, pada tanggal 24 Juni 2013 petugas *valet* dan Pemohon Kasasi/Penggugat membuat kesepakatan perdamaian yang disaksikan oleh bapak Johannes (teman *security*) dengan Isi "pihak pertama dan pihak kedua dengan ini menyatakan bahwasanya pihak I dan Pihak II telah berdamai dan tidak ada dendam antara pihak pertama dan pihak kedua dan telah diselesaikan secara kekeluargaan, maka dengan ini saya akan mencabut segala tuntutan dalam bentuk apapun.

Demikian surat pernyataan perdamaian ini diperkuat tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan saya tulis dalam keadaan jasmani dan rohani.

Hal. 14 dari 18 hal. Put. Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

11. Bahwa keputusan Majelis Hakim *Judex Facti* yang hanya memberikan kompensasi uang pisah kepada Pemohon Kasasi bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 bab XII mengenai Pemutusan Hubungan Kerja.
12. Bahwa sesuai dengan UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 kompensasi uang pisah tidak ada. Dan hal tersebut hanya berlaku untuk pekerja yang mengundurkan diri/mangkir kerja.
13. Bahwa tindakan Termohon Kasasi yang memberikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pemohon Kasasi sangat bertentangan dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 13 tahun 2005 ayat (3) butir (a) :  
Ayat (3) butir (a). Pengusaha yang akan melakukan PHK karena dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 (1), maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang bersifat hukum tetap.
14. Bahwa sampai saat ini belum adanya putusan Majelis Hakim yang bersifat hukum tetap, maka sudah sepatutnya pemutusan hubungan kerja batal demi hukum.
15. Bahwa sudah sangat jelas alasan Tergugat yang memutuskan pemutusan kerja kepada Penggugat sangatlah tidak mendasar karena:
  - Bahwa Pemutusan hubungan kerja tidak melalui upaya terlebih dahulu sebagaimana diatur dalam Pasal 151 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003.
16. Bahwa sudah sangat jelas alasan Tergugat yang memutuskan pemutusan kerja kepada Penggugat sangatlah tidak mendasar karena:
  - Bahwa pemutusan hubungan kerja tidak melalui upaya terlebih dahulu sebagaimana diatur dalam Pasal 151 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 dan sudah sepatutnya harus batal demi hukum.
  - Bahwa tidak bisa memberikan dua sanksi dengan permasalahan yang bersamaan seperti yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat dengan cara memberikan *skorsing* dan pemutusan hubungan kerja.
  - Bahwa Pemutusan Hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tidak sesuai dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 13 tahun 2005.

Hal. 15 dari 18 hal. Put. Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa sudah adanya kesepakatan antara petugas *valet*/korban dan Penggugat sehingga permasalahan ini tidak bisa dijadikan acuan untuk memutuskan hubungan kerja kepada pekerja.

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

Bahwa keberatan-keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 25 Maret 2014 dan kontra memori kasasi tanggal 7 April 2014 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut :

Bahwa perdamaian yang telah terjadi antara Penggugat/ Pemohon Kasasi dengan teman sekerjanya telah diselesaikan melalui perdamaian di Pos Keamanan dan diakui sendiri oleh pekerja teman sekerja Penggugat Dede Fahrozi, ini membuktikan bahwa masalah antara Penggugat dengan Dede Fahrozi telah selesai dan tidak ada permasalahan, dengan demikian maka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tanggal 10 Juli 2013 Nomor 060/GMH/SK-SKS/VII/2013 tidak berdasar dan bertentangan dengan Pasal 155 (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka putusan Pengadilan Hubungan Industrial sesuai ketentuan Pasal 151 (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013, harus dibatalkan dan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi/Penggugat dengan Termohon Kasasi/Tergugat tidak terputus;

Bahwa dalam Pandangan *Permanent Law Enforcement*, perdamaian yang terjadi antar pekerja adalah menggugurkan unsur melawan hukum;

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan provisi, oleh karena tuntutan tersebut sudah termasuk pokok perkara yang telah dipertimbangkan dalam perkara *a quo* maka tuntutan provisi tersebut haruslah ditolak;

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

1. Bahwa alasan-alasan keberatan dari Pemohon Kasasi tidak dapat dibenarkan, karena *Judex Facti* telah tepat dan benar dalam menilai, menimbang dan menerapkan hukumnya kecuali mengenai amar putusan Nomor 2 perlu di hapus karena tidak sesuai dengan pertimbangan *Judex Facti* dan upah proses dari 8 bulan di perbaiki menjadi 6 bulan.

Hal. 16 dari 18 hal.Put.Nomor 336 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

2. Bahwa Pemohon Kasasi telah mengakui perbuatannya memukul teman sekerjanya sehingga melanggar peraturan perusahaan (PP) Pasal 65 ayat (4) huruf c yang dapat di PHK tanpa uang pesangon.

Menimbang, bahwa oleh karena terjadi perbedaan pendapat dalam Majelis Hakim dan telah diusahakan musyawarah dengan sungguh-sungguh tetapi tidak tercapai mufakat, maka sesuai Pasal 30 ayat (3) 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, Majelis Hakim mengambil putusan dengan suara terbanyak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : Saiful Arif Nasution tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 218/PHI.G/2013/PN.Jkt.Pst tanggal 24 Februari 2014 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan perkara ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 biaya perkara dibebankan kepada Negara;

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

## M E N G A D I L I

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : **Saiful Arif Nasution**, tersebut;

Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 218/PHI.G/2013/PN.Jkt.Pst. tanggal 24 Februari 2014;

## MENGADILI SENDIRI

Hal. 17 dari 18 hal.Put.Nomor 336 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

DALAM PROVISI

- Menolak tuntutan provisi Penggugat;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya.
2. Menghukum Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi semula atau setara.
3. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat batal demi hukum.

Membebankan biaya perkara dalam tingkat kasasi kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari **Rabu** tanggal **27 Agustus 2014** oleh H. Yulius, SH.,MH., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dwi Tjahyo Soewarsono, SH.,MH., dan Arief Sudjito, SH.,MH. 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 Victor Togi Rumahorbo, SH.,MH., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-Anggota,

ttd./Dwi Tjahyo Soewarsono, SH.,MH.

ttd./Arief Sudjito, SH.,MH.

K e t u a,

ttd./H. Yulius, SH.,MH.,

Panitera Pengganti

Ttd./Victor Togi Rumahorbo, SH.,MH.

Untuk Salinan :

MAHKAMAH AGUNG RI  
Atas nama Panitera  
Panitera Muda Perdata Khusus

**RAHMI MULYATI, SH.,MH**  
**NIP : 19591207 198512 2 002**

Hal. 18 dari 18 hal.Put.Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2014