



PUTUSAN

Nomor 117 K/Pdt.Sus-PHI/2016

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG**

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

PERUSAHAAN GRAND JATRA HOTEL, di wakili oleh Susi Sidabutar, S.H., selaku Manager berkedudukan di Jalan Emas Nomor 24 Pekanbaru dalam hal ini memberi kuasa kepada Dr. HM. Yusuf Daeng. M, S.H.,M.H., dan kawan Advokad/Konsultan Hukum berkantor Kantor Hukum Dr. HM. Yusuf Daeng. M, S.H.,M.H., & Associates beralamat di Jalan Jendral Sudirman Pekanbaru Nomor 123 Mal Pekanbaru Lantai II Pekanbaru berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 12 September 2015, Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n:

SUCI NURAITA Alias SUCI, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Kamboja Indah Nomor 45 RT.003/RW.018, Kelurahan Tangkerang Timur, Kecamatan Tenayan Raya, Kota Pekanbaru dalam hal ini memberi kuasa kepada P. Rikardo Raja Guk-Guk, S.H, dan kawan-kawan kesemuanya Para Advokat pada Kantor R2S Law Firm, beralamat Jalan Kereta Api Nomor 32 RT.01/RW.04, Kelurahan Tangkerang Tengah, Kecamatan Marpayan Damai Pekanbaru, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 7 Oktober 2016, Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Penggugat merupakan Karyawan Grand Jatra Hotel Pekanbaru sejak 09 Juli 2007 sampai dengan 08 Oktober 2007 dalam bentuk kesepakatan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

magang sesuai dengan Surat Perjanjian Pemagangan Kerja HRD/SPPKA/II/2007 tanggal 9 Juli 2007;

2. Bahwa setelah masa magang Penggugat selesai, maka Penggugat tetap bekerja pada Tergugat dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/ (PKWT) 1, yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak untuk masa kerja terhitung dari tanggal 9 November 2007 sampai dengan 8 November 2008; Dan setiap kontrak kerja Penggugat habis, maka Tergugat melakukan Perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) kepada Penggugat hingga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ke 7 (tujuh) dan ke 8 (delapan) yang masing-masing sesuai dengan Surat Perjanjian Kerja Grand Jatra Hotel Pekanbaru Nomor 005/JH-PKU/XI/2012 tanggal 5 November 2012 dan Surat Perjanjian Kerja Grand Jatra Hotel Pekanbaru Nomor 002/JH-PKU/XII/2012 tanggal 5 November 2013 di mana Penggugat di tugaskan pada bagian F and B (*food and beverage waitres*);
3. Bahwa pihak Tergugat telah memberitahukan kepada Penggugat akan berakhirnya kontrak kerja antara Penggugat dengan Tergugat tanggal 22 Desember 2014 sesuai dengan Surat Pemberitahuan berakhirnya kontrak kerja tanggal 30 Oktober 2014 dan tindakan Tergugat tersebut sangat bertentangan dengan Pasal 59 ayat 6 dan 7 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang mana seharusnya Penggugat sudah menjadi karyawan tetap; Maka berdasarkan pada Surat Pemberitahuan berakhirnya kontrak kerja tanggal 30 Oktober 2014, Penggugat dilarang untuk masuk kerja oleh Tergugat sampai gugatan ini diajukan;
4. Bahwa sampai gugatan ini diajukan, pihak Tergugat belum ada mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat dan ironisnya pihak Tergugat bukan mengangkat Penggugat sebagai karyawan tetap tetapi justru melarang masuk kerjanya tanpa melakukan pembayaran pesangon sebagai hak dari Penggugat;
5. Bahwa selama kurang lebih 8 tahun Penggugat bekerja dengan Tergugat, tidak pernah melakukan kesalahan atau kelalaian yang menyebabkan kerugian bagi Tergugat, hal ini terbukti dengan didaptnya gelar sebagai karyawan terbaik dari Tergugat atas prestasinya antara lain:
 - a. Employee Of The Month Award pada tanggal 24 Mei 2014;
 - b. The Best Employee Of The Quarter pada tanggal 10 Maret 2014;Dan Tergugat belum pernah mengeluarkan surat teguran kepada Penggugat selama menjadi Karyawan Tergugat;

Halaman 2 dari 13 hal.Put.Nomor 117 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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)



6. Bahwa Tergugat sampai gugatan ini di ajukan belum ada menyelesaikan hak-hak dari pada Penggugat walaupun anjuran dari hasil *tripartit* telah dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sesuai dengan Nomor Naker/C.4/565/1401/XI1/2014 tanggal 19 Desember 2014;

7. Bahwa selama Penggugat bekerja dengan Tergugat kurang lebih 8 (delapan) tahun dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) , Penggugat tidak pernah berhenti bekerja atau dirumahkan oleh Tergugat, hal ini dinilai telah melanggar hukum yang berlaku, karena hubungan kerja dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dibolehkan satu kali perpanjangan dan tidak adanya masa percobaan, hal itu ditegaskan dalam Pasal 59 ayat (6) dan (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tanggal 25 Maret 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

Pasal 59 ayat 6 dan 7:

Ayat 6

Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhir perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan waktu kerja tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun;

Ayat 7

Perjanjian untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana di maksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;

Dan Kemenakertrans Nomor 100 Tahun 2004 tanggal 21 Juni 2004 tentang ketentuan Pelaksanaan Waktu Tertentu Pasal 15 ayat (2) yang berbunyi:

Pasal 15 ayat (2):

Dalam hal PKWT di buat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana di maksud dalam Pasal 4 ayat (2) atau Pasal 5 (2), maka PKWT menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;

8. Bahwa Tergugat selama menjadi Karyawan Tergugat, telah melebihi jam dari jam kerja yang di tentukan dan tetap bekerja pada hari Libur Nasional; Namum upah lembur Penggugat tidak pernah di berikan oleh Tergugat dan hal ini sangat bertentangan dengan Pasal 77 ayat 2 huruf a dan b Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

Pasal 77 ayat 2a dan b:

Waktu kerja sebagaimana di maksud dalam ayat (1) meliputi:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu";

Dan Pasal 78 ayat 2 yang berbunyi: Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana di maksud dalam ayat (1) wajib membayar upah lembur;

Dan di dalam peraturan Perusahaan juga telah mengatur tentang jam kerja karyawan yang tertuang dalam Peraturan Perusahaan Grand Jatra Hotel Pekanbaru 2012-2014 dalam Pasal 25 ayat(2) yang berbunyi: Jam kerja karyawan adalah 7 jam dan 40 jam seminggu tidak termasuk waktu istirahat 1 jam setiap harinya;

9. Bahwa dalam hal ini Tergugat telah mempekerjakan Penggugat di hari libur Nasional maupun libur resmi dengan waktu lebih dari 4 (empat) jam/hari tanpa pernah membayarkan uang lembur kepada Penggugat sebagaimana yang diatur dalam Pasal 85 ayat(1) dan ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tanggal 25 Maret 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: Pasal 85 ayat 1 dan 3:

Ayat (1):

Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi;

Ayat (3):

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana di maksud dalam ayat 2 wajib membayar upah kerja lembur;

Dan Pasal 8 ayat 1 dan 2 serta Pasal 11 Kepmenakertrans Nomor 102 2004 tanggal 8 April 2004 tentang Waktu dan penghitungan lembur pekerja/buruh, yang berbunyi:

Pasal 8 ayat 1 dan 2:

Ayat 1:

Perhitungan upah lembur di dasarkan pada upah bulanan;

Ayat 2:

Cara menghitung upah sejam adalah 1/173 kali upah sebulan;

Pasal 11:

Cara perhitungan upah lembur sebagai berikut:

- a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja:



- a.1. Untuk jam pertama harus dibayarkan 1,5 (satu setengah) upah sejam;
- a.2. Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayarkan upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam;
- b. Apabila kerja lembur dilakukan waktu istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 hari kerja 40 jam seminggu:
 - b.1. Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 jam pertama di bayar dua kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar tiga kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan sepuluh dibayar empat kali upah sejam;
 - b.2. Apa bila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan waktu kerja lembur lima jam pertama di bayar dua kali upah sejam, jam ke enam tiga kali upah sejam jam ketujuh dan kedelapan empat kali upah sejam;
10. Bahwa selama Penggugat bekerja dengan Tergugat melebihi jam kerja yang diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perusahaan Grand Jatra Hotel tidak mendapatkan upah lembur selama Penggugat bekerja dengan Tergugat;
11. Bahwa Tergugat tidak pernah memberikan slip gaji setiap bulannya, yang merupakan hak Penggugat sebagai pekerja walaupun telah berulang kali meminta slip gaji tersebut secara lisan maupun tertulis sesuai dengan Surat Nomor 004/R2S-LF/II-2015 pada hari Sabtu tanggal 28 Februari 2015, hal tersebut sangat bertentangan dengan Pasal 5 ayat 2 dalam Peraturan Perusahaan Grand Jatra Hotel Pekanbaru 2012-2014 yang berbunyi: "Pekerja berhak mendapatkan informasi mengenai hal-hal yang menyangkut pekerjaannya". Namun jawaban dari pihak Tergugat malah mempersilahkan Penggugat untuk menempuh upaya hukum apabila tidak mau menerima 2 (dua) bulan upah gaji sesuai dengan Surat Nomor 018/D/YF/III/2015 tanggal 5 Maret 2015;
12. Bahwa selain slip gaji yang tidak diberikan, Tergugat juga tidak mau mengeluarkan Surat Pengalaman Kerja bagi Penggugat, padahal Penggugat telah meminta melalui pertemuan dengan Tergugat yang diwakili oleh Pak Eko Purwanto selaku General Manager Coporate Tergugat pada tanggal 2 Maret 2015 bertempat di Resto dan Cafe Grand Jatra Hotel: Yang mana Tergugat telah berjanji akan mengeluarkan surat keterangan bekerja dan



surat referensi, namun sampai gugatan ini diajukan surat yang dimaksud tidak pernah diberikan oleh Tergugat;

13. Bahwa ironisnya Tergugat tidak mau memberikan hak-hak berupa uang pesangon, uang masa penghargaan kerja, uang penggantian hak serta uang lembur yang belum di bayarkan kepada Penggugat atas terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dikarenakan berakhirnya PKWT sehingga para pihak dapat saja mengakhiri hubungan kerja tanpa ada kompensasi masa kerja;
14. Bahwa adapun yang harus diterima dan menjadi hak-hak dari Penggugat sesuai dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tanggal 25 Maret 2003, Pasal ayat 78 ayat 20, Pasal 156 ayat (2) *juncto* Pasal 164 ayat (3), Pasal 156 ayat (3), Pasal 156 ayat (4) dan Pasal 10 ayat 1 dan 2 *juncto* Pasal 11 huruf a, b dan c Kepmenakertrans Nomor 102 Tahun 2004 tanggal 8 April 2004 adalah:
 - Uang Pesangon:
8 bulan upah x Rp1.995.000,00 x 2 Rp31.920.000,00;
 - Uang Penghargaan:
3 bulan upah x Rp1.995.000,00 Rp5.985.000,00;
 - Uang Pengganti Hak:
Perumahan + obat + cuti tahunan = 15% Rp5.685.750,00;
Jumlah Rp43.590.750,00;(terbilang empat puluh tiga juta lima ratus sembilan puluh ribu tujuh ratus lima puluh rupiah);
15. Bahwa berdasarkan Pasal 8 dan 11 Kepmenakertrans Nomor 102 Tahun 2004 tanggal 8 April 2004 Tentang waktu lembur dan upah lembur yang mesti dibayarkan oleh pihak Tergugat kepada Penggugat adalah:
 - Uang lembur untuk 1 jam kerja: $1/173 \times \text{Rp}1.995.000,00$ Rp12.000,00
 - Uang lembur yang harus dibayar untuk 1 jam pertama adalah $1,5 \times \text{Rp}12.000,00 = \text{Rp}18.000,00$;
 - Uang lembur yang harus dibayar untuk 3 jam berikutnya adalah $3 \times 2 \times \text{Rp}12.000,00 = \text{Rp}72.000,00$;Jadi upah lembur yang mesti harus di bayarkan dalam 1 bulan adalah:
 $(\text{Rp}18.000,00 \times 7 \text{ hari}) + (\text{Rp}72.000 \times 6 \text{ hari}) = \text{Rp}126.000,00 + \text{Rp}432.000,00 = \text{Rp}558.000,00$;

 - Uang lembur untuk 1 tahun kerja: $12 \times \text{Rp}558.000,00 = \text{Rp}6.696.000,00$;
 - Uang lembur untuk 7 tahun kerja: $7 \times \text{Rp}4.537.000,00 = \text{Rp}31.759.000,00$;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Maka yang menjadi kewajiban Tergugat untuk membayar kepada Penggugat sebagai haknya adalah sebesar: Rp90.462.750,00 (sembilan puluh juta empat ratus enam puluh dua ribu tujuh ratus lima puluh rupiah);

16. Bahwa untuk menjamin akan hak-hak dari Penggugat perlu dilakukannya sita jaminan terhadap aset-aset yang berharga dari pihak Tergugat berupa:
 - a. 1 (satu) unit kendaraan bermotor model Minibus, merk Suzuki type GC415 APV DLX MT dengan Nomor Pol.BM 45 AA;
 - b. 1 (satu) unit kendaraan model BOX/MB, merek Suzuki, type ST 150 dengan Nomor Pol BM 8969 AI dan terhadap kendaraan tersebut merupakan bagian dari anak perusahaan Grand Jatra Hotel yang merupakan bagian dari aset-aset perusahaan Grand Jatra Hotel;
17. Bahwa terhadap kendaraan tersebut perlu dilakukannya uang paksa (dwangsom) sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah)/hari atas keterlambatan pembayaran setelah Putusan Pengadilan Hubungan Industrial di putuskan;

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

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan dan menetapkan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah pekerja tetap (perjanjian kerja waktu tidak tertentu);
3. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat adalah tidak sah dan bertentangan dengan aturan hukum yang berlaku;
4. Menghukum dan mewajibkan Tergugat untuk membayar uang pesangon dua kali ketentuan dan uang lembur kepada Penggugat dengan rincian sebagai berikut:

- Uang Pesangon:

8 bulan upah x Rp1.995.000,00 x 2 Rp31.920.000,00;

- Uang Penghargaan:

3 bulan upah x Rp1.995.000,00 Rp 5.985.000,00;

- Uang Pengganti Hak:

Perumahan + obat + cuti tahunan = 15% Rp 5.685.750,00;

Jumlah Rp43.590.750,00;

(Terbilang empat puluh tiga juta lima ratus sembilan puluh ribu tujuh ratus lima puluh rupiah);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang lembur untuk 1 jam kerja: $1/173 \times \text{Rp}1.995.000,00 = \text{Rp}12.000,00$
- Uang lembur yang harus dibayar untuk 1 jam pertama adalah:
 $1,5 \times \text{Rp}12.000,00 = \text{Rp}18.000,00$;
- Uang lembur yang harus dibayar untuk 3 jam berikutnya adalah:
 $3 \times 2 \times \text{Rp}12.000,00 + \text{Rp}72.000,00$;
Jadi upah lembur yang mesti harus dibayarkan dalam 1 bulan adalah
 $(\text{Rp}18.000 \times 7 \text{ hari}) + (\text{Rp}72.000,00 \times 6 \text{ hari}) = \text{Rp}126.000,00 + \text{Rp}432.000,00 = \text{Rp}558.000,00$;
- Uang lembur untuk 1 tahun kerja: $12 \times \text{Rp}558.000,00 = \text{Rp}6.696.000,00$;
- Uang lembur untuk 7 tahun kerja: $7 \times \text{Rp}4.537.000,00 = \text{Rp}31.759.000,00$;
Maka yang menjadi kewajiban Tergugat untuk membayar kepada Penggugat sebagai hak nya adalah sebesar: $\text{Rp}90.462.750,00$ (sembilan puluh juta empat ratus enam puluh dua ribu tujuh ratus lima puluh rupiah);
- 5. Mengabulkan sita jaminan terhadap aset perusahaan Grand Jarta Hotel berupa 1(satu) unit kendaraan bermotor model Minibus BM 45 AA dengan merk Suzuki type GC415 APV DLX MT dan 1 (satu) unit kendaraan model Box/MB, merek /type Suzuki /ST 150 dengan Nomor Pol BM 8969 Al;
- 6. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa *dwangsom* kepada Penggugat sebesar $\text{Rp}500.000,00$ (lima ratus ribu rupiah) untuk setiap hari secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai Tergugat melaksanakan putusan perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna;
- 7. Menghukum Tergugat untuk membayar upah gaji Penggugat dari bulan Januari 2015 hingga putusan ini berkekuatan hukum tetap;
- 8. Menghukum Tergugat untuk menanggung biaya yang timbul dalam perkara ini;

Apabila majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aquo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru telah memberikan putusan Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.BPR. tanggal 18 Agustus 2015 yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja dengan yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat adalah batal demi hukum;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menetapkan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak dibacakan putusan ini dengan alasan Tergugat tidak bersedia memperkerjakan Penggugat lagi;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa:
 - Uang pesangon: Rp1.995.000,00 x 2 x 8 Rp31.920.000,00;
 - Uang penghargaan masa kerja
Rp1.995.000,00 x 3 bulan Rp 5.985.000,00;
 - Uang pengganti hak 15% x Rp37.905.000,00 Rp 5.685.750,00;
 - Jumlah Rp43.590.750,00;
- (Terbilang empat puluh tiga juta lima ratus sembilan puluh ribu tujuh ratus lima puluh rupiah);
5. Memerintahkan Tergugat untuk menyerahkan surat pengalaman kerja serta surat referensi kepada Tergugat;
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
7. Membebaskan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tersebut telah diucapkan dengan hadirnya kuasa Tergugat dan kuasa Penggugat pada tanggal 9 September 2015, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 12 September 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 22 September 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Pbr. *juncto* Nomor 39/Kas/G/2015/PHI.Pbr. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 5 Oktober 2015;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 19 Oktober 2015, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 28 Oktober 2015;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta keberatan-keberatannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang undang, sehingga permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;



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

Dalam Pokok Perkara:

1. Bahwa *Judex Facti* salah telah menerapkan hukum atau melanggar undang-undang yang berlaku:

Pemohon Kasasi tidak sependapat dengan pertimbangan dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru perkara Nomor 18/PDT.SUS.PHI/2015/PHI.PBR. tertanggal 18 Agustus 2015 yang telah salah dalam memberikan pertimbangan hukum, dan tidak mempertimbangkan keterangan saksi di bawah sumpah yang menerangkan bahwa Penggugat pada akhir-akhir kontrak di rumahkan kurang lebih 1 (satu) bulan lebih kemudian baru bekerja kembali dan sesuai dengan bukti T-7 dan T-8, bahwa Penggugat tidak bekerja secara terus menerus maka dengan demikian apa yang menjadi pertimbangan majelis hakim bahwa Penggugat bekerja secara terus menerus adalah salah dan tidak benar, sebagaimana pertimbangan pada halaman 12 dan 13;

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil gugatan Penggugat dalam gugatannya dimana Tergugat memperpanjang kontrak kerja dengan Penggugat dengan tidak terputus-putus, dimana setiap kontrak kerja Penggugat habis, maka Tergugat melakukan perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ke 7 (tujuh) dan ke 8 (delapan) yang merupakan dalil yang tidak dibantah dan diakui oleh Tergugat sendiri. Oleh Majelis Hakim berpendapat, hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidaklah terputus sejak tanggal 9 Juli 2007 hingga sampai Tergugat memutuskan hubungan kerja kepada Penggugat, artinya sekalipun hubungan kerja awalnya diikat berupa kontrak atau juga disebut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), akan tetapi perjanjian kerja kontrak tersebut ternyata dilaksanakan dengan berkelanjutan secara tidak terputus-putus mulai awal mulai Penggugat bekerja hingga sampai dengan Penggugat di putuskan hubungannya oleh Tergugat:

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti surat P- 2 yang sama/identik dengan bukti surat P- 8 (tentang Surat Perjanjian kerja Grand Jatra Hotel Pekanbaru Nomor 005/JH-PKU/XI/2012). Menurut Majelis Hakim, tampak jelas bahwa hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat telahpun terjadi begitu cukup lama dimana hubungan kerja tersebut telahpun terjadi begitu cukup lama dimana hubungan kerja tersebut telahpun terjadi dengan sendirinya secara tidak terputus-putus dan berkelanjutan dengan tanpa



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terlebih dahulu memperhatikan masa tenggang waktu dan atau masa jeda selama 30 (tiga) puluh hari sebagaimana telah ditentukan dalam ketentuan perundang-undangan, hal mana berkaitan dengan keterangan saksi penggugat bernama Sherly Oktavia menegaskan bahwa setiap kali berakhirnya perjanjian kontrak kerja tidak adanya masa tunggu dan atau masa jeda sebelum dilanjutkan dengan kontraknya berikutnya:

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi pihak Tergugat bernama Lilis Erlinda menegaskan bahwa Penggugat selama bekerja untuk masa kontrak tahun 2013-2014 dan 2014-2015 ada masa jeda kurang lebih 1 (satu) bulan lebih. Menurut Majelis Hakim, sekalipun pada prinsipnya sah-sah saja dan dapat dibenarkan akan tetapi itu hanya untuk masa 2013- 2014 dan 2014-2015 dan sedangkan untuk masa kontrak kerja sebelumnya terhitung sejak tanggal 9 juli 2007 (bukti surat P-1 yang sama/identik dengan bukti surat T-1) hingga sampai tahun 2012 tidak ada satupun dalil jawaban Tergugat maupun keterangan saksi Tergugat menerangkan apakah perpanjangan kontrak kerja sebelumnya tersebut diberlakukan adanya masa tenggang waktu dan atau masa jeda kurang lebih 1 (satu) bulan untuk pekerja/buruh yang diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu? Sebagaimana ditentukan oleh undang undang ketenagakerjaan sebelum dilanjutkan kepada kontrak kerja berikutnya:

Dengan demikian, maka telah terbukti bahwa *Judex Facti* tingkat pertama telah melakukan kekeliruan dalam memeriksa fakta dan menerapkan hukum yang berlaku, sehingga pertimbangan *Judex Facti* tingkat pertama tersebut patut untuk dibatalkan.

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 Oktober 2015 dan kontra memori kasasi tanggal 28 Oktober 2015 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa putusan *Judex Facti* sudah tepat dan benar *Judex Facti* tidak salah menerapkan hukum, karena *Judex Facti* telah mempertimbangkan bukti-bukti kedua belah pihak dan telah melaksanakan hukum acara dengan tepat

Halaman 11 dari 13 hal.Put.Nomor 117 K/Pdt.Sus-PHI/2016



dan benar dalam memutus perkara serta putusan *Judex Facti* tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang undang;

Bahwa sesuai fakta persidangan, ternyata hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sudah tidak harmonis lagi dan hubungan kerja tidak dapat dipertahankan lagi dan Tergugat tidak bersedia memperkerjakan Penggugat lagi, maka pengadilan dapat memberikan ijin pemutusan hubungan kerja yang dimohonkan Penggugat, maka Penggugat berhak untuk mendapatkan hak-haknya berupa uang pesangon masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa alasan-alasan kasasi tidak dapat dibenarkan, karena merupakan penilaian terhadap fakta dan hasil pembuktian di persidangan yang tidak tunduk pada pemeriksaan kasasi;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi Perusahaan Grand Jatra Hotel 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 :

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PERUSAHAAN GRAND JATRA HOTEL** tersebut;
2. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 28 April 2016 oleh Dr. H. Zahrul Rabain, S.H.,M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H.,M.H., dan H. Buyung Marizal, S.H.,M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh Yusticia Roza Puteri, S.H.,M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-anggota,

Ttd/

H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H.,M.H.,

Ttd/

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

K e t u a,

Ttd/

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

Panitera Pengganti,

Ttd/

Yusticia Roza Puteri, S.H.,M.H.,

Untuk Salinan
Mahkamah Agung R.I.
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, SH.MH
NIP : 19591207 1985 12 2 002

Halaman 13 dari 13 hal.Put.Nomor 117 K/Pdt.Sus-PHI/2016