



**P U T U S A N**

**Nomor 845 K/Pdt.Sus-PHI/2015**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

**M A H K A M A H A G U N G**

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

**PT GHARMAPALA PUTRA UTAMA**, diwakili oleh Reni Setiawati, S.E., selaku Direktur PT Gharmapala Putra Utama (Hotel Treva Internasional), berkedudukan di Jalan Menteng Raya Nomor 33 Jakarta Pusat, dalam hal ini memberi kuasa kepada Tabrani Kemal, S.H., M.H., kewarganegaraan Indonesia, Advokat, beralamat di Plaza 3 Pondok Indah Blok E/2 Jalan TB. Simatupang Raya, Jakarta Selatan, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 21 Agustus 2015, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

m e l a w a n

**EGGI AFFANDI**, kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Pelda Suryanta, Gang Swadaya, RT. 005/004, Kelurahan Nagekeng, Kecamatan Citamiang, Kota Madya Sukabumi, Jawa Barat, dalam hal ini memberi kuasa kepada:

1. C. Supiandi;
2. Syahrul Pasa;

Para Pengurus Federasi Serikat Pekerja Pariwisata dan Sektor Indonesia (FSP PARAS Indonesia), keduanya kewarganegaraan Indonesia, beralamat di Jalan Penegak Nomor 27, Matraman, Jakarta 13140 (d/h. Di Jalan Penegak III Nomor 15, Matraman, Jakarta 13140), berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 21 September 2015 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 mengajukan gugatan terhadap Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

Hal. 1 dari 22 hal.Put.Nomor 845 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Dalam Pokok Perkara Perselisihan Hak:

1. Bahwa Penggugat telah bekerja di perusahaan Tergugat yakni PT Gharmapala Putra Utama (Hotel Treva International) yang bergerak di bidang Jasa Perhotelan dengan klasifikasi Hotel Bintang 3, terhitung sejak tanggal 10 Agustus 2005 (masa kerjanya selama 10 tahun), sebagai Pekerja Tetap dengan jabatan terakhir *Cashier* pada *Accounting Dept.* dan menerima upah terakhir pada bulan Januari 2014 hanya sebesar Rp2.006.789,00 (dua juta enam ribu tujuh ratus delapan puluh sembilan Rupiah)/bulan;
2. Bahwa selain sebagai karyawan, Penggugat juga sebagai Pengurus Jabatan Sementara sesuai Surat Keputusan Pengukuhan Jabatan Sementara Pengurus Serikat Pekerja Hotel Treva International, Serikat Pekerja Anggota (SPA) Federasi Serikat Pekerja Pariwisata dan Sektoral Indonesia (FSP Paras Indonesia) Nomor Kep.018.1/A/SK-Pjs/SPA/JPA/III/2013, tanggal 30 Agustus 2013, yang diterbitkan oleh Federasi Serikat Pekerja Pariwisata dan Sektoral Indonesia (FSP Paras Indonesia), dimana Serikat Pekerja Hotel Treva International telah tercatat pada kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Pusat dengan Nomor Bukti Pencatatan 608/I/P/IV/2013, Tanggal 16 April 2013;
3. Bahwa gugatan perselisihan hak ini diajukan oleh Penggugat terkait mengenai Upah yang dibayarkan/diberikan oleh Tergugat lebih rendah dari ketentuan upah minimum sektoral provinsi (UMSP) tahun 2012 s/d 2014 yang berlaku pada sektor/kelompok Pariwisata (Hotel Bintang 3, 4, dan 5), dan Hak dasar Penggugat untuk berorganisasi;
4. Bahwa Pokok Perkara Perselisihan Hak Atas Pengupahan adalah sebagai berikut:
  - 4.1. Upah Tahun 2012 yang dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat hanya sebesar Rp1.535.000,00 (satu juta lima ratus tiga puluh lima ribu Rupiah), sedangkan upah minimum sektoral provinsi (UMSP) tahun 2012 sesuai Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 13 Tahun 2012 yang berlaku pada sektor/kelompok Hotel Bintang 3,4, dan 5 di Provinsi DKI Jakarta sebesar Rp1.620.899,00 (satu juta enam ratus dua puluh ribu delapan ratus sembilan puluh sembilan Rupiah); Sehingga antara upah yang dibayarkan oleh Tergugat dengan ketentuan yang berlaku dimaksud, terdapat selisih kekurangan

Hal. 2 dari 22 hal.Put.Nomor 845 K/Pdt.Sus-PHI/2015



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebesar Rp85.899,00 (delapan puluh lima ribu delapan ratus sembilan puluh sembilan Rupiah)/bulan dikalikan selama 12 (dua belas) bulan;

- 4.2. Upah Tahun 2013 yang dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat hanya sebesar Rp. 2.006.789,00 (dua juta enam ribu tujuh ratus delapan puluh sembilan rupiah), sedangkan upah minimum sektoral provinsi (UMSP) tahun 2013 sesuai Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 207 Tahun 2012 yang berlaku pada sektor/kelompok Hotel Bintang 3, 4, dan 5 di Provinsi DKI Jakarta sebesar Rp2.354.000,00 (dua juta tiga ratus lima puluh empat ribu Rupiah); Sehingga antara upah yang dibayarkan oleh Tergugat dengan ketentuan pengupahan, terdapat selisih kekurangan sebesar Rp347.211,00 (tiga ratus empat puluh tujuh ribu dua ratus sebelas Rupiah)/bulan dikalikan selama 12 (dua belas) bulan;

- 4.3. Upah Tahun 2014 yang dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat hanya sebesar Rp2.006.789,00 (dua juta enam ribu tujuh ratus delapan puluh sembilan Rupiah), sedangkan upah minimum sektoral provinsi (UMSP) Tahun 2014 sesuai Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 62 Tahun 2014 yang berlaku pada sektor/kelompok Hotel Bintang 3, 4, dan 5 di Provinsi DKI Jakarta sebesar Rp2.563.050,00 (dua juta lima ratus enam puluh tiga ribu lima puluh Rupiah); Sehingga antara upah yang dibayarkan oleh Tergugat dengan ketentuan pengupahan, terdapat selisih kekurangan sebesar Rp556.261,00 (lima ratus lima puluh enam ribu dua ratus enam puluh satu Rupiah)/bulan dikalikan selama 1 (satu) tahun;

- 4.4. Bahwa dalam ketentuan Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dengan tegas dan jelas berbunyi:

- (1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- (2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Hal. 3 dari 22 hal.Put.Nomor 845 K/Pdt.Sus-PHI/2015



4.5. Bahwa berdasarkan ketentuan dimaksud, maka alasan Tergugat dalam membayarkan upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum dan/atau hanya sebesar KHL karena adanya kesepakatan dengan para pekerja/karyawan, maka kesepakatan mana harus dinyatakan batal demi hukum;

Dan faktanya Tergugat tidak pernah mengajukan penangguhan atas Peraturan Gubernur tentang upah minimum (UMSP), sehingga Tergugat wajib membayarkan upah dan/atau kekurangan upah dimaksud kepada Penggugat yang besarnya sesuai dengan ketentuan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Tentang Upah Minimum Sektor Provinsi (UMSP) yang berlaku pada Sektor Pariwisata (Hotel Bintang 3, 4, dan 5);

4.6. Bahwa tindakan Tergugat yang membayarkan upah kepada Penggugat lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang berlaku tersebut juga merupakan tindak pidana kejahatan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal ... dst. ..., Pasal 90 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta Rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta Rupiah);

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan;

4.7. Bahwa tindak pidana atas pengupahan tersebut sampai saat ini masih dalam proses penyidikan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta;

4.8. Bahwa oleh karena nyata-nyata Tergugat dalam membayarkan upah kepada Penggugat lebih rendah dari ketentuan upah minimum (UMSP) yang berlaku, sehingga Penggugat memiliki hak untuk menuntut atas kekurangan pembayaran upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja, dan karena hak yang timbul didasari karena Penggugat telah melakukan pengabdian berupa adanya *prestatie* kerja sehingga Penggugat adalah sebagai pemilik hak. Oleh sebab itu upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan



kerja tidak dapat hapus karena adanya lewat waktu tertentu (daluarsa), karena apa yang telah diberikan oleh Penggugat sebagai *prestatie* harus diimbangi dengan upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja sebagai *tegen prestatie*;

4.9. Bahwa dengan mengacu kepada ketentuan perundang-undangan yang bersangkutan dan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-IX/2012, tanggal 19 September 2013, maka sudah sepatutnya dan adil menurut hukum Tergugat harus dihukum untuk membayarkan kekurangan upah Penggugat terhitung sejak pembayaran upah pada bulan Januari s.d. Desember tahun 2012 s.d. 2014, dengan perincian sebagai berikut:

- Tahun 2012 @Rp. 85.899 X 12 = Rp 1.030.788.00
  - Tahun 2013 @Rp. 347.211 X 12 = Rp 4.166.532.00
  - Tahun 2014 @Rp. 556.261 X 12 = Rp 6.675.132.00 +
- Total kekurangan upah = Rp 11.872.452.00

4.10. Bahwa upah terendah berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 20 Tahun 2015 Tentang Upah Minimum Sektor Provinsi (UMSP) DKI Jakarta Tahun 2015 untuk sektor Pariwisata (Hotel Bintang 3, 4, dan 5) adalah sebesar Rp2.835.000,00 (dua juta delapan ratus tiga puluh lima ribu Rupiah);

4.11. Bahwa berdasarkan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 20 Tahun 2015 Tentang Upah Minimum Provinsi (UMSP) DKI Jakarta Tahun 2015 *Juncto* pasal 14 ayat (2) Permenaker Nomor 01/MEN/1999 Tentang Perlindungan Upah sebagaimana yang telah diubah dengan Kepmenakertrans Nomor KEP.226/MEN/2000 Tentang Perubahan Beberapa Pasal dalam Permenaker Nomor Per-01/MEN/1999, yang pada pokoknya berbunyi: "Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang memiliki masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun";

4.12. Bahwa dengan mempertimbangkan masa kerja dari Penggugat telah mencapai 10 (sepuluh) tahun dan berlandaskan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 92 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta ketentuan perundang-undangan yang bersangkutan lainnya, maka sangat beralasan jika Penggugat menuntut untuk dibayarkan dan/atau diperhitungkan upahnya terhitung sejak tanggal 1 Januari 2015 adalah sebesar Rp3.000.000,00 (tiga juta Rupiah);





5. Bahwa Pokok Perkara Perselisihan Hak Atas Hak Dasar Berorganisasi adalah sebagai berikut:
- 5.1. Sesuai ketentuan Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat, maka Penggugat sebagai pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;
- 5.2. Dan sesuai ketentuan Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka Penggugat juga berhak membentuk dan menjadi anggota Federasi serikat pekerja/serikat buruh;
- 5.3. Pada tanggal 16 Maret 2013 Penggugat bersama-sama rekan kerjanya sebanyak 21 (dua puluh) orang melakukan musyawarah untuk membentuk dan memilih kepengurusan serikat pekerja;
- 5.4. Dimana pada pemilihan kepengurusan tersebut Penggugat terpilih menjadi Pengurus Serikat Pekerja Hotel Treva International dengan jabatan sebagai Sekretaris, yang selanjutnya Serikat Pekerja Hotel Treva International menyatakan berafiliasi kepada Federasi Serikat Pekerja Pariwisata Dan Sektoral Indonesia (FSP Paras Indonesia) dan telah tercatat pada kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Pusat dengan Nomor Bukti Pencatatan: 608/I/P/IV/2013, tanggal 16 April 2013;
- 5.5. Bahwa atas pembentukan Serikat Pekerja dimaksud Tergugat melakukan tindakan anti serikat pekerja dan/atau pemberangusan serikat pekerja (Union Busting) dengan cara mengedarkan dan memaksa para pekerja/karyawan Hotel Treva Int'l) yang telah menjadi Anggota Serikat Pekerja untuk menandatangani Surat Pernyataan sebagaimana tersebut di bawah ini:

**SURAT PERNYATAAN**

Pada hari ini Kamis Tanggal Delapan Belas Bulan Juli Tahun Dua Ribu Tiga Belas,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : .....

Tempat & Tanggal lahir : .....

Jabatan : .....

Departement : .....



**MENYATAKAN:**

1. Bahwa Saya berjanji untuk tetap tunduk dan setia terhadap segala aturan yang telah ditetapkan Management maupun Direksi;
2. Bahwa Saya berjanji untuk tidak mengikuti Organisasi Perburuhan manapun Atau membentuk kepengurusan organisasi perburuhan tanpa persetujuan dari Management maupun Direksi;
3. Bahwa apabila ada persoalan atau aspirasi yang akan Saya sampaikan kepada Management maupun Direksi, maka akan saya lakukan dengan cara Musyawarah dan kekeluargaan baik menghadap langsung kepada Management maupun Direksi melalui perwakilan karyawan di setiap department Untuk menghadap kepada Management;
4. Bahwa apabila Saya melanggar butir-butir tersebut di atas maka Saya siap Mengundurkan diri tanpa ada tuntutan apapun;
5. Surat pernyataan ini berlaku selama Saya bekerja di Hotel Treva International;

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran penuh tanpa ada paksaan dari pihak manapun;

Jakarta, 18 Juli 2013,

Yang Menyatakan,

Saksi I

Saksi II

.....

.....

M. Widodo. SH  
HRD Manager

Mengetahui,

Samuel Daud Sardjulo  
General Manager

- 5.6. Bahwa Penggugat juga termasuk yang diperintahkan oleh Tergugat untuk mengisi dan menandatangani Surat Pernyataan tersebut dan karena tindakan Tergugat tersebut melanggar ketentuan perundang-undangan yang berlaku, maka Penggugat tidak bersedia dan/atau menolak untuk mengisi dan menandatangani;
- 5.7. Beberapa hari setelah diedarkannya Surat Pernyataan dimaksud, maka berdampak pada banyaknya pekerja/karyawan Hotel Treva International yang telah menjadi Anggota serikat pekerja mengundurkan diri dari keanggotaan serikat pekerja dan Tergugat



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

melakukan PHK terhadap Pengurus serikat pekerja dengan berbagai cara dan alasan;

- 5.8. Bahwa oleh karena Sdr. Abdul Rafiq selaku Ketua Serikat Pekerja Hotel Treva International di PHK oleh Tergugat, maka berdasarkan hasil musyawarah antara Pengurus dengan para Anggota yang dilaksanakan pada tanggal 30 Agustus 2013, disepakati untuk menetapkan dan mengukuhkan Pengurus Jabatan Sementara dan Penggugat ditetapkan sebagai Pjs. Sekretaris;
- 5.9. Dan setelah Sdr. Abdul Rafiq selaku Ketua yang pertama kali yang di PHK, ternyata berlanjut kepada Pengurus lainnya yakni Sdr. Yuliansyah selaku Sekretaris dan/atau Pjs. Ketua, lalu Sdr. Rian Hariyanto) selaku Bendahara dan terakhir adalah Penggugat selaku Pjs. Sekretaris juga di PHK oleh Tergugat, yang artinya Pengurus Serikat Pekerja Hotel Treva International telah diberangus oleh Tergugat;
- 5.10. Bahwa tindakan Tergugat yang demikian, jelas sangat bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 UUD 1945, *Juncto* Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 98 *Juncto* Keppres Nomor 83 Tahun 1998 tentang Konvensi Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi *Juncto* Pasal 5 dan Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang SP/SB *Juncto* Pasal 24 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia *Juncto* Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan tindakan mana merupakan tindak pidana kejahatan dengan sanksi hukuman kurungan penjara dan denda sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang SP/SB;
- 5.11. Bahwa oleh karena membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota serikat pekerja merupakan hak dasar bagi Penggugat dan para pekerja lainnya; maka patut dan adil jika segala tindakan yang telah dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat harus dinyatakan melanggar hukum;
- 5.12. Bahwa oleh karena segala tindakan yang telah dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat dinyatakan melanggar hukum, maka oleh sebab itu Tergugat Surat Pernyataan tertanggal 18 Juli 2013

Hal. 8 dari 22 hal.Put.Nomor 845 K/Pdt.Sus-PHI/2015

#### 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

yang dibuat dan diedarkan oleh Tergugat harus pula dinyatakan bertentangan dengan ketentuan Pasal 28 huruf c dan d Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan surat pengunduran diri dari keanggotaan serikat pekerja Hotel Treva International yang dibuat oleh para pekerja/karyawan harus dinyatakan batal demi hukum;

6. Bahwa oleh karena nyata-nyata perselisihan hak dalam perkara *a quo* timbul karena tidak dipenuhinya hak-hak Penggugat atas pembayaran upah yang seharusnya diterima dan hak dasar untuk berorganisasi, akibat adanya perbedaan pelaksanaan, atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan dan peraturan perusahaan, maka perselisihan mana sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam BAB I Ketentuan Umum Pasal 1 butir 2 (dua), yang berbunyi:

“Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak. Akibat adanya perbedaan pelaksanaan, atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”;

Oleh karenanya gugatan mengenai perselisihan hak yang diajukan oleh Penggugat ini sudah sepatutnya menurut hukum untuk diterima dan dikabulkan oleh Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara *a quo*;

7. Bahwa berdasarkan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka sudah seharusnya menurut hukum Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak yang diajukan oleh Penggugat ini;

Dalam Pokok Perkara Perselisihan PHK:

1. Bahwa terhadap apa yang telah Penggugat sampaikan Dalam Pokok Perkara Perselisihan Hak mohon untuk dinyatakan termuat kembali Dalam Pokok Perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini;
2. Bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat terhitung tanggal 07 Februari 2014, hal mana sesuai dengan surat *Inter Office Memorandum* yang dikeluarkan oleh Tergugat dengan Nomor Ref: HRD-003/IM/II/2014, Tanggal 07 Februari 2014, Hal : Pemutusan Hubungan Kerja;

Hal. 9 dari 22 hal.Put.Nomor 845 K/Pdt.Sus-PHI/2015

#### 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)



3. Bahwa berdasarkan surat Interoffice Memorandum yang dikeluarkan oleh Tergugat dengan Nomor Ref: HRD-003/IM/II/2014, Tanggal 07 Februari 2014, Hal: Pemutusan Hubungan Kerja dimaksud, maka dapat diketahui secara nyata, jelas, dan terang, bahwasannya alasan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat pada pokoknya adalah karena melakukan pembelaan kepada Sdr. Panca Akbar Saputra, sehingga Penggugat dianggap telah melanggar ketentuan Peraturan Perusahaan Hotel Treva International;
4. Bahwa pembelaan yang dilakukan oleh Penggugat terhadap Anggota Serikat Pekerja yang bernama Sdr. Panca Akbar Saputra dimaksud semata-mata dilakukannya hanya untuk menjalankan fungsi, peran, dan kewajibannya sebagai Pengurus Serikat Pekerja Hotel Treva International, dimana Anggotanya yang bernama Sdr. Panca Akbar Saputra tersebut telah diputuskan hubungan kerjanya oleh Tergugat dengan alasan kontrak kerja (PKWT)-nya telah berakhir, sedangkan faktanya kontrak kerja (PKWT) dimaksud dilakukan secara terus menerus tanpa terputus sejak tahun 2010 s.d. 2014 dengan jumlah 6 (enam) kali penandatanganan kontrak kerja (PKWT) dan di sisi lain selama 6 (enam) kali penandatanganan kontrak kerja (PKWT) tersebut Sdr. Panca Akbar Saputra tidak pernah diberikan 1 (satu) rangkap perjanjian kerja (PKWT)-nya oleh Tergugat;
5. Bahwa oleh karenanya berdasarkan surat permohonan pendampingan tertanggal 19 Januari 2014 yang dibuat oleh Sdr. Panca Akbar Saputra selaku Anggota Serikat Pekerja Hotel Treva International, maka oleh karena itu Penggugat bersama rekan pengurus serikat pekerja lainnya (Sdr. Rian Hariyanto) pada tanggal 21 Januari 2014 mendatangi Departemen HRD selain ingin mengambil formulir cuti juga bermaksud untuk mendampingi Sdr. Panca Akbar Saputra untuk mempertanyakan mengenai status hubungan kerjanya karena telah di PHK secara sepihak oleh Tergugat dengan alasan kontrak kerjanya (PKWT) telah berakhir, sementara itu faktanya kontrak kerjanya berlangsung secara terus menerus sampai 6 (enam) kali penandatanganan kontrak kerja (PKWT), sehingga tindakan Tergugat yang demikian sangat bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (3) *Juncto* Pasal 59 ayat (1), (2), (4), (5) dan (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *Juncto* Permenakertrans Nomor 100/MEN/VI/2004;
6. Bahwa tindakan Penggugat yang melakukan peran, dan fungsinya dalam melakukan pendampingan serta pembelaan terhadap hak maupun

Hal. 10 dari 22 hal.Put.Nomor 845 K/Pdt.Sus-PHI/2015



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kepentingan anggotanya yang bernama Sdr. Panca Akbar Saputra merupakan bagian dari kewajibannya sebagai Pengurus Serikat Pekerja sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 27 huruf a dan b Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, sehingga tindakan mana dibenarkan dan dilindungi oleh perundang-undangan;

7. Bahwa oleh karenanya tindakan Tergugat yang melakukan PHK terhadap Penggugat dengan alasan karena melakukan pembelaan kepada Sdr. Panca Akbar Saputra sebagaimana dimaksud dalam surat Interoffice Memorandum yang dikeluarkan oleh Tergugat dengan Nomor Ref: HRD-003/IM/II/2014, tanggal 07 Februari 2014, Hal: Pemutusan Hubungan Kerja, jelas-jelas alasan maupun tindakan PHK yang demikian sangat bertentangan dengan ketentuan Pasal 28 huruf a Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
8. Bahwa berdasarkan fakta-fakta tersebut maka sangatlah meyakinkan dan tidak terbantahkan kalau pada dasarnya tindakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat semata-mata karena Tergugat tidak menginginkan keberadaan Serikat Pekerja di lingkungan perusahaan Hotel Treva International, yang artinya perselisihan mana mengenai PHK terkait erat dengan perselisihan Hak atas kedudukan, peran dan fungsi dari Penggugat selaku pengurus Serikat Pekerja Hotel Treva International, Serikat Pekerja Anggota (SPA) Federasi Serikat Pekerja Pariwisata dan Sektoral Indonesia (FSP Paras Indonesia);
9. Bahwa disini lain nyata-nyata PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat belum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sedangkan berdasarkan Anjuran tertulis Nomor 2350/-1.835.1, tertanggal 30 September 2014 yang dikeluarkan oleh Mediator Hubungan Industrial pada Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Pusat yang pada pokoknya berbunyi: "Agar perusahaan PT Gharmapala Putra Utama (Hotel Treva International) yang beralamat di Jl. Menteng Raya Nomor 33, Jakarta Pusat, mempekerjakan kembali pekerja Sdr. Eggy Affandi pada posisi dan jabatan semula, membayar kekurangan upah dan membayarkan upah selama proses serta THR 2014, dengan demikian tindakan Tergugat tersebut tidak dapat dibenarkan karena sangat bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Hal. 11 dari 22 hal.Put.Nomor 845 K/Pdt.Sus-PHI/2015



10. Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat belum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, maka oleh sebab itu PHK tersebut harus dinyatakan batal demi hukum sesuai ketentuan Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

11. Bahwa oleh PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat dinyatakan batal demi hukum, maka dengan demikian hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus pula dinyatakan belum dan/atau tidak pernah terputus, sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf f, *Juncto* Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *Juncto* Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, maka Tergugat tetap wajib untuk membayarkan upah Penggugat selama dalam proses PHK terhitung sejak Februari 2014 sampai adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap (*Inkracht Van Gewisjde*), sehingga perhitungan upah selama proses PHK yang seharusnya diterima oleh Penggugat diperkirakan perhitungannya adalah sebagai berikut:

- Upah proses

Feb s/d Des Tahun 2014 : @Rp2.563.050 X 11 = Rp 28.193.550,00

- Upah proses

Jan s/d Juli Tahun 2015 : @Rp3.000.000 X 6 = Rp 18.000.000,00 +

Total Upah Proses = Rp 46.193.550,00

Terbilang: (empat puluh enam juta seratus sembilan puluh tiga ribu lima ratus lima puluh Rupiah);

12. Bahwa selain hal tersebut di atas, sesuai ketentuan Pasal 6 ayat (1) Permenaker Nomor PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan, di mana Hari Raya Idul Fitri Tahun 2014 (1435 Masehi) jatuh pada tanggal 28-29 Juli 2014, dan karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat saat itu menurut hukum dinyatakan belum terputus, maka oleh karenanya Penggugat masih berhak mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan untuk Tahun 2014 paling sedikit 1 (satu) bulan upah yakni paling sedikit sesuai UMSP Tahun 2014 sebesar Rp2.563.050,00 (dua juta lima ratus enam puluh tiga ribu lima puluh Rupiah);



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

13. Bahwa pada mulanya Penggugat sangat berkeinginan untuk tetap bekerja kembali pada posisi dan jabatan semula, namun faktanya Tergugat telah menolak Anjuran tertulis Nomor 2350/-1.835.1, tertanggal 30 September 2014, yang dikeluarkan oleh Mediator Hubungan Industrial pada kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Pusat, sehingga dengan mempertimbangkan sikap dan tindakan Tergugat yang sangat arogan dan sewenang-wenang tersebut, maka Penggugat berpendapat dan berkesimpulan akan sangat sulit rasanya untuk mencapai hubungan kerja yang harmonis dengan Tergugat;
14. Bahwa oleh karenanya berdasarkan itikad baik guna penyelesaian perselisihan terhadap perkara *a quo* dan mengingat ketentuan sebagaimana dimaksud dalam BAB XVII Ketentuan Peralihan Pasal 191 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *Juncto* Pasal 27 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.150/MEN/2000, secara jelas dan tegas berbunyi: "Dalam hal Pekerja (Penggugat) bersedia diputuskan hubungan kerjanya, maka Pengusaha (Tergugat) wajib membayarkan secara tunai berupa kompensasi atas PHK berupa Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) Pasal 156 ayat (3) dan penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta membayarkan seluruh hak-hak lainnya yang seharusnya diterima oleh Penggugat sesuai ketentuan perundang-undangan yang bersangkutan";
15. Bahwa berdasarkan ketentuan perundang-undangan sebagaimana dimaksud, maka sangat beralasan hukum jika Penggugat menuntut dan mengajukan permohonan kepada yang terhormat Majelis Hakim untuk diputuskan hubungan kerjanya dengan Tergugat, dan atas PHK dimaksud sangat patut dan adil jika Tergugat dihukum untuk membayarkan secara tunai kompensasi PHK beserta seluruh hak-hak yang seharusnya diterima oleh Penggugat dimaksud;
16. Bahwa berdasarkan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 157 ayat (1) *Juncto* Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) *Juncto* Pasal 93 ayat (1) huruf f *Juncto* Pasal 155 ayat (3) *Juncto* Pasal 92 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *Juncto* Pasal 1 dan 3 Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 20 Tahun 2015 *Juncto* putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 *Juncto* Pasal 6 ayat (1) Permenaker Nomor PER-04/MEN/1994, maka oleh karenanya dasar perhitungan atas

Hal. 13 dari 22 hal.Put.Nomor 845 K/Pdt.Sus-PHI/2015

#### 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)





kompensasi PHK dan hak-hak yang seharusnya diterima oleh Penggugat adalah sebagai berikut:

- Uang Pesangon:  
2 X 9 X Rp. 3.000.000,00 = Rp 54.000.000,00
- Uang penghargaan masa kerja:  
4 X Rp. 3.000.000,00 = Rp 12.000.000,00
- Uang penggantian hak:  
15% X Rp. 66.000.000,00 = Rp 9.900.000,00
- Upah proses Februari 2014 s/d Juli 2015 = Rp 46.193.550,00
- THR Keagamaan Tahun 2014 = Rp 2.563.050,00
- Total = Rp 124.656.600,00

Terbilang: (Seratus dua puluh empat juta enam ratus lima puluh enam ribu enam ratus Rupiah);

17. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat mengenal perselisihan PHK ini didasarkan pada fakta, bukti-bukti dan alas hukum yang sangat kuat sekali, maka sudah sepatutnya dan layak menurut gugatan Penggugat dimaksud untuk dinyatakan diterima dan dikabulkan oleh Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili, dan memutus perkara *a quo*;

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

Dalam Pokok Perkara Perselisihan Hak:

Primer:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Tergugat untuk membayarkan secara tunai atas kekurangan upah terhitung sejak 1 Januari - Desember 2012 s.d. 1 Januari - Desember 2014 yang seluruhnya sebesar Rp11.872.452,00 (sebelas juta delapan ratus tujuh puluh dua ribu empat ratus lima puluh dua Rupiah);
3. Menyatakan Surat Pernyataan tertanggal 18 Juli 2013 yang dibuat dan diedarkan oleh Tergugat bertentangan dengan ketentuan pasal 28 huruf c dan d Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh;
4. Menyatakan surat pengunduran diri yang dilakukan secara terpaksa oleh para anggota Serikat Pekerja Hotel Treva International SPA FSP Paras Indonesia tidak sah dan batal demi hukum;
5. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Subsider:

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya  
(*Ex aequo et bono*);

Dalam Pokok Perkara:

Primer:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus dan berakhir sejak putusan ini dibacakan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja dan hak-hak lainnya yang seharusnya diterima Penggugat yang meliputi: Uang pesangon, Uang penghargaan masa kerja, Uang penggantian hak, Upah selama proses dan THR Keagamaan Tahun 2014 yang seluruhnya sebesar Rp124.656.600,00 (seratus dua puluh empat juta enam ratus lima puluh enam ribu enam ratus Rupiah);
4. Memerintahkan kepada Tergugat untuk membuat dan memberikan surat pengalaman bekerja kepada Penggugat secara baik dan benar;
5. Membebankan biaya perkara ini kepada Negara;

Subsider:

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil adilnya  
(*Ex aequo et bono*);

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

1. Eksepsi Penggabungan Gugatan:

Bahwa Gugatan Penggugat Bertentangan dengan Hukum Acara Perdata yang berlaku, dimana telah menggabungkan 2 (dua) Jenis gugatan dalam (satu) gugatan;

Bahwa berdasarkan Pasal 2 (dua) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dinyatakan:

Jenis Perselisihan Industrial meliputi:

- a. Perselisihan Hak;
- b. Perselisihan Kepentingan;
- c. Perselisihan Hubungan Pemutusan Kerja; dan
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu Perusahaan;

Bahwa gugatan Penggugat jelas terdiri dari 2 (dua) Jenis Perselisihan Hubungan Industrial yaitu:

Hal. 15 dari 22 hal.Put.Nomor 845 K/Pdt.Sus-PHI/2015

#### 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. Perselisihan Hak;
2. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);

Dalam hal ini jelas Penggugat telah menggabungkan 2 (dua) Jenis Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial, yang pada dasarnya jelas menyimpang dari Pokok Permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat, yaitu soal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan Interoffice Memorandum Nomor Ref: HRD-003/IM/II/2014, tanggal 07 Februari 2014, Perihal: Pemutusan Hubungan Kerja;

Dengan demikian jelas berdasarkan Hukum Acara Perdata yang berlaku, Penggabungan yang demikian Tidak Diperbolehkan;

Maka Gugatan Penggugat haruslah ditolak, karena bertentangan dengan Hukum Acara yang berlaku;

2. Eksepsi Gugatan Penggugat *Obscuur Libel* (kabur/ tidak jelas);

Bahwa di dalam Gugatan yang diajukan oleh Penggugat khususnya dalam Gugatan Perselisihan Hak, Penggugat telah mencampur adukan dalil gugatan Penggugat yaitu antara Pengupahan, Tentang Perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sehingga Nampak bahwa antara Posita dengan Petitum saling bertentangan;

Bahwa jelas dalam Posita Gugatan Penggugat yang dipermasalahkan tentang Perselisihan Hak Penggugat, Penggugat bertindak untuk dan atas nama sendiri melalui Kuasanya dan hanya mendalilkan tentang Perselisihan Hak menyangkut tentang Upah yang diterima Penggugat, sedangkan dalam Petitum Penggugat Nomor 4 yang berisi:

"Menyatakan surat pengunduran diri yang dilakukan secara terpaksa oleh para anggota Serikat Pekerja Hotel Treva International SPA FSP Paras Indonesia tidak sah dan batal demi hukum";

Dalam hal ini jelas bahwa antara Posita dengan Petitum dalam gugatan Penggugat saling bertentangan, karena Penggugat atau Kuasanya tidak mewakili para Pekerja lainnya, hanya untuk dan atas nama Pribadi Penggugat sendiri, dengan demikian jelas bahwa gugatan Penggugat sangat Kabur/Tidak Jelas (*Obscuur Libel*);

Berdasarkan apa yang Tergugat uraikan dalam EKSEPSI Tergugat, maka Tergugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili Perkara *a quo*, berkenan menerima Eksepsi Tergugat dan menolak gugatan Penggugat seluruhnya;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberi putusan Nomor 83/Pdt.Sus-

Hal. 16 dari 22 hal.Put.Nomor 845 K/Pdt.Sus-PHI/2015

#### 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

PHI/2015/PN.JKT.PST, tanggal 13 Agustus 2015 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak Eksepsi Tergugat;

Dalam Pokok Perkara:

Dalam Perselisihan Hak:

- Menyatakan gugatan mengenai perselisihan hak tidak dapat diterima;

Dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan ini diucapkan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat yang terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, upah proses untuk selama 6 (enam) bulan dan Tunjangan Hari raya 2014 yang seluruhnya berjumlah Rp62.228.250,00 (enam puluh dua juta dua ratus dua puluh delapan ribu dua ratus lima puluh Rupiah);
4. Menghukum Tergugat untuk memberikan surat pengalaman kerja kepada Penggugat;
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebaskan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp506.000,00 (lima ratus enam ribu Rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Tergugat pada tanggal 13 Agustus 2015, terhadap putusan tersebut, Tergugat dengan perantaraan kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 21 Agustus 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 27 Agustus 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 94/Srt.KAS/PHI/2015/PN.JKT.PST yang dibuat oleh Plt. Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan mana disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut pada tanggal 7 September 2015;

Bahwa setelah itu, oleh Penggugat yang pada tanggal 21 September 2015 telah disampaikan salinan Memori Kasasi dari Tergugat, diajukan Jawaban Memori Kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 28 September 2015;

Hal. 17 dari 22 hal.Put.Nomor 845 K/Pdt.Sus-PHI/2015

#### 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 permohonan kasasi *a quo* beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, sehingga permohonan kasasi tersebut formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa alasan-alasan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial dalam mengambil Keputusan sama sekali tidak mempertimbangkan eksepsi dan dalil-dalil dari Pemohon Kasasi/Tergugat yang telah didalilkan;
2. Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial hanya mempertimbangkan dalil-dalil serta bukti-bukti fotokopi yang diajukan oleh Penggugat/Termohon Kasasi. Di mana jelas terlihat dalam fakta persidangan, bahwa dalil-dalil dan bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat/Termohon Kasasi tidak cukup kuat untuk mengabulkan gugatan Penggugat. Bahwa gugatan Penggugat/Termohon Kasasi tidak didukung oleh Alat Bukti yang cukup, serta dalil-dalil Penggugat/Termohon Kasasi sangat tidak benar dan penuh kebohongan belaka guna memuluskan gugatannya dengan cara memutar balikkan fakta yang sebenarnya. Penggugat/Termohon Kasasi hanya berdalih untuk kepentingannya sendiri tanpa melihat kepentingan orang banyak, dimana ketika Tergugat/Pemohon mensomiir untuk membuktikan dalil-dalilnya Penggugat/Termohon Kasai tidak dapat membuktikannya. Penggugat/Termohon Kasasi hanya mengajukan Bukti foto copy P-1 s.d. P-7 dan Penggugat/Termohon Kasasi tidak dapat menghadirkan satu saksipun, sehingga tidak dapat mendukung dan membuktikan dalil gugatannya, atas peristiwa *a quo*. Jelas hal ini bertentangan dengan Hukum Acara Perdata yang berlaku (Pasal 1904 dan Pasal 1905 KUHPerdata);
3. Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial telah salah menerapkan hukum dalam putusnya, dimana Pengadilan Hubungan Industrial telah melampaui wewenangnya dengan memutus melebihi/menyimpang dari Petitum Penggugat (Point 3, Amar Putusannya);
4. Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial tidak mempertimbangkan Bukti-Bukti Tergugat, khususnya Bukti T-8 Surat Pernyataan Bersama Seluruh Karyawan Hotel Treva International, Tentang Penerapan UMP 2013, yang mana seluruh karyawan Hotel Treva International atas kesadarannya sudah sepakat bahwa penerapan upah seluruh karyawan mengacu kepada peraturan yang terdahulu, karena seluruh karyawan menyadari sepenuhnya

Hal. 18 dari 22 hal.Put.Nomor 845 K/Pdt.Sus-PHI/2015

**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

situasi ekonomi negara ini dan seluruh karyawan bersepakat untuk mempertahankan perusahaan agar tetap berjalan dengan baik;

5. Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial tidak mempertimbangkan Bukti T-2 Interoffice Memorandum, Nomor Ref. HRD-003/IM/II/2014 tanggal 07 Februari 2014. Perihal: Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Bahwa dasar Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut adalah cukup jelas dan kuat, karena merujuk dan berdasarkan Peraturan Perusahaan yang berlaku bagi Penggugat dan Tergugat. Dimana Pemohon Kasasi/Tergugat dan Bukti T-1 Peraturan Perusahaan, yang mana Pemohon Kasasi/Tergugat menjalankan kewenangan perusahaan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawan telah sesuai dengan Pasal 52 Peraturan Perusahaan, demi kepentingan organisasi perusahaan agar perusahaan berjalan dengan baik serta untuk melindungi seluruh karyawan yang ada; Bahwa kesalahan Penggugat/Termohon Kasasi adalah sebagai berikut:

- a. Bahwa pada hari Selasa tanggal 21 Januari 2014 Penggugat/Termohon Kasasi membohongi pimpinan (Chief Accounting) dimana ketika ditanya Penggugat/Termohon Kasasi mengatakan akan mengambil form cuti namun ternyata mempunyai tujuan lain. Atas tindakan tersebut Penggugat telah melanggar Pasal 45 (III) ayat 3 "Melakukan tindakan tidak sopan atau berbuat asusila di tempat kerja";
- b. Bahwa pada hari Selasa tanggal 21 Januari 2014 Penggugat/Termohon Kasasi berada di area hotel bukan pada waktu jam kerja dan tanpa perintah atau ijin atau memberitahukan atasannya, dan hal ini Penggugat telah melanggar Pasal 41 ayat 7 *Juncto* Pasal 42 ayat 8 Peraturan Perusahaan;
- c. Bahwa pada hari Selasa tanggal 21 Januari 2014 Penggugat/Termohon Kasasi juga masuk ke ruang HRD Manager tanpa diundang dan tanpa izin serta telah dilarang masuk oleh HR Officer namun Penggugat/Termohon Kasasi tetap menerobos masuk ke dalam ruangan. Dalam hal ini menandakan Penggugat/Termohon Kasasi tidak memiliki etika yang baik maka dalam hal ini Penggugat/Termohon Kasasi telah melanggar Pasal 45 (III) point 3 *Juncto* pasal 45 (1) point 19 Peraturan Perusahaan;
- d. Bahwa pada hari Selasa tanggal 21 Januari 2014 Penggugat/Termohon Kasasi juga menyatakan diri berhak mendampingi dan melakukan pembelaan kepada Saudara Panca Akbar Saputra (mantan karyawan Hotel Treva) yang tidak berdasarkan aturan yang sah serta mengkritik

Hal. 19 dari 22 hal.Put.Nomor 845 K/Pdt.Sus-PHI/2015



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kebijakan yang diambil oleh perusahaan terhadap Saudara Panca Akbar Saputra tanpa dilandasi aturan yang sah. Penggugat/Termohon Kasasi tidak dapat membuktikan secara legal atau tidak mendapat mandate dari Saudara Panca Akbar Saputra untuk mendampingi atau sebagai kuasa hukumnya. Jelas dalam hal ini Penggugat/Termohon Kasasi telah melanggar Pasal 42 ayat 15 *Juncto* pasal 45 (III) pint 6 Peraturan Perusahaan;

- e. Bahwa sesungguhnya persoalan Saudara Panca Akbar Saputra sudah ada kesepakatan dengan management sebelumnya bahwa yang bersangkutan memahami dan menerima untuk tidak diperpanjang kontrak kerjanya dan yang bersangkutan hanya meminta referensi kerja. Namun tiba-tiba Penggugat/Termohon Kasasi memaksakan diri untuk membela Saudara Panca Akbar Saputra tanpa mendapatkan mandat yang sah dari yang bersangkutan;

Bahwa perbuatan yang dilakukan oleh Penggugat/Termohon Kasasi tersebut dapat dikenakan sanksi berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa pesangon maupun uang jasa, dimaksud Pasal 52 point 2 dan point 3, yang isinya berbunyi:

- a. Point 2: "Karyawan yang berhenti dengan tidak hormat, tidak berhak atas pesangon ganti rugi atau uang jasa";
- b. Point 3: "Bila terjadi pemecatan, maka gaji karyawan yang bersangkutan dibayarkan sampai dengan pemberitahuan pemecatan tersebut";

Bahwa dapat kita bayangkan bagaimana rusaknya sebuah perusahaan yang mengutamakan usahanya di bidang jasa pelayanan dan Penggugat bertindak sangat tidak sopan terhadap pimpinan dibiarkan tanpa adanya tindakan hukum. Hal itu pasti tidak fair bahkan akan merusak wibawa perusahaan dan peraturan itu sendiri;

6. Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial telah salah menerapkan hukum dalam Putusannya, dengan tidak mempertimbangkan sama sekali Peraturan Perusahaan yang menjadi acuan bagi para pihak antara Penggugat/Termohon Kasasi dan Tergugat/Pemohon Kasasi, padahal Peraturan Perusahaan telah dibuat melalui Prosedur yang benar dan telah memenuhi syarat formil dan materiil dan telah disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta dan sampai dengan saat ini tidak ada pembatalan/gugatan Pembatalan melalui Pengadilan yang berwenang terhadap Peraturan Perusahaan dimaksud;

Hal. 20 dari 22 hal.Put.Nomor 845 K/Pdt.Sus-PHI/2015

#### 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 alasan-alasan kasasi tersebut Mahkamah Agung berpendapat sebagai berikut:

Menimbang, bahwa keberatan-keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, karena meneliti dengan saksama Memori Kasasi yang diterima tanggal 7 September 2015, dan Kontra Memori Kasasi yang diterima tanggal 28 September 2015, dihubungkan dengan pertimbangan putusan *Judex Facti* dalam hal ini putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat ternyata *Judex Facti* telah benar menerapkan hukum memutus hubungan kerja tanpa didahului peringatan sehingga *Judex Facti* sudah tepat memberi putusan PHK dengan kompensasi sesuai ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 karena terbukti Tergugat dalam melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja tidak berdasarkan peraturan perundang-undangan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, lagi pula ternyata bahwa putusan *Judex Facti* dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: PT GHARMAPALA PUTRA UTAMA tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta Rupiah), sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara;

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

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

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PT GHARMAPALA PUTRA UTAMA** tersebut;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada hari Kamis tanggal 4 Februari 2016 oleh Dr. Irfan Fachruddin, S.H., C.N., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Bernard, S.H., M.M., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc

Hal. 21 dari 22 hal.Put.Nomor 845 K/Pdt.Sus-PHI/2015



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

PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan dibantu oleh Maftuh Effendi, S.H., M.H., Panitera Pengganti, dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,

ttd.

Bernard, S.H., M.M.

ttd.

Dr. H. Fauzan, S.H., M.H.

K e t u a,

ttd.

Dr. Irfan Fachruddin, S.H., C.N.

Panitera Pengganti,

ttd.

Maftuh Effendi, S.H. M.H.

Untuk salinan  
MAHKAMAH AGUNG RI  
Atas Nama Panitera  
Panitera Muda Perdata Khusus,

**RAHMI MULYATI, S.H., M.H.**  
**NIP. 040 049 629**

Hal. 22 dari 22 hal.Put.Nomor 845 K/Pdt.Sus-PHI/2015