



PUTUSAN

Nomor 535 K/Pdt.Sus-PHI/2013

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

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

CV. TRIKARSA EKATAMA / HOTEL D'BATOE BANDUNG, yang diwakili oleh Direktur, Teddy Setiawan, berkedudukan di Jalan Pasir Kaliki Nomor 78 Bandung, dalam hal ini memberi kuasa kepada Yayat Hidayat, SH., HR & Legal CV. Tri Karsa Ekatama (d'Batoe Boutique), beralamat Jalan Pasir Kaliki Nomor 78 Bandung, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 20 Juni 2013, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

m e l a w a n

- 1 **AGUS SARWONO**, bertempat tinggal di Jalan Pasir Leutik Rt. 7/3 Padasuka, Kecamatan Cimenyan, Kabupaten Bandung, sebagai Termohon Kasasi I dahulu Penggugat I;
- 2 **DADI TJAHYADI**, bertempat tinggal di Gg. Rais Dalam Nomor 104 Pasir Kaliki-Kota Bandung, sebagai Termohon Kasasi II dahulu Penggugat II;
- 3 **AEP SAEFUL ROHMAN**, bertempat tinggal di Jalan Cikutra Rt. 08/02 Nomor 20 Kelurahan Cikutra, Kecamatan Cibeunying Kidul, Kota Bandung, sebagai Termohon Kasasi III dahulu Penggugat III;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

- 1 Bahwa management Hotel menerapkan system kerja PKWT yang salah hingga berdampak merugikan pekerja dan melanggar

Hal. 1 dari 17 hal. Put. Nomor 535 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Undang-Undang.
PKWT tidak merujuk
Undang-Undang
Ketenagakerjaan Nomor
13 Tahun 2003 Pasal 59
"Perjanjian kerja untuk
waktu tertentu hanya
dapat dibuat untuk
pekerjaan tertentu yang
menurut jenis dan sifat
atau kegiatan
pekerjaannya akan
selesai dalam waktu
tertentu", semua pekerja
yang bekerja di hotel
adalah kontrak;

- 2 Bahwa seluruh pekerja yang pertama bekerja telah melewati masa percobaan 3 bulan, hal ini sudah menjelaskan menjadi Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dengan mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan;
- 3 Bahwa Pasal 85 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlu ditetapkan mengenai jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus termasuk



pada Kepmenaker
Nomor : KEP. 233/
MEN/2003 tentang Jenis
Dan Sifat Pekerjaan
Yang Dijalankan Secara
Terus Menerus dalam
Pasal 3 poin d.
pekerjaan di bidang
usaha pariwisata;

- 4 Bahwa dengan kondisi
aturan yang tidak sesuai
dengan ketentuan yang
berlaku seperti maka
dibentuklah serikat
pekerja mandiri D'batoe
Hotel;
- 5 Bahwa pada tanggal 31
Januari 2012, dirasakan
perlunya legalitas
pendirian serikat
pekerja, maka
dilayangkanlah surat
pemberitahuan dan
permohonan pencatatan
serikat pekerja/buruh ke
Disnaker kota Bandung,
hingga pada tanggal 3
Februari keluar Surat
Tanda Bukti Pencatatan
Nomor 250/317
Disnaker dengan Nomor
Bukti Pencatatan: 250/
SPM d'Batoe Boutique
Hotel / CTT.3 -
Disnaker/2012 tanggal 3



Februari 2012, susunan kepengurusan SPM d'Batoe periode 2012-2014, ketua terpilih Endi Rahmadi, Sekretaris Nandar Arifin dan ditetapkan beserta AD/ART serta penetapan keanggotaan di FSPM. Daftar anggota pembentuk/pendiri 19 orang;

6 Bahwa pada keesokan harinya 4 Februari 2012 SPM d'Batoe sepakat menyampaikan aspirasinya dengan membuat Petisi Pekerja agar status karyawan menjadi tetap/permanen sesuai perundangan ketenagakerjaan, PKWT menjadi PKWTT;

7 Bahwa pada tanggal 7 Februari 2012 dilayangkan pemberitahuan bahwa telah terbentuk SPM d'Batoe 30 Januari 2012 hasil Keputusan Rapat Pekerja dan diketahui Management & Direksi. Dan disampaikan pula permohonan berunding



permasalahan status dan Normatif;

- 8 Bahwa pada tanggal 8 Februari 2012 SPM d'Batoe layangkan surat peringatan/somasi pemenuhan kewajiban hotel atas tuntutan SPM terhadap pemulihan seluruh hak terutama status permanen bagi pekerja hotel d'Batoe. Maka pengurus SPM pun mendatangi HRD untuk berunding dan disepakati HRD mewakili management. Telah diadakan perundingan namun perundingan tidak menemukan titik temu;
- 9 Bahwa pada tanggal yang sama 8 Februari 2012, SPM d'Batoe melayangkan surat yang ditujukan kepada Kepala Disnaker Kota Bandung Ibu Hibarni Andam Dewi perihal pelaporan kegagalan perundingan dan permohonan pengawasan dalam rencana mogok kerja di hotel dBatoe Boutique Hotel Bandung;

Hal. 5 dari 17 hal. Put. Nomor 535 K/Pdt.Sus-PHI/2013



10 Bahwa pada tanggal 9 Februari 2012 pukul 08.00 WIB, dilakukan aksi mogok kerja karyawan d'Batoe Hotel. Tuntutan pekerja: Status karyawan permanenkan, menolak PHK sepihak, stop intimidasi. Pukul 11.00-15.00 Direktur sekaligus owner d'Batoe Hotel Bpk. Tedi Setiawan memanggil seluruh karyawan yang mogok kerja untuk berunding. Perundingan disaksikan team Disnaker kota Bandung dan kepolisian Cicendo. Hasil perundingan:

- Pemenuhan Hak Normatif dilakukan bertahap;
- Status PKWT dilakukan sesuai Undang-Undang Nomor 13/2003 & Kepmenaker Nomor 100 Tahun 2004;
- Tidak ada PHK pasca mogok;
- HRD dibina dulu;

Surat Perjanjian Bersama ditanda tangani oleh Pengusaha/Pemilik/Direktur d'Batoe Boutique Hotel Bpk. Tedi Setiawan dan perwakilan pekerja Ketua SPM d'Batoe Hotel Sdr. Endi Rahmadi, turut tanda tangan pula saksi dari Disnaker Bpk. Muji;

11 Bahwa pada tanggal 21 Februari 2012, Direktur d'Batoe Hotel Bpk. Tedi Setiawan memanggil ketua SPM d'Batoe Sdr. Endi Rahmadi, dipaksa



untuk mundur dari jabatan ketua SPM d'Batoe, karena management tidak merasa nyaman kalau Sdr. Endi Rahmadi/ Security tidak independent dan malah jadi ketua serikat. Ketua SPM d'Batoe pun menandatangani surat pengunduran diri;

12 Bahwa pada tanggal 22 Februari 2012 Ketua SPM d'Batoe menyadari kekeliruannya mengundurkan diri dan menganulir pernyataannya dengan membuat surat pencabutan pengunduran diri, tapi hal tersebut ditolak mentah-mentah oleh Direktur d'Batoe Bpk. Tedy Setiawan;

13 Bahwa pada tanggal 24 Februari 2012, dilayangkan surat pemberitahuan perubahan struktur organisasi dan logo SPM d'Batoe. Jabatan Ketua SPM d'Batoe digantikan oleh Sdr.



Agus Sarwono dengan
sekretaris Nandar
Arifin. Juga
disampaikan
permohonan berunding
mengenai pelaksanaan
kesepakatan:

- Stop pemanggilan karyawan untuk PKWT;
- Tetapkan status permanent untuk karyawan yang telah percobaan;
- Jam kerja 8 jam berlakukan per 26 Februari 2012;
- Lembur;
- Jamsostek;
- Berlakukan UMP;

14 Bahwa pada tanggal 27
Februari 2012 Direktur
d'Batoe melakukan
pemanggilan terhadap
ketua SPM d'Batoe Sdr.
Agus Sarwono untuk
menyampaikan
keinginan management
menjawab tuntutan
pekerja, dituangkan
melalui Berita Acara
yang berisi tentang:

- Karyawan masa kerja 3 tahun diangkat menjadi karyawan permanen/ tetap;
- Penambahan karyawan diatur management;
- Karyawan permanen diberi cuti tahunan;
- Karyawan tidak disiplin dapat ditindak;
- Form lembur/over time dibuat HRD;
- Jamsostek bertahap;
- Upah sesuai UMP/UMK diberlakukan per 1 Maret 2012;



Hadir dan menandatangani berita acara tersebut Direktur d'Batoe Hotel Sdr. Tedy Setiawan, Ketua SPM d'Batoe Agus Sarwono, HR & GA Sdr. Yayat Hadiyat, SH., dan anggota SPM d' Batoe Sdr Nopi Sugianto;

15 Bahwa pada waktu yang sama 27 Februari 2012, khawatir ada salah persepsi tentang isi berita acara tersebut, Ketua SPM d'Batoe Sdr. Agus Sarwono melayangkan surat kepada Direktur d'Batoe Hotel tentang Penjelasan Berita Acara pertemuan 27 Februari 2012 bahwa Berita Acara pertemuan tersebut adalah pernyataan sepihak dari hotel d'Batoe. Untuk memperjelas kesepakatan, dilampirkan risalah perundingan yang semestinya;

16 Bahwa pada tanggal 28 Februari, Ketua SPM d'Batoe menyampaikan secara lisan dan tulisan langsung ke Bpk. Tedi Setiawan, jawabannya adalah "kesepakatan sudah jelas dalam perundingan 9 Februari 2012 yang disaksikan team Disnaker", secara langsung pengusaha mengakui kalau berita acara tersebut bukan kesepakatan tetapi hanya pernyataan pengusaha sepihak menjawab tuntutan SPM;

17 Bahwa pada tanggal 29 Februari 2012 disampaikan permohonan mediasi/ permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial mengenai masalah perselisihan hak mengenai status pekerja, disampaikan kepada Disnaker. Perselisihan ini berkaitan dengan tuntutan pekerja tentang penetapan dan diberlakukan status karyawan permanent, sedangkan pihak management berkeinginan untuk menetapkan hanya karyawan yang telah melewati masa kerja 3 tahun. Alasan tidak sepatat: Tidak sesuai Undang-Undang KTK Nomor 13 Tahun 2003 & Permen. 100 th 2004;

18 Bahwa pada tanggal 5 Juni 2012 Disnaker kota Bandung mengeluarkan surat Anjuran yang dikirimkan kepada pihak pimpinan perusahaan d' Batoe Hotel, ketua LBH LIPA dan ketua SPM, yang isinya pihak pengusaha d' Batoe memanggil para pekerja Sdr. Agus Sarwono dkk., untuk bekerja kembali seperti biasanya dan menerima para pekerja sebagai karyawan PKWTT, dan membayar upah selama tidak dipekerjakan oleh pihak hotel;

Atas Anjuran tersebut, Penggugat menyatakan Menerima untuk bekerja kembali dengan dibayarkan hak-haknya;

19 Bahwa selain fakta-fakta tersebut di atas, selama masa skorsing yang dijalani oleh Penggugat, pihak Tergugat seharusnya tetap memberikan upah pokok dan hak-hak lain yang biasa diterimakan setiap bulannya kepada Penggugat, dalam hal ini, hak-hak lain yang bisa diterimakan kepada



Penggugat adalah: Uang jasa pelayanan (uang service). Tetapi fakta menyatakan bahwa Tergugat hanya memberikan setengah upah pokok bulan April 2012 yang dibayarkan 1 Mei 2012 dan uang jasa pelayanan pada bulan April yang dibayarkan tanggal 15 Mei 2012. Sedangkan bulan April 2012 dan seterusnya, tanpa ada surat PHK, Tergugat nyata-nyata telah melakukan pelanggaran dengan tidak memberikan upah pokok dan uang jasa pelayanan sudah tidak diterima lagi kepada Peggugat;

Tindakan Tergugat dengan tidak memberikan Uang Jasa Pelayanan kepada Peggugat adalah sangat bertentangan dengan peraturan yang berlaku, yaitu berdasarkan Permenaker. Nomor Per.02/MEN/1999 tentang Pembagian Uang Service pada usaha Hotel, Restoran dan usaha pariwisata lainnya, dijelaskan dalam ketentuan tersebut bahwa uang service adalah merupakan hak pekerja;

- 20 Bahwa pada dasarnya, uang service merupakan bagian dari hak yang harus diterima pekerja pada saat pekerja tidak dapat memberikan pekerjaannya bukan atas kehendaknya sendiri;
- 21 Bahwa Tergugat nyata-nyata telah melakukan pelanggaran yaitu dengan tidak membayarkan hak-hak lainnya yang biasa diterima setiap bulannya kepada Peggugat pada masa menjalani skorsing. 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;
22. Bahwa Peggugat sesungguhnya bukan tidak mau melakukan pekerjaannya seperti biasanya sebagai pekerja, Peggugat sesungguhnya masih dapat melakukan pekerjaannya, namun manajemen Hotel Batoe yang melarang Peggugat untuk melaksanakan pekerjaannya, dengan tanpa mengeluarkan surat skorsing, Peggugat dilarang memasuki area kerja;
23. 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 Undang-Undang Nomor 2



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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;

24 Bahwa selain fakta-fakta tersebut di atas, Tergugat ternyata juga telah nyata-nyata lalai membayarkan upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterimakan kepada Penggugat setiap bulannya sejak diterbitkannya Surat anjuran Disnaker 5 Juni 2012;

25 Bahwa Jumlah uang yang tidak diterima tersebut adalah sebagai berikut:

No	Nama	Upah	Upah bulan yang belum dibayarkan	Cuti yang uangkan	THR 2012	Extra off/ Lembur	Uang Service	Jumlah (dalam rupiah)
1	Agus Sarwono	2.400.000	April - Des 2012	24 hari x 92.308	2.400.000	1.292.312	700.000 x 8 bulan = Rp5.600.000	33.107.704
2	Dadi Tjahyadi	1.300.000	April - Des 2012	24 hari x 50.000	1.300.000	700.000	390.917 x 8 bulan = Rp3.127.336	18.027.336
3	Aep Saeful Rochman	1.300.000	April - Des 2012	24 hari x 50.000	1.300.000	700.000	382.352 x 8 bulan = Rp3.058.816	17.358.816
								68.493.856

26 Bahwa seharusnya Tergugat harus tetap membayarkan upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterimakan setiap bulannya kepada Penggugat meskipun Tergugat telah mengeluarkan Surat PHK kepada Penggugat, karena berdasarkan Pasal 151 UUK Nomor 13 Tahun 2003, Tergugat hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat apabila telah mendapatkan penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang bunyi selengkapnya sebagai berikut:

Pasal 151

Hal. 11 dari 17 hal. Put. Nomor 535 K/Pdt.Sus-PHI/2013



- 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 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;
- Pada kenyataannya, sampai detik ini, Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum mengeluarkan penetapan apapun, karena memang belum ada permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja secara tertulis dari Tergugat kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya;
- 27 Bahwa oleh karena belum ada penetapan pemutusan hubungan kerja oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka PHK lisan yang dikeluarkan oleh Tergugat tersebut batal demi hukum, dan selama belum ada putusan penetapan, maka para pihak harus tetap melaksanakan kewajibannya. Seperti yang tercantum pada Pasal 155 UUK Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

Pasal 155

- 1 Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum;
 - 2 Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;
 - 3 dst.
- 28 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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sangatlah pantas dan wajar jika Penggugat mengajukan uang paksa atau *dwangsom* kepada Tergugat;

29 Bahwa besaran uang paksa (*dwangsom*) yang diajukan Penggugat adalah sebesar Rp192.308,00/hari. Nominal ini didapatkan dari upah terakhir (gaji Pokok Agus Sarwono, Dadi Tjahyadi dan Aep Saeful Rohman) Penggugat Rp2.400.000,00, Rp1.300.000,00 dan Rp1.300.000,00 dibagi 26 hari;

30 Bahwa berdasarkan semua uraian diatas sudah sangatlah jelas bahwa PHK yang dilakukan Tergugat adalah batal demi hukum, dan juga Tergugat telah lalai melakukan kewajibannya untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya dan melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga kami meminta kepada Majelis Hakim yang terhormat untuk dapat memutuskan dan menetapkan anjuran Disnaker, mempekerjakan kembali, menghukum Tergugat membayarkan upah dan hak-hak lainnya serta menghukum Tergugat untuk membayarkan uang paksa (*dwangsom*) karena keterlambatan Tergugat membayarkan upah kepada Penggugat;

31 Bahwa atas dasar alasan-alasan tersebut di atas, maka sangatlah memenuhi rasa keadilan, apabila pada petitumnya nanti Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;

Bahwa dengan mengingat dalil-dalil dalam surat gugatan ini merupakan dalil-dalil yang tidak dapat dibantah kebenarannya oleh Tergugat, maka Penggugat mohon agar putusan dalam perkara ini dinyatakan sebagai suatu putusan yang isinya dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum kasasi ataupun upaya hukum lainnya (*uitvoerbaar bij voorraad*);

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

Primair:

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2 Menghukum Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi semula atau setara;
- 3 Menghukum Tergugat untuk membayar Upah, Cuti yang diuangkan, THR 2012, Ekstra Off/lembur dan uang jasa pelayanan (*service charge*) dengan total sebesar Rp68.493.856,00;
- 4 Menghukum Tergugat untuk membayar upah dan memerintahkan agar Tergugat segera membayarkan upah berikut hak-hak yang biasa diterima

Hal. 13 dari 17 hal. Put. Nomor 535 K/Pdt.Sus-PHI/2013

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)



oleh Penggugat sejak saat ini sampai dengan adanya keputusan yang bersifat hukum tetap;

5 Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa sebesar Rp192.308,00/hari per hari sejak putusan ini diucapkan hingga Tergugat mempekerjakan Penggugat kembali;

6 Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum kasasi ataupun upaya hukum lainnya (*uitvoerbaar bij voorraad*);

Subsida

Mohon putusan yang seadil-adiinya (*ex aequo et bono*).

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

Gugatan Penggugat *Obscur Libel*

1. Bahwa, dasar gugatan para Penggugat yang mendukung tuntutan tidak jelas sebab Penggugat dalam gugatannya tidak menyebutkan dengan jelas dan terperinci mengenai:

1.1 Kapan Para Penggugat mulai bekerja di CV. Tri Karsa Ekatama (d'Batoo Boutique Hotel)?

1.2 Tidak jelas hal status Para Penggugat apakah sebagai pekerja kontrak atau sebagai pekerja tetap?

2 Bahwa, petitum point 2 gugatan Para Penggugat yang berbunyi menghukum Tergugat untuk mempekerjakan kembali Para Penggugat pada posisi semula atau setara, adalah petitum yang tidak jelas sebab tidak ada kewajiban Tergugat sebagai perusahaan untuk mempekerjakan kembali terhadap pekerjanya yang telah berakhir kontrak kerjanya;

3 Bahwa, petitum point 3 gugatan Para Penggugat yang berbunyi: menghukum Tergugat untuk membayar upah, cuti yang diuangkan, THR 2012, Extra Off dan uang jasa (Service), adalah petitum yang tidak jelas dan tidak menunjukkan adanya hak dalam hubungan hukum yang menjadi dasar yuridis, sebab kontrak kerjanya telah berakhir pada saat hak-hak normatif tersebut diberikan sesuai dengan waktunya;

4 Bahwa, petitum point 4 gugatan para Penggugat, adalah petitum yang tidak jelas sebab, tidak adanya hak dalam hubungan hukum dalam hal kontrak kerja yang telah berakhir;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memberikan putusan Nomor 19/G/2013/PHI.PN.BDG., tanggal 18 Juni 2013 yang amarnya sebagai berikut:

- Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*);
- Membebaskan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp319.000,00 (tiga ratus sembilan belas ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut telah diucapkan dengan hadirnya kuasa Tergugat pada tanggal 18 Juni 2013, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 20 Juni 2013 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 21 Juni 2013, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 22/Kas/G/2013/PHI/PN.Bdg., yang dibuat oleh Plt. Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 5 Juli 2013;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Para Penggugat pada tanggal 9 Juli 2013, namun Para Penggugat tidak mengajukan kontra memori kasasi;

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 secara formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa keberatan-keberatan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dalam memori kasasinya adalah:

- 1 Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat menolak Putusan tersebut yang tidak mempertimbangkan pokok perkara;
- 2 Bahwa sudah menjadi kewajiban Majelis Hakim untuk mempertimbangkan dalam Pokok Perkara;
- 3 Bahwa berdasarkan bukti yang diajukan di persidangan yang diberitanda T.2A, T-2B, T-2C sudah menjadi fakta hukum yang tidak terbantahkan hubungan hukum yang terjadi antara Para Penggugat dan Tergugat adalah hubungan kerja untuk waktu tertentu;
- 4 Bahwa sudah jelas dalam bukti tersebut Pemohon Kasasi/Tergugat tidak melakukan PHK;

Hal. 15 dari 17 hal. Put. Nomor 535 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 5 Bahwa tidak ada kewajiban Tergugat untuk memperkerjakan kembali terhadap pekerjanya yang telah berakhir kontrak kerjanya;
- 6 Bahwa berdasarkan fakta hukum seperti teruarai di atas, tidak ada satu pun hak Para Termohon Kasasi/Para Penggugat yang dilanggar Pemohon Kasasi/Tergugat, padahal unsure ini merupakan hal yang essential, oleh karenanya beralasan hukum untuk menolak seluruh gugatan Para Penggugat;

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 5 Juli 2013 dihubungkan dengan pertimbangan Putusan *Judex Facti*, dalam hal ini Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, ternyata *Judex Facti* telah tepat dan benar dalam menilai, menimbang dan menerapkan hukum;

Bahwa CV adalah badan usaha yang bukan badan hukum, karena CV milik perseorangan, oleh karena itu yang menjadi subjek hukum adalah orang-orang yang menjadi pengurusnya, dengan demikian berdasarkan Pasal 19 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang CV mempunyai dua macam sekutu yaitu sekutu kerja/pengurus dan sekutu komanditer, dengan demikian maka yang berwenang bertindak di luar dan di dalam pengadilan adalah pengurus yang bertanggung jawab secara pribadi dan sepenuhnya kepada pihak ketiga, oleh karena itu Putusan Pengadilan Hubungan Industrial dinyatakan gugatan tidak dapat diterima sebagaimana amar Putusan Pengadilan Hubungan Industrial *a quo*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi CV. Trikarsa Ekatama / Hotel D'batoe Bandung, 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

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 ketepatan 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

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 **CV. TRIKARSA EKATAMA / HOTEL D'BATOE BANDUNG**, tersebut;

Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari **Selasa** tanggal **26 November 2013** oleh **H. Yulius, SH., MH.**, Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **Arief Soedjito, SH., MH.**, dan **Dwi Tjahyo Soewarsono, 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 oleh **RITA ELSY, SH., MH.**, Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak

Anggota-anggota,

ttd./ **Arief Soedjito, SH., MH.**

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

K e t u a,

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

Panitera Pengganti,

ttd./ **RITA ELSY, SH., MH.**

**UNTUK SALINAN
MAHKAMAH AGUNG RI.**

a.n Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI, SH., MH.

NIP: 19591207 198512 2 002

Hal. 17 dari 17 hal. Put. Nomor 535 K/Pdt.Sus-PHI/2013

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)