



**PUTUSAN**

**Nomor 52/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan Putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

**NILA FAHMA RATNASARI**, Alamat Jl. Wates Km 10 Surobayan Rt 09 Sedayu Bantul Yogyakarta, Dalam hal ini diwakili oleh **AHMAD MUSTAQIM, S.H, M.H, CPL, CLE, NUNIK ENDANG SUNARSIH, S.ST, S.H, M.Sc, ANDHIKA RACKMAD SALEH, S.H, SANTOSO S.H, SHANDY HERLIAN FIRMANSYAH, S.H, M.H** dan **BERNA MERINDA FEBI, S.H, C.Me** adalah Advokat dan Corporate Legal Consultant pada Kantor Hukum **AHMAD MUSTAQIM, S.H, M.H, CPL, CLE & Partners** yang beralamat di Nayan, Gg. Shinta No 118A Rt 03 Rw 25, Maguwoharjo, Depok, Sleman, Yogyakarta, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 27 Oktober 2023; Selanjutnya disebut sebagai ..... **PENGUGUT**;

**L a w a n**

**PT. PAKUWON PERMAI (Yogyakarta Marriott Hotel)** yang berkedudukan di Jl. Raya Ring Road Utara Condong Catur Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55283. Dalam hal ini diwakili oleh **SUTANDI PURNOMOSIDI** selaku Direktur dan **STEVIANA MECANO OEN, SE.** selaku Direktur memberikan kuasa kepada **Dr. ACHIEL SUYANTO S, S.H., M.H., M.B.A. dan DIANA EKO WIDYASTUTI, S.E., S.H.** Advokat serta *Legal Consultant* pada **Law Offices "ACHIEL SUYANTO S & PARTNERS"**, berkantor di Jalan Siliwangi No.168 (d/h Ring Road Barat) Dowangan, Banyuraden, Gamping, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, berdasarkan surat



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kuasa khusus tertanggal 18 November 2023

Selanjutnya disebut sebagai ..... **TERGUGAT**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta;

Setelah membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Setelah mendengar keterangan saksi di persidangan;

## TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tertanggal 14 November 2023 yang dilampiri anjuran penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta tanggal 16 November 2023 dalam Register Nomor 52/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

### DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa benar telah diakui oleh Tergugat Yogyakarta Marriott hotel (PT. Pakuwon Permai) pada saat bipartit dan mediasi, bahwa Nila Fahma Ratnasari (Penggugat) adalah Pekerja Yogyakarta Marriott hotel sejak 15 Oktober 2018 dengan Posisi Terakhir adalah sebagai Front Desk Agent bagian dari departemen Front Office (FO), dengan Upah Pokok terakhir sebesar Rp.2.417.720,- setiap bulannya;
2. Bahwa tugas /Pekerjaan Penggugat sebagai Front Desk Agent antara lain adalah melayani tamu yang akan cek in dan cek Out di Front Office, menyiapkan dan memberikan kunci kamar tamu termasuk menyambut dan menyapa tamu yang masuk ke front desk, menyiapkan dan mengecek kunci-kunci kamar, Billing/Payment tamu dll;
3. Bahwa sejak awal masuk kerja pada bulan Oktober 2018 hingga di PHK sepihak oleh Tergugat Desember 2022, Penggugat bekerja secara terus menerus tanpa ada jeda tanpa mengajukan Lamaran baru bahkan pada saat pandemic covid-19 masih masuk bekerja seperti biasa tanpa Libur sama sekali dan masih mendapatkan gaji dan Uang service seperti biasanya;
4. Bahwa status Penggugat adalah sebagai Pekerja/Karyawan TETAP (PKWTT), mengingat bahwa Jenis, sifat, waktu pekerjaan yang dikerjakan oleh Penggugat adalah bersifat tetap, tidak bersifat sementara, tidak untuk musiman, bukan jenis produk baru/kegiatan baru dan juga bukan



merupakan produk tambahan sebagaimana telah disebutkan dalam ketentuan pasal 59 ayat (1 sampai dengan 7) UU No 13 tahun 2003 Jo UU No 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja pasal 59 ayat (1, 2 dan 3) Jo PP no 35 tahun 2021 pasal 59 ayat (1, 2 dan 3) tentang, PKWT, Alih Daya, WKWI dan PHK;

5. Bahwa Perlu Penggugat Jelaskan dan tekankan, pertama bahwa Jenis, sifat, waktu Pekerjaan yang dikerjakan oleh Penggugat adalah bersifat tetap, tidak bersifat sementara, tidak untuk musiman, bukan jenis produk baru/kegiatan baru dan juga bukan merupakan produk tambahan dan yang ke dua dengan tidak adanya registrasi atau Pelaporan Pencatatan kepegawaian Penggugat di Disnaker Kab. Sleman, maka dengan demikian Sangat Jelas, nyata dan terang Status Penggugat menurut ketentuan Hukum yang berlaku di NKRI (berdasarkan asas Filosofis, Yuridis, Sosiologis dan keadilan) adalah PKWTT (Pekerja tetap), meskipun Tergugat mem-PHK Penggugat dengan alasan Kontrak habis hal tersebut juga sesuai dengan ketentuan PP No.35 Tahun 2021 Pasal 14, Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja dengan status PKWT, dipersyaratkan untuk Registrasi PKWT, yang bunyinya adalah sebagai berikut: *"Perusahaan harus melaporkan secara daring/online PKWT kepada Kementerian Ketenagakerjaan paling lama 3 (tiga) hari sejak penandatanganan PKWT atau dalam hal pencatatan PKWT secara daring belum tersedia maka pencatatan PKWT dilakukan oleh Pengusaha secara tertulis di dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan PKWT"*;
6. Bahwa status Penggugat sebagai pekerja tetap atau PKWTT dikuatkan dengan pertimbangan hukum dan Kesimpulan Mediator Disnaker Kab. Sleman (dalam point no 3) yang menyatakan:  
"Bahwa Mediator Berpendapat jika PKWT demi hukum menjadi PKWTT sejak awal mula terjadi hubungan kerja karena:
  - a) Pekerjaan yang dilakukan bersifat tetap dan terus menerus dan bukan didasarkan atas waktu tertentu atau atas selesainya pekerjaan tertentu;
  - b) Perusahaan belum melakukan pencatatan PKWT sehingga belum ada bukti pencatatan PKWT atas nama Nila Fahma Ratnasari yang dikeluarkan oleh dinas yang menyelenggarakan urusan Pemerintahan di



bidang Ketenagakerjaan Kabupaten (Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, DIY);

c) *Sewaktu terjadi break tidak ada perjanjian kerja tertulis.*

7. Bahwa dengan demikian sudah jelas, terang benderang dan merupakan fakta hukum bahwa status hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau sebagai Pekerja Tetap;
8. Bahwa selama pandemi covid-19 Penggugat masih masuk bekerja seperti biasa meskipun tamu yang menginap tidak banyak, namun Hotel tetap buka dan \ masih ada tamunya atau hotel tidak Pernah Kosong tanpa tamu (pasti ada tamu meskipun dalam jumlah yang tidak banyak);
9. Bahwa selama bekerja kurun waktu 15 Oktober 2018 sampai dengan petengahan tahun 2021 (4 tahun) yang di Pimpin oleh seorang General Manager bernama Mr Alain Rigodin berkebangsaan Perancis (expatriat), Penggugat merasa nyaman bekerja, mempunyai banyak teman dari bagian-bagian lain dan bekerja dengan baik, loyal kepada perusahaan tanpa pernah melakukan kesalahan Berat, bahkan Penggugat pernah mendapatkan beberapa kali Penghargaan antara lain: Best and Roolment (artinya Menjadikan tamu sebagai Member Marriot) yang diambil hanya 3 besar dari FO setiap bulan dan di umumkan/diberi Voucher uang/berupa barang seperti sepeda dll, Best and Roolment 2019, 2020, 2021 dan 2022;
10. Bahwa pada sekira tanggal 27 Juli 2021 terjadi pergantian pucuk pimpinan Hotel (General Manager) dari Mr Alain Rigodin (expatriat dari Perancis) di gantikan GM baru bernama ibu Mey Nurnangisih (WNI). Anehnya setelah terjadinya Pergantian pucuk pimpinan hotel (GM) tersebut tiba-tiba ada beberapa karyawan yang mendapatkan Surat Peringatan (SP) termasuk Penggugat dan banyak karyawan level Supervisor sampai Manager/Direktur yang mengundurkan diri (resign). Hal tersebut menimbulkan pertanyaan di hati Penggugat mengapa sekian tahun di pimpin oleh seorang GM dari luar Negeri (Perancis) semua karyawan adem ayem, baik-baik saja, tetapi setelah di ganti Pimpinan baru mendadak ada beberapa karyawan yang mendapat surat Peringatan (SP) dan banyak yang mengundurkan diri mencapai sekira 26 orang kerena tiba-tiba dianggap melakukan kesalahan / pelanggaran ?;
11. Bahwa pada tanggal 20 Mei 2022 tiba-tiba Penggugat di panggil oleh DOR di kantornya dan Penggugat diberikan Surat Peringatan (SP) 1 (satu) yang isinya Penggugat dituduh/dipersalahkan telah melakukan kesalahan karena



memindahkan kamar tamu dari yang kamar suite karena kamar belum siap ke kamar yang biasa tetapi sudah menginformasikan hal tersebut ke tamu yang bersangkutan dan itupun hanya sekali saja terjadi, karena waktu tamu yang akan C. in tersebut kamar pesanannya masih dipakai tamu lain belum C. Out (belum waktu jam c.in) karena jam C. in di hotel Mariot 14.00 WIB dan tamu datang sekira pukul 12.00 WIB (artinya dua jam sebelum jam C. in) meskipun tamu tersebut member Platinum. Hal tersebut terlalu mengada-ada dan tidak dapat dibenarkan dikarenakan Penggugat telah melaksanakan sesuai SOP yaitu menginformasikan hal tersebut kepada tamu yang akan chek in terlebih dahulu dikarenakan tamu menginginkan (datang) chek in lebih awal yaitu pukul 12.00 WIB artinya 2 (dua) jam sebelum jam Chek in di Hotel Mariot yaitu pukul 14.00 WIB, sehingga terhadap Surat Peringatan tersebut sudah sepantasnya untuk diabaikan;

12. Bahwa tanggal 9 Juli 2022 Penggugat dipanggil lagi oleh DOR lagi diberikan surat Peringatan (SP) ke 2 (dua) yang isinya tamu complain karena kurang Pembayaran sebesar Rp.50.000,- (lima puluh ribu rupiah) rupiah karena adanya miss komunikasi namun pada saat itu juga Penggugat langsung mengganti uang Rp.50.000,- tersebut. dengan demikian seharusnya permasalahan telah selesai tanpa dikeluarkan Surat Peringatan (SP) 2, tetapi Penggugat hanya disuruh mengiyakan atau menyetujui atas kesalahan ringan tersebut, dan Penggugat hanya melakukan kesalahan ringan seperti yang diatur dalam Peraturan Perusahaan (PP) Yogyakarta Marriott Hotel (PT Pakuwon Permai) sehingga SP 2 tersebut layak untuk diabaikan. Meskipun Penggugat diberikan SP 1 dan SP 2 yang mana SP tersebut tidak sesuai, Penggugat tidak pernah sama sekali diberikan SP yang ke 3, sedangkan di Peraturan Perusahaan (PP) apabila melakukan PHK harus sampai melakukan kesalahan berat dengan SP 3 dan skorsing, artinya PHK yang dilakukan Tergugat Sepihak sehingga cacat hukum karena tidak sesuai dengan aturan baik Peraturan Perusahaan (PP) itu sendiri maupun UU Ketenaga Kerjaan / Cipta Kerja (PP 35 tahun 2021);
13. Bahwa pada tanggal 22 November 2022 sekira pukul 15.36 WIB tiba tiba Penggugat di Panggil Direktur Personalia (HR Manager) dan dalam pertemuan tersebut hanya disampaikan bahwa Kontrak saudara (Penggugat) tidak diperpanjang lagi. Karena Penggugat merasa tidak diberikan surat Pemberitahuan apapun termasuk surat PHK yang artinya Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Penggugat, yang mana PHK tersebut telah dilakukan secara sepihak tanpa



melalui prosedur pemutusan hubungan kerja sebagaimana ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan sehingga Penggugat menolak dengan Keras PHK Sepihak tersebut karena sangat Subjektif, tidak berdasar, tidak Adil yang terkesan dan Patut diduga Penggugat hanya dibuang begitu saja dan akan digantikan oleh orang-orang baru bawaan Manager yang baru, karena faktanya hampir semua karyawan lama diperlakukan yang sama oleh Tergugat, namun hanya Penggugat dan beberapa teman kerja lain yang berani melakukan upaya hukum karena YAKIN KEBENARAN ITU PASTI ADA DAN NYATA MELALUI MAJELIS HAKIM YANG MULIA;

14. Bahwa alasan Tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Penggugat dengan alasan "Habis kontrak dan tidak diperpanjang lagi" adalah dalil Tergugat yang tidak bisa dipertanggung jawabkan dan hanya sebagai alasan agar Tergugat lepas dari tanggung jawab tidak memberikan hak-hak yang seharusnya diterima oleh Penggugat sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja tersebut, sebab sebagaimana telah Penggugat uraikan dalam posita point 4, 5, 6, 7 diatas bahwa status hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah berupa PKWTT atau pekerja tetap dengan demikian maka apabila Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja secara otomatis sesuai ketentuan pada Pasal 40 Ayat 1 PP Nomor 35 Tahun 2021 disebutkan bahwa dalam hal PHK, pengusaha wajib membayarkan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Besarnya uang pesangon dan uang penghargaan diberikan berdasarkan masa kerja pekerja;
15. Bahwa kemudian Penggugat melalui kuasa hukumnya melakukan Bipartit Namun juga tidak ada titik temu/kesepakatan dengan Tergugat. Bahwa setelah mengalami kebuntuan dan gagal dalam bipartit maka Penggugat mengadu ke Dinas terkait dalam hal ini Disnaker Kab. Sleman dan dalam anjurannya Mediator Disnaker Sleman menganjurkan antara lain sbb: " Agar Pihak Pengusaha memberikan kompensasi /hak Pekerja akibat Pemutusan Hubungan kerja.....". Bahwa atas anjuran Mediator Disnaker Sleman tersebut Penggugat menerima namun Tergugat menolak anjuran tersebut, Hal ini menunjukan Tergugat sangat tidak taat Hukum dan Arogan terhadap Putusan Mediator;
16. Bahwa PHK sepihak /perlakuan yang tidak adil/Subjektif yang dilakukan Tergugat melalui HRD Manager kepada Penggugat tersebut apabila



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dibiarkan tanpa diawasi oleh pihak-pihak yang berwenang maka akan sangat berdampak buruk pada karyawan dan ketidakpastian nasib para pencari kerja, hal tersebut sangat bertolak belakang dengan program PEMERINTAH untuk menekan angka Pengangguran dan juga bertentangan dengan Hak Asasi Manusia dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia;

17. Bahwa didalam Undang-Undang Dasar Negara RI tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) disebutkan dengan jelas bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Negara saja melindungi, menjamin dan tidak boleh melarang setiap orang untuk bekerja, namun dalam hal ini Tergugat dengan terang dan nyata melakukan Pemutusan Hubungan kerja Sepihak atau dapat diartikan menghilangkan hak Penggugat untuk mendapatkan pekerjaan yang layak karena di PHK sepihak;
18. Bahwa setelah adanya anjuran dari Disnaker Kabupaten Sleman, Tergugat tidak melaksanakan anjuran tersebut, tidak mempekerjakan Penggugat kembali pada posisi semula dan juga tidak membayar kewajibannya berupa upah / kompensasi / pesangon kepada Penggugat hingga gugatan ini diajukan;
19. Bahwa oleh karenanya untuk memperjuangkan rasa keadilan dan kepastian hukum bagi masyarakat kecil, maka Penggugat mengajukan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam perkara a quo sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 02 tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial;
20. Bahwa besarnya upah terahir Penggugat sebesar Rp.2.417.720,- (Dua Juta empat ratus tujuh belas Ribu tujuh ratus dua puluh Rupiah) setiap bulannya;
21. Bahwa oleh karena itu sangat patut dan layak menurut hukum atas perbuatan Tergugat yang telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak kepada Penggugat tersebut jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali sesuai pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4) PP no 35 tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, WKWI dan PHK Sub Pasal 156 ayat (1,2,3,4 dan 5) Undang-Undang No. 6 tahun 2023 tentang Penetapan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022  
Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang sebesar :

- 1) Nila Fahma Ratnasari (Masa Kerja 4 tahun 2 bulan) dengan Upah setiap bulannya Rp.2.417.720,- dengan perincian sebagai berikut:
- Uang Pesangon 1 x 5 x Rp.2.417.720,- ..... = Rp.12.088.600,-
  - Uang Penghargaan Masa Kerja 2 x Rp.2.417.720,-= Rp.4.835.440,-
  - Uang Pergantian Hak Cuti tahunan .....= Rp. –
- JUMLAH .....= Rp.16.924.040,-  
(Enam belas Juta Sembilan Ratus Dua Puluh Empat Ribu Empat Puluh Rupiah).

22. Bahwa oleh karena tindakan PHK sepihak yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat mengakibatkan Penggugat tidak dapat bekerja seperti biasanya sehingga tidak memiliki penghasilan, maka Tergugat WAJIB untuk membayar upah yang biasa diterima oleh Penggugat pada setiap bulanya, hal tersebut juga dikuatkan dan mengacu pada SEMA no. 3 tahun 2015 pada point huruf B tentang Rumusan Hukum Kamar Perdata angka 2 Perdata khusus huruf F menyebutkan: "Paska Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2021, tertanggal 19 September 2011 terkait dengan Upah Proses maka isi amar putusan adalah MENGHUKUM PENGUSAHA MEMBAYAR UPAH PROSES SELAMA 6 BULAN" maka patut dan layak jika perusahaan (Tergugat) Wajib membayar upah proses kepada Penggugat sejak bulan Januari 2022 sampai gugatan ini diajukan setidaknya adalah sebesar Rp. 14.506.320,- (empat belas juta lima ratus enam ribu tiga ratus dua puluh rupiah) dengan perincian sbb:

Upah Proses Nila Fahma Ratnasari sebesar:

Bulan	Upah Terakhir Penggugat
Januari 2023	Rp. 2.417.720,-
Februari 2023	Rp. 2.417.720,-
Maret 2023	Rp. 2.417.720,-
April 2023	Rp. 2.417.720,-
Mei 2023	Rp. 2.417.720,-
Juni 2022	Rp. 2.417.720,-
<b>TOTAL</b>	<b>Rp. 14.506.320,-</b>

23. Bahwa sejak bulan Oktober 2022, Tergugat tidak mempekerjakan Penggugat dan tidak membayar kewajibannya berupa upah kepada Penggugat hingga gugatan ini diajukan/November 2023 (10 bulan upah)



sebesar Rp.24.177.200,- (dua puluh empat juta seratus tujuh puluh tujuh ribu dua ratus rupiah) dengan Perincian sbb;

- Gaji yang diterima Penggugat setiap bulannya adalah Rp.2.417.720,- (Dua Juta empat ratus tujuh belas Ribu tujuh ratus dua puluh Rupiah) dikalikan 10 (Sepuluh) bulan, sejak bulan Januari 2023 sampai gugatan ini diajukan November 2023 sebesar = @ Rp.2.417.720,- x 10 = Rp. 24.177.200,- (dua puluh empat juta seratus tujuh puluh tujuh ribu dua ratus rupiah);

**22.** Bahwa selain upah, Penggugat masih memiliki hak atas uang service Charge, yang besarnya adalah sebesar Rp.80.000.000,- (Delapan Puluh Juta Rupiah) dengan perincian sbb:

- Uang service Charge rata-rata setiap bulan yang diterima Penggugat adalah Rp.8.000.000,- (delapan juta rupiah) dikalikan 10 (Sepuluh) bulan, sejak bulan Januari 2023 sampai gugatan ini diajukan November 2023 sebesar = @ Rp.8.000.000,- x 10 = Rp.80.000.000,- (Delapan Puluh Juta Rupiah);

Maka berdasarkan seluruh dalil – dalil maupun uraian diatas, Penggugat mohon kepada majelis hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini untuk berkenan menjatuhkan putusan sebagai berikut:

**DALAM POKOK PERKARA**

- 1.** MENGABULKAN GUGATAN PENGGUGAT UNTUK SELURUHNYA;
- 2.** Menyatakan Status Hubungan Kerja antara Penggugat (Nila Fahma Ratnasari) dengan Tergugat Yogyakarta Marriott Hotel (PT. Pakuwon Permai) adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) / Pekerja tetap Sejak Tanggal 15 Oktober 2018;
- 3.** Menyatakan HUBUNGAN KERJA antara Penggugat dan Tergugat adalah PUTUS karena PHK (PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA) yang Dilakukan oleh Tergugat secara Sepihak;
- 4.** Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali sesuai pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4) PP no 35 tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, WKWI dan PHK Sub Pasal 156 ayat (1, 2, 3, 4 dan 5) Undang-Undang No. 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang sebesar :



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Atas Nama Nila Fahma Ratnasari Upah setiap bulannya Rp.2.417.720,- dengan perincian sebagai berikut:

- Uang Pesangon :  $1 \times 5 \times \text{Rp.2.417.720,-}$  ..... = Rp.12.088.600,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja :  $2 \times \text{Rp.2.417.720,-}$  = Rp.4.835.440,-
- Uang Pergantian Hak Cuti tahunan ..... = Rp. –

**JUMLAH ..... = Rp.16.924.040,-**

(Enam belas Juta Sembilan Ratus Dua Puluh Empat Ribu Empat Puluh Rupiah).

5. Menghukum Tergugat untuk membayar upah Proses kepada Penggugat sejak bulan Januari tahun 2023 hingga bulan Juni tahun 2023 selama 6 (Enam) bulan, sebesar sebesar Rp.14.506.320,- (Empat belas juta lima ratus enam ribu tiga ratus dua puluh rupiah);
6. Menghukum Tergugat untuk membayar upah yang belum diberikan kepada Penggugat sejak bulan Januari tahun 2023 hingga bulan November tahun 2023 selama 10 (Sepuluh) bulan upah, sebesar Rp.24.177.200,- (dua puluh empat juta seratus tuju puluh tuju ribu dua ratus rupiah);
7. Menghukum Tergugat untuk membayar Uang service Charge kepada Penggugat sejak bulan Januari tahun 2023 hingga bulan November tahun 2023 selama 10 (sepuluh) bulan, sebesar Rp.80.000.000,- (Delapan Puluh Juta Rupiah);
8. Menghukum Tergugat untuk membayar TOTAL uang kompensasi/Pesangon kepada Penggugat karena telah memutus Hubungan kerja secara sepihak dan tanpa alasan yang dibenarkan menurut Hukum sebesar Rp. 135.607.560,- (Seratus tiga Puluh Lima Juta Enam Ratus Tujuh Ribu Lima Ratus Enam Puluh Rupiah) dengan Rincian sebagai Berikut:
  - 1) Uang Pesangon Sebesar : ..... = Rp.16.924.040,-
  - 2) Upah Proses Sebesar : ..... = Rp.14.506.320,-
  - 3) Upah yang belum dibayar sebesar : ..... = Rp.24.177.200,-
  - 4) Uang Service Charge Sebesar : ..... = Rp.80.000.000,-
9. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun Tergugat mengajukan perlawanan atau kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*);
10. Membebaskan biaya perkara sesuai Ketentuan Undang-undang yang



berlaku.

Atau apabila Pengadilan Hubungan Industrial berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang ditentukan, pihak Penggugat hadir kuasanya dan pihak Tergugat hadir kuasanya;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak;

Menimbang, bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa Tergugat di dalam jawabannya tertanggal 05 Desember 2023 telah mengemukakan hal-hal sebagai berikut;

**DALAM EKSEPSI**

**1. Eksepsi Tentang Gugatan Yang Dibuat Prematur**

Setelah Kami mempelajari dan mencermati dalil-dalil dan dalih-dalih yang diajukan oleh Penggugat yang dimuat dalam gugatannya. Kami menyadari bahwa gugatan yang dibuat oleh Penggugat senyatanya Prematur. Dalam Pasal 6 dan 8 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 yang berbunyi:

*"Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun".*

Kemudian ditegaskan pula dalam pasal 8 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 yang menyatakan bahwa:

*"PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun."*

Selanjutnya pada ayat 2 Pasal tersebut menyatakan bahwa:

*"Dalam hal jangka waktu PKWT akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun".*

Diketahui bahwa masa kerja Penggugat tidak lebih dari 5 (lima) tahun. Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwa pekerja dengan status PKWT hanya dapat dilakukan sepanjang tidak melebihi 5 (lima) tahun, dan Perpanjangan sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh apabila pekerjaan belum selesai. Untuk dapat menjadikan status pekerja dari PKWT menjadi PKWTT adalah dengan bekerja lebih dari 5 (lima) tahun ditambah



dengan perpanjangan sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan buruh/pekerja.

Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa gugatan Penggugat yang diajukan telah cacat formil karena belum waktunya untuk meminta perubahan status PKWT menjadi PKWTT. Dengan demikian mohon majelis hakim yang memeriksa perkara ini menyatakan gugatan penggugat prematur dan mohon Gugatan Penggugat setidaknya-tidaknya untuk ditolak atau dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*).

## 2. Eksepsi Tentang Posita dan Petitum dalam Gugatan Penggugat Tidak Selaras (*Obscuur Libel*)

Bahwa setelah Kami cermati dalil-dalil Gugatan Penggugat yang diajukan, Kami menyadari bahwa Posita dan Petitum dalam Gugatan Penggugat Tidak Selaras (*Obscuur Libel*) karena pada Posita Gugatan Penggugat tidak mencantumkan totalan yang harus Tergugat bayarkan kepada Penggugat. Sebaliknya, dalam petitum Gugatan Penggugat dimohonkan untuk menghukum Tergugat untuk membayar TOTAL uang kompensasi/pesangon kepada Penggugat sebesar Rp.135.607.560,- (seratus tiga puluh lima juta enam ratus tujuh ribu lima ratus enam puluh rupiah). Sehingga terdapat ketidaklarasan dan kekaburan antara Posita dan Petitum Gugatan Penggugat. Jika Petitum tidak sejalan dengan Posita maka gugatan menjadi kacau dan mengakibatkan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima. Dengan demikian mohon Majelis Hakim Pemeriksa perkara ini menyatakan Gugatan Penggugat setidaknya-tidaknya untuk ditolak atau dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*).

### DALAM POKOK PERKARA:

1. Bahwa Tergugat dalam perkara ini secara tegas menyatakan menolak seluruh dalil dan alasan gugatan PENGUGAT kecuali yang diakui secara tegas oleh TERGUGAT sebagaimana tercermin dalam Jawaban ini;
2. Bahwa hal-hal yang telah diuraikan dalam Eksepsi sepanjang relevan dengan materi Jawaban dalam perkara ini mohon dinyatakan berlaku pula sebagai dalil dan alasan hukum dalam Pokok Perkara ini;
3. Bahwa benar Penggugat adalah bagian dari Yogyakarta Marriott Hotel sebagai tenaga kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tertanggal 1 Oktober 2018, perjanjian ini berlaku untuk jangka waktu terhitung mulai tanggal 15 Oktober 2018 dan akan berakhir pada tanggal 14 Oktober 2019, dimana kedudukan dan jabatannya sebagai Agent - Front Desk. Kemudian diperpanjang melalui Perjanjian Kerja Waktu



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tertentu tertanggal 04 Oktober 2019, perjanjian ini berlaku untuk jangka waktu terhitung mulai tanggal 15 Oktober 2019 berakhir pada tanggal 14 Oktober 2020, dimana kedudukan dan jabatannya sebagai Agent - Front Desk;

4. Bahwa setelah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berakhir pada tanggal 14 Oktober 2020, Tergugat dan Penggugat tidak lagi terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Sehingga, mulai tanggal 15 Oktober 2020 nama Penggugat sudah tidak ada dalam daftar nama pekerja di PT. Pakuwon Permai Hotel Marriott Yogyakarta (Tergugat).
5. Bahwa Penggugat bekerja kembali kepada Tergugat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tertanggal 18 Desember 2020, perjanjian ini berlaku untuk jangka waktu terhitung mulai pada tanggal 21 Desember 2020 dan berakhir pada tanggal 20 Desember 2021 dimana kedudukan dan jabatannya sebagai Agent-Front Desk. Kemudian diperpanjang melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tertanggal 29 November 2021, perjanjian ini berlaku untuk jangka waktu terhitung mulai tanggal 21 Desember 2021 dan berakhir pada tanggal 20 Desember 2022 dengan upah pokok perbulan terakhir sebesar Rp.2.417.720,- (dua juta empat ratus tujuh belas ribu tujuh ratus dua puluh rupiah);
6. Bahwa tidak benar apabila Penggugat merupakan Pekerja/Karyawan Tetap dengan dasar bahwa Penggugat bekerja secara terus menerus tanpa jeda. Bahwa yang benar adalah Penggugat merupakan Pekerja/Karyawan Kontrak (PKWT) karena Penggugat tidak bekerja secara terus menerus dimana pada tanggal 15 Oktober 2020 – 20 Desember 2020 nama Penggugat Tidak masuk dalam daftar nama pekerja di PT. Pakuwon Permai Hotel Marriott Yogyakarta dan tidak bekerja secara penuh dimana Penggugat hanya menjadi Tenaga Harian/Casual (bekerja  $\geq 21$  hari/bulan) untuk Tergugat, oleh karena itu terdapat sela dan tidak benar bahwa Penggugat bekerja secara terus menerus selama 4 tahun 2 bulan dan karena Penggugat sempat keluar/resign dari PT. Pakuwon Permai Hotel Marriott Yogyakarta pada periode 15 oktober – 20 Desember 2020 menjadikan masa kerja Penggugat dimulai kembali saat PWKT ditanda tangani kembali yaitu pada tanggal 21 Desember 2020 – 20 Desember 2021 dan diperpanjang dengan masa kerja 21 Desember 2021 – 20 Desember 2022 (masa kerja Penggugat hanya 2 tahun). Hal ini dipertegas dalam Pasal 59 ayat 3 yang

#### 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)



berbunyi: *"Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap."*

Pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu. Sehingga pekerjaan Penggugat tidak bisa diklasifikasikan sebagai pekerjaan tetap karena Pekerjaan Penggugat merupakan pekerjaan yang tidak bersifat tetap, tidak bekerja secara terus menerus dan dibatasi oleh waktu.

7. Bahwa tempat kerja Penggugat (PT. Pakuwon Permai Hotel Marriott Yogyakarta/Tergugat) merupakan Perusahaan yang bergerak dalam pelayanan atau jasa seperti memberikan jasa seperti pelayanan untuk penginapan, penyediaan makanan dan minuman, dan jasa-jasa lainnya yang diperuntukan oleh masyarakat umum. Arti jasa menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah pelayanan, servis, aktivitas, kemudahan, manfaat, dan sebagainya yang dapat dijual kepada orang lain (konsumen) yang menggunakan atau menikmatinya. Kemudian tidak benar apabila Penggugat merupakan Pekerja/Karyawan Tetap dengan dasar bahwa pekerjaan Penggugat tidak bekerja secara musiman. Perlu diterangkan kembali bahwa tempat Penggugat bekerja merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pelayanan atau jasa. Sehingga Penggugat akan bekerja dengan bergantung pada order/pesanan dari konsumen/pelanggan serta posisi pekerjaan Penggugat sebagai Agent - Front Desk sangat jelas bergantung pada musim salah satunya yaitu saat musim liburan, maka pekerjaan Penggugat termasuk pekerjaan musiman dan tidak bersifat tetap. Sebagaimana disebut dalam penjelasan Pasal 59 ayat (1) huruf c yang berbunyi:

*"Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut: c. pekerjaan yang bersifat musiman"*

Ketentuan ini dipertegas dalam Pasal 7 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi:

*"Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada kondisi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu".*



Oleh karena itu, pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pekerjaan Penggugat sebagai Agent – Front Desk yang hanya bisa dikerjakan berdasarkan order/pesanan, sangat bergantung terhadap customer dan bersifat tidak tetap (contoh: Penggugat akan bekerja ketika ada Tamu yang akan menginap, melayani costumer check-in dan check-out) sehingga Posisi Pekerjaan Penggugat dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman. Maka, sudah jelas sekali bahwa Penggugat merupakan PKWT;

8. Bahwa tidak benar pada Gugatan Penggugat Angka 9 dan 10, dimana pernyataan Penggugat menuding secara subyektif kepada pimpinan Perusahaan, terkesan meragukan kualitas kinerja General Manager baru dan terlalu melebih-lebihkan jika Tenaga Kerja Luar selalu lebih hebat dibanding Tenaga Kerja Lokal. Bahwa semenjak General Manajer baru menjabat di tempat Penggugat bekerja (PT. Pakuwon Permai Hotel Marriott Yogyakarta), terjadi kenaikan *parameter Leadership Excellence* pada tahun 2023 mengalami kenaikan yang signifikan dibanding pada tahun-tahun sebelumnya. Sehingga, Gugatan Penggugat mengenai kinerja General Manager baru sudah terbantahkan.
9. Bahwa dalam Pokok Perkara Gugatan Penggugat Angka 11 dan 12 sudah semestinya standar pemberian Surat Peringatan didasarkan pada sifat dari kesalahan yang aturannya dimuat dalam Peraturan Perusahaan. Dalam hal ini pemberian surat peringatan didasarkan pada adanya pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat terhadap ketentuan perusahaan yang diatur dalam Peraturan Perusahaan, dimana secara singkat rincian dari surat peringatan kepada Penggugat adalah sebagai berikut:

- Surat Peringatan Ketiga/ Written Warning 3<sup>rd</sup>

Pada tanggal 8/5/2019 telah ditandatangani oleh Penggugat dengan alasan Penggugat tidak melaksanakan tugas sesuai dengan jabatannya, yaitu:

- 1) Pemalsuan Surat Keterangan Karyawan Tetap untuk Pengajuan Kredit Bank Mandiri

Bahwa Penggugat telah melakukan Pelanggaran Berat sesuai dengan Perusahaan Pasal 59 ayat (11) dimana Pekerja/Associate dilarang memalsukan, secara sengaja mengubah atau menghapus data-data computer perusahaan. Bahwa Tergugat masih berbaik hati untuk tetap



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memperkerjakan Penggugat walau telah melakukan pelanggaran berat. Sehingga, dalil dalam Gugatan Penggugat Angka 9 telah terbantahkan;

- Surat Teguran/Verbal Warning

Pada tanggal 20/3/2021 dan telah ditandatangani oleh Penggugat dengan alasan Penggugat tidak melaksanakan tugas sesuai dengan jabatannya, yaitu:

- 1) Kesalahan dalam memberikan kunci kamar kepada Tn. Taufan Andi, seharusnya diberikan kunci kamar nomor 274 namun Penggugat memberikan kunci kamar nomor 270.

Bahwa Penggugat telah melanggar Peraturan Perusahaan Pasal 8 dimana Pekerja/Associate wajib melaksanakan standar kerja minimum yang ditetapkan perusahaan untuknya, sehingga terjadi double check-in kamar 270 atas nama Tn. Darmawan. Bahwa Tergugat selalu berkali-kali memberi kesempatan untuk Penggugat dan sangat baik hati hanya memberikan berupa Surat Teguran/Verbal Warning kepada Penggugat meskipun Penggugat pernah memiliki riwayat Pelanggaran berat.

- Surat Peringatan Kesatu/Written Warning 1<sup>st</sup>

Pada tanggal 20 May 2022 dan telah ditandatangani oleh Penggugat dengan alasan Penggugat tidak melaksanakan tugas sesuai dengan jabatannya, yaitu:

- 1) Bahwa Penggugat memindahkan barang-barang milik Tn. Lawrencius Benedict (Ambassador Member) dengan kamar nomor 257 ke kamar baru tanpa persetujuan atau sepengetahuan dari Tn. Lawrencius Benedict. Bahwa Tn. Lawrencius tidak meminta untuk dipindahkan saat Tn. Lawrencius tidak berada di ruangan tersebut karena Tn. Lawrencius memiliki uang tunai sebesar Rp.20.000.000,- (dua puluh juta) dan laptop disimpan ke dalam safety box (SDB Box) dan tertinggal di ruangan sebelumnya.

Bahwa Penggugat telah melanggar peraturan yang berlaku di Perusahaan dan tindakannya memungkinkan akan membahayakan baik secara materil maupun immateril ke perusahaan, Karyawan lainnya, maupun ke Tn. Lawrencius Benedict sebagai tamu. Sehingga sudah sewajarnya Penggugat mendapatkan Surat Peringatan Kesatu/Written Warning 1<sup>st</sup> dan tidak bisa diabaikan.

- Surat Peringatan Kedua/ Written Warning 2<sup>nd</sup>



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pada tanggal 9 July 2022 dan telah ditandatangani oleh Penggugat dengan alasan Penggugat tidak melaksanakan tugas sesuai dengan jabatannya, yaitu:

1) Bahwa Tn. Genta Mansyur (Guest) Penghuni kamar Nomor 356 check in tanggal 1-3 juli dan ditangani oleh Penggugat. bahwa Tn. Genta melakukan pembayaran atas 3 malam melalui kartu debit. Bahwa Penggugat melakukan kesalahan yaitu adanya kekurangan pembayaran sebesar Rp.54.000,- (lima puluh empat ribu rupiah) dalam tagihan kartu debit milik Tn. Genta. Bahwa Tn. Genta menolak untuk membayar kekurangannya sehingga, FDA (Front Desk Agent) menagih ke saudara perempuan Tn. Genta atas kekurangan tersebut. Tn. Genta mengeluh dan mengatakan bahwa sudah membayar lunas tagihan untuk 3 malam tersebut, sehingga mengapa saudara perempuan Tn. Genta dimintai pelunasan? Kemudian Tn. Genta memberi bintang 3 pada survei kepuasan karena kesalahan perhitungan serta saat hari kepergiannya, Tn. Genta mengirim pesan singkat melalui WhatsApp kepada MOD dan komplain mengenai hal tersebut.

2) Bahwa Penggugat telah melakukan tindakan kecerobohan, mengabaikan tata kerja yang dapat merugikan perusahaan, karyawan lainnya dan tamu secara material dan immaterial.

Bahwa Penggugat telah melanggar peraturan yang berlaku di Perusahaan dan tindakannya memungkinkan akan membahayakan perusahaan, Karyawan lainnya, maupun ke Tn. Genta Mansyur sebagai tamu baik secara materil maupun immateril. Meskipun Penggugat mengembalikan/mengganti rugi kekurangan yang dimana Penggugat salah perhitungan, bukan berarti telah menghapuskan kesalahan Penggugat tersebut. Sehingga sudah sewajarnya Penggugat mendapatkan Surat Peringatan Kesatu/Written Warning 2<sup>nd</sup> dan tidak bisa diabaikan.

- Surat Bukti Pembicaraan Coaching & Counseling/Record of Conversation Coaching & Counseling

Pada tanggal 16 November 2022 dan telah ditandatangani oleh Penggugat dengan alasan Penggugat melakukan pelanggaran, yaitu:

1) Penggugat melakukan adanya praktek pemberian folio kosong kepada tamu oleh FO team, sudah lama dilakukan saat Penggugat



sudah bekerja, namun Penggugat tidak melaporkan kepada atasan untuk solusinya.

Bahwa Penggugat telah melanggar peraturan Perusahaan yaitu adanya praktek memberikan folio kosong yang bisa disalahgunakan dan dapat merugikan perusahaan, Karyawan lainnya.

Bahwa Tergugat telah memberikan coaching dan counselling kepada Penggugat. Bahwa Tergugat selalu menunjukkan belas kasihan kepada Penggugat dan memberikan kesempatan untuk memperbaiki perilaku dengan sebaik-baiknya.

10. Bahwa tidak benar Tergugat melakukan PHK/Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat. Bahwa yang benar adalah Penggugat tidak bekerja kembali karena telah selesainya masa kontrak (PKWT) yang berakhir pada tanggal 20 Desember 2022 dan Tergugat memiliki HAK untuk tidak melanjutkan dengan Penggugat sebagai Pegawai PT. Pakuwon Permai Hotel Marriott Yogyakarta (Tergugat), mengingat banyak sekali pelanggaran-pelanggaran yang telah Penggugat lakukan dan menjadi pertimbangan dalam melanjutkan bekerja sama dengan Penggugat. Sehingga tidak benar bahwa Tergugat telah melakukan tindakan PHK/Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat. Oleh karena itu sudah selayaknya gugatan Penggugat untuk ditolak atau sekiranya gugatan ini dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*).

11. Bahwa dikarenakan beberapa pelanggaran tersebut yang dilakukan berulang-ulang oleh Penggugat dalam waktu kurang dari 6 bulan, Maka Tergugat mempertimbangkan kembali untuk menjadikan Penggugat sebagai pekerja/karyawan di Hotel Marriott Yogyakarta (Tergugat). Bahwa alasan Tergugat menolak untuk memperpanjang kembali Penggugat sebagai Pekerja di PT. Pakuwon Permai Yogyakarta Marriott Hotel (Tergugat) disebabkan karena buruknya kinerja, kurangnya pemahaman atas Jobsdesk sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) Perusahaan dan kurangnya tanggung jawab dari Penggugat. Sehingga mengakibatkan kinerja terhambat dan merugikan perusahaan, karyawan lainnya serta para tamu yang telah dirugikan oleh tindakan ceroboh Penggugat.

12. Bahwa tidak benar pada Gugatan Penggugat angka 14 dan 15. Bahwa yang benar adalah Tergugat telah memberikan uang Kompensasi kepada Penggugat setelah berakhirnya PKWT sebesar 1 (satu) kali upah terakhir



yaitu Rp.2.417.720,- (dua juta empat ratus tujuh belas tujuh ratus dua puluh rupiah) sesuai dengan peraturan yang berlaku yaitu Pasal 61A Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang jo. Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

13. Bahwa Kami menolak angka 17 Gugatan Penggugat, jika hal tersebut dianalogikan secara a contrario sudah seharusnya negara juga menjamin pemberi kerja dari adanya perlakuan atau perbuatan dari pekerja yang dapat merugikan perusahaan. Jika hal ini dibiarkan saja justru akan berdampak pada meruginya perusahaan yang tentunya jika perusahaan merugi dapat menyebabkan pincangnya iklim investasi di Negara Republik Indonesia itu sendiri, sehingga dalil Gugatan Penggugat perlulah ditolak;

14. Bahwa alasan Kami menolak anjuran Mediator sebagaimana yang tertuang pada surat Anjuran Dinas Tenaga Kerja Nomor: 565/0559 tanggal 17 Maret 2023 angka 1 yang berisi

“Agar pihak pengusaha memberikan kompensasi/hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja dengan perhitungan sebagai berikut:

a. Uang pesangon:  $0,5 \times 5 \times \text{Rp.2.417.720,-} = \text{Rp.6.044.300,-}$

b. Uang penghargaan masa kerja:  $2 \times \text{Rp.2.417.720,-} = \text{Rp.4.835.440,-}$

Jumlah a+b =  $\text{Rp.6.044.300,-} + \text{Rp.4.835.440,-} = \text{Rp.10.879.740,-}$

Yang sudah diberikan kepada pihak pekerja sebesar Rp.2.417.720,-

Jadi, keseluruhan kompensasi/hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja yang diberikan adalah sebesar  $\text{Rp.10.879.740,-} - \text{Rp.2.417.720,-} = \text{Rp.8.462.020,-}$ .

karena pada dasarnya Penggugat tidak melaksanakan kewajiban sebagai Agent-Front Desk di tempat Penggugat bekerja serta perlu kami garis bawahi bahwa Penggugat merupakan Pekerja/Karyawan Kontrak (PKWT) sehingga perhitungan diatas tidak selaras dengan Peraturan yang berlaku dan Pihak Perusahaan telah membayar uang kompensasi sesuai dengan perhitungan Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi: “PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah;”



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Maka, tindakan Perusahaan sudah benar sesuai dengan Peraturan yang berlaku.

15. Bahwa Perlu Kami Tekankan Kembali, Penggugat merupakan Pekerja/Karyawan Kontrak (PWKT) dan Tergugat TIDAK melakukan PHK/Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat melainkan Tergugat tidak lanjut bekerja sama dengan Penggugat karena MASA KERJA PENGGUGAT TELAH SELESAI SESUAI ISI PKWT MILIK PENGGUGAT dan hal tersebut dibenarkan sendiri oleh Penggugat di Surat Pernyataan (Notifikasi Clearance) tertanggal 22 Desember 2022. Oleh karena itu tidak relevan apabila Tergugat mendapatkan hukuman atas perbuatan yang tidak Tergugat lakukan. Sehingga, dalil Gugatan Penggugat perlulah ditolak seluruhnya;
16. Bahwa Tergugat menolak untuk membayar Upah proses, upah bulanan dan uang service charge Penggugat karena pada dasarnya hal tersebut didasarkan pada asas keadilan untuk seluruh karyawan. Dimana Penggugat yang merupakan Agent-Front Desk tidaklah bekerja selama waktu tersebut. Oleh karena itu dirasa tidak setara dan tidak adil bagi karyawan yang bekerja aktif pada saat itu serta dikhawatirkan menyebabkan kecemburuan antar karyawan;
17. Bahwa dikarenakan Penggugat telah melakukan pelanggaran Peraturan Perusahaan yang memiliki konsekuensi tidak dilanjutkan perpanjangan kontrak, sebagaimana yang telah disebutkan dalam Jawaban kami. Maka atas hal ini, terhadap dalil gugatan Penggugat yang pada pokoknya meminta hak-haknya selayaknya sebagai seorang yang masih bekerja sudah selayaknya dinyatakan DITOLAK atau setidaknya dinyatakan TIDAK DAPAT DITERIMA.

Bahwa berdasarkan uraian dan dalil-dalil TERGUGAT di atas maka cukup beralasan bagi TERGUGAT mohon ke hadapan Majelis Hakim Pemeriksa Perkara No.52/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Yyk pada Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta berkenan memberikan putusan yang amarnya berbunyi sebagai berikut:

PRIMAIR:

DALAM EKSEPSI:

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi TERGUGAT untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

DALAM POKOK PERKARA:

Halaman 20 dari 67 hal Putusan Perkara PHI No.52/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

#### 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. Menolak Gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan Gugatan PENGGUGAT tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).
2. Menyatakan status hubungan kerja antara Tergugat (PT. Pakuwon Permai Hotel Marriott Yogyakarta) dan Penggugat (Nila Fahma Ratnasari) adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah berakhir pada tanggal 20 Desember 2022.
3. Menyatakan Penggugat telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan perusahaan yang diatur dalam Peraturan Perusahaan.
4. Menyatakan hubungan kerja antara Tergugat dan Penggugat putus karena telah berakhirnya masa kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah SAH dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
5. Menetapkan biaya perkara dibebankan kepada negara.

## SUBSIDAIR:

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya. (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa terhadap Jawaban Tergugat tersebut pihak Penggugat telah mengajukan Replik tertanggal 12 Desember 2023 yang selengkapannya sebagaimana termuat dalam Berita Acara Persidangan;

Menimbang, bahwa atas Replik yang disampaikan oleh Penggugat, Tergugat mengajukan Duplik tertanggal 19 Desember 2023 yang selengkapannya sebagaimana termuat dalam Berita Acara Persidangan;

Menimbang, bahwa untuk mendukung dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan alat bukti surat yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-11 dengan rincian sebagai berikut:

1. Foto copi surat Associate & Supervisor Performance Review Marriott Hotels and Resorts – Indonesia tertanggal 19 Juli 2022, diberi tanda Bukti P-1;
2. Foto copi surat Penghargaan Best Enrollments berupa Foto yang diberi Label dengan tulisan Enrollments pada Bulan Januari, Maret, April dan Mei. diberi tanda Bukti P-2;
3. Foto copi surat Penghargaan Best Enrollments berupa Foto yang diberi Label dengan tulisan Enrollments pada Bulan September, Oktober, November dan Desember. diberi tanda Bukti P-3;
4. Print out Foto / Gambar sebagai salah satu contoh hadiah yang diberikan kepada Best enrollments. diberi tanda Bukti P-4;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Foto copi Print out dari buku Rekening bank Mandiri pada bulan Oktober, November dan Desember 2020. diberi tanda Bukti P-5;
6. Foto copi Slip Gaji Bulan September 2022. diberi tanda Bukti P-6;
7. Foto copi surat Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman No .65/0559 tanggal 17 Maret 2023. diberi tanda Bukti P-7;
8. Foto copi surat Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tertanggal April 2023. diberi tanda Bukti P-8;
9. Foto copi Undang-undang No 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang - Undang Bab Ketenagakerjaan pasal 59 ayat (1), (2) dan (3), diberi tanda Bukti P-9;
10. Foto copi Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, WKWI dan PHK pasal 4 ayat (2) dan pasal 14, diberi tanda Bukti P-10;
11. Foto copi Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 03 tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan Bagian Perdata Khusus huruf f tentang Upah Proses, diberi tanda Bukti P-11;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan 2 (dua) orang saksi bernama **Rosa Hantoro Puri** dan **Dwi Prasetyo Agung** yang telah memberikan keterangan di depan persidangan dibawah sumpah sesuai dengan agamanya;

1. Saksi **Rosa Hantoro Puri** pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat karena saksi mantan karyawan di PT. Pakuwon Permai (Yogyakarta Marriott Hotel);
- Bahwa gugatan yang diajukan Penggugat yaitu mengenai uang pesangon yang tidak diberikan oeh perusahaan;
- Bahwa perusahaan yang tidak membayarkan uang pesangon Karyawan atas nama Penggugat tersebut bernama PT. Pakuwon Permai (Yogyakarta Marriott Hotel) ;
- Bahwa Saksi mengetahui oleh karena saat kejadian tersebut saksi masih bekerja di Hotel Marriott tersebut sebagai Manager;
- Bahwa Saksi mengenal Penggugat sejak tahun 2014;
- Bahwa saat ini saksi sudah keluar dan tidak bekerja di Hotel Marriott;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi tidak tahu persis berapa gaji Penggugat;
- Bahwa saat saksi menjadi Manager pada Hotel Marriott tersebut saat itu Penggugat sebagai Controler pada kamar-kamar hotel;
- Bahwa selain menjadi Kontroler kamar-kamar hotel Penggugat juga sebagai Supervisor;
- Bahwa Penggugat pernah mendapatkan penghargaan;
- Bahwa gaji Penggugat sesuai dengan Undang-undang yang berlaku;
- Bahwa Penggugat masuk di Hotel Marriott yogyakarta sejak bulan Oktober 2018 dan terakhir bekerja di Hotel Marriott Yogyakarta akhir tahun 2022;
- Bahwa Penggugat keluar dari pekerjaannya di Hotel Marriott Yogyakarta karena dikeluarkan / diberhentikan karena telah mendapatkan surat peringatan / teguran dari pihak Hotel Marriot sebanyak 3 (tiga) kali;
- Bahwa Penggugat dan 30 (tiga puluh) orang karyawan lainnya pernah mendapatkan Surat Peringatan (SP) terkait surat pernyataan yang berhubungan dengan Bank;
- Bahwa Saksi tidak pernah melihat perjanjian kerja antara Penggugat dengan Hotel Marriott Yogyakarta oleh karena bersifat privasi;
- Bahwa selama Penggugat bekerja di hotel berada di front office;
- Sepengetahuan saksi Penggugat sebagai karyawan kontrak;
- Bahwa Penggugat pernah melakukan kesalahan pembukuan dengan selisih Rp.50.000,-, akan tetapi Penggugat langsung menggantinya saat itu juga, namun dari pihak Hotel Marriott tetap menjatuhkan sanksi;
- Bahwa apabila tamu yang menginap saatnya keluar namun tidak ada maka barang milik tamu tersebut dapat dipindahkan;
- Bahwa Penggugat terakhir bekerja bulan November 2022;

## 2. Saksi **Dwi Prasetyo Agung** pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat karena pernah bekerja di PT. Pakuwon Permai (Hotel Marriot Yogyakarta);
- Bahwa pihak Hotel Marriott (PT. Pakuwon Permai) tersebut tidak membayarkan uang pesangon yang menjadi hak Penggugat karena saat kejadian tersebut saksi masih bekerja di Hotel Marriott tersebut;
- Bahwa Saksi mengenal Penggugat sejak tahun 2011;
- Saat ini saksi sudah keluar dan tidak bekerja di Hotel Marriot;
- Bahwa saksi tidak tahu persis berapa gaji Penggugat;
- Bahwa Penggugat sebagai Controler kamar-kamar pada Hotel Marriott;
- Bahwa selain menjadi Kontroler kamar-kamar hotel Penggugat juga sebagai Supervisor;

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa dalam pekerjaan Penggugat pernah mendapatkan penghargaan;
- Bahwa gaji Penggugat sesuai dengan Undang-undang yang berlaku;
- Bahwa Penggugat masuk di Hotel Marriott Yogyakarta sejak bulan Oktober 2018 dan terakhir bekerja di Hotel Marriott Yogyakarta akhir tahun 2022;
- Bahwa Penggugat keluar dari pekerjaannya di Hotel Marriott Yogyakarta karena dikeluarkan / diberhentikan saksi tidak mengerti;
- Bahwa Penggugat diberhentikan karena telah mendapatkan surat peringatan / teguran dari pihak Hotel Marriot sebanyak 3 (tiga) kali;
- Bahwa Penggugat dan 30 (tiga puluh) orang karyawan lainnya pernah mendapatkan Surat Peringatan (SP) terkait surat pernyataan yang berhubungan dengan Bank;
- Bahwa Saksi tidak pernah melihat perjanjian kerja antara Penggugat dengan Hotel Marriott Yogyakarta oleh karena bersifat privasi;
- Bahwa selama Penggugat bekerja di hotel berada di front office;
- Bahwa Penggugat juga sebagai karyawan kontrak seperti saksi;
- Bahwa seingat saksi Penggugat pernah melakukan kesalahan pembukuan dengan selisih uang sebesar Rp.50.000,-, akan tetapi Penggugat langsung menggantinya saat itu juga, namun dari pihak Hotel Marriott tetap menjatuhkan sanksi;
- Bahwa sepengetahuan saksi ada aturan apabila tamu yang menginap saatnya keluar namun tidak ada maka barang milik tamu tersebut dapat dipindahkan;
- Bahwa Saksi tidak tahu sanksi apa yang diterima oleh Penggugat tersebut;
- Bahwa Penggugat terakhir bekerja bulan November 2022;

Menimbang, bahwa untuk mendukung kebenaran dalil-dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan alat bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai T-22 dengan rincian sebagai berikut:

1. Foto copi Surat Pemberitahuan Atas Pelanggaran Tata Tertib Kerja dari Yogyakarta Marriott Hotel (Tergugat) Klasifikasi Sanksi Surat Peringatan Ketiga/Written Warning 3rd atas nama Nilafahma Ratnasari tertanggal 8 Mei 2019, diberi tanda Bukti T-1;
2. Foto copi Surat Pemberitahuan Atas Pelanggaran Tata Tertib Kerja dari Yogyakarta Marriott Hotel (Tergugat) dengan Klasifikasi Sanksi Surat Teguran/Verbal Warning atas nama Nilafahma Ratnasari tertanggal 20 Maret 2021. diberi tanda Bukti T-2;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Foto copi Surat Pemberitahuan Atas Pelanggaran Tata Tertib Kerja dari Yogyakarta Marriott Hotel (Tergugat) dengan Klasifikasi Sanksi Surat Peringatan Kesatu/Written Warning 1st atas nama Nilafahma Ratnasari tertanggal 20 Mei 2022. diberi tanda Bukti T-3;
4. Foto copi Surat Pemberitahuan Atas Pelanggaran Tata Tertib Kerja dari Yogyakarta Marriott Hotel (Tergugat) dengan Klasifikasi Sanksi Surat Peringatan Kedua/Written Warning 2nd atas nama Nilafahma Ratnasari tertanggal 9 Juli 2022, diberi tanda Bukti T-4;
5. Foto copi sesuai Asli Surat Pemberitahuan Atas Pelanggaran Tata Tertib Kerja dengan Klasifikasi sanksi Bukti Pembicaraan Coaching & Counseling/Record of Conversation & Counseling atas nama Nilafahma Ratnasari tertanggal 16 November 2022. diberi tanda Bukti T-5;
6. a). Foto copi surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atas nama Nilafahma Ratnasari tertanggal 1 Oktober 2018 (terhitung sejak tanggal 15 Oktober 2018 – 14 Oktober 2019).  
b). Foto copi surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atas nama Nilafahma Ratnasari tertanggal (terhitung sejak tanggal 15 Oktober 2019 – 14 Oktober 2020).  
c). Foto copi surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atas nama Nilafahma Ratnasari tertanggal 18 Desember 2020.  
d). Foto copi surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atas nama Nilafahma Ratnasari tertanggal 29 November 2021, diberi tanda Bukti T-6;
7. Foto copi Peraturan Perusahaan Yogyakarta Marriott Hotel (PT Pakuwon Permai) Periode Tahun 2021-2023, diberi tanda Bukti T-7;
8. Foto copi surat Pernyataan Telah menerima buku pedoman Karyawan / Associate handbook acknowledgement tertanggal 08 Oktober 2019 diberi tanda Bukti T.8;
9. Foto copi buku Panduan Perilaku Bisnis Tertanggal 15 Oktober 2018. diberi tanda Bukti T-9;
10. Foto copi Surat Pernyataan Pemahaman dan Kepatuhan tertanggal 15 Oktober 2018, diberi tanda Bukti P-10;
11. Foto copi Job Description posisi Agent - Front Desk Tertanggal 21 Januari 2019, diberi tanda Bukti P-11;

#### 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

12. Foto copi Daftar Riwayat Bekerja atau Career Transition atas nama Nilafahma Ratnasari dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, diberi tanda Bukti T-12;
13. Foto copi surat Status BPJS Ketenagakerjaan atau Monthly Report atas nama Nilafahma Ratnasari pada bulan Oktober 2020, diberi tanda Bukti T-13;
14. Foto copi surat Record Changing Logs atas nama Nilafahma tertanggal 15 Oktober 2020 – 20 Desember 2020. diberi tanda Bukti T-14;
15. Foto copi Front Office Casual Salary 21 November – 20 December 2020 atas nama Nilafahma Ratnasari, diberi tanda Bukti T-15;
16. a. Foto copi Status BPJS Ketenagakerjaan atau Monthly Report atas nama Nilafahma Ratnasari pada bulan November 2020.  
b. Foto copi Status BPJS Ketenagakerjaan atau Monthly Report atas nama Nilafahma Ratnasari pada bulan Desember 2020, diberi tanda Bukti T-16;
17. Foto copi Nilafahma Ratnasari Salary, diberi tanda Bukti.T-17;
18. Foto copi Status BPJS Ketenagakerjaan atau Monthly Report atas nama Nilafahma Ratnasari pada Bulan Januari 2021, diberi tanda Bukti T-18;
19. Foto copi Status BPJS Ketenagakerjaan atas nama Nilafahma Ratnasari pada bulan Januari 2022, diberi tanda Bukti T-19;
20. Foto copi Notifikasi Clearance atas nama Nilafahma Ratnasari tertanggal 16 Desember 2022, diberi tanda Bukti T-20;
21. Foto copi Perhitungan Uang Konpensasi/Last Benefit atas nama Nila Fahma Ratnasari berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, diberi tanda Bukti T-21;
22. Foto copi Bukti Transfer dari Pakuwon Permai kepada Nila Fahma Ratnasari tertanggal 28 Desember 2022, diberi tanda Bukti T-22;
23. Foto copi Daftar Tenaga Kerja Keluar Badan Usaha/Instansi/Asosiasi: Marriott Yogyakarta Hotel / PT. Pakuwon Permai terhitung sejak Desember 2022, diberi tanda Bukti T-23;

Menimbang, bahwa untuk mendukung dalil bantahannya, pihak Tergugat telah mengajukan 2 (dua) orang saksi bernama **Muhammad Munir** dan **Agus Sururi** yang telah memberikan keterangan di depan persidangan dibawah sumpah sesuai dengan agamanya;

1. Saksi **Muhammad Munir** pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi tidak tahu dibayarkan atau tidak uang pesangon Penggugat tersebut;
- Bahwa Saksi bekerja di Hotel Marriott Yogyakarta sejak tahun 2017 sebagai Bill boy;
- Bahwa Saksi mengenal Penggugat sejak tahun 2018;
- Bahwa selama saksi bekerja di Hotel Marriott Yogyakarta tersebut, Saksi merasa tidak ada tekanan;
- Bahwa saat ini saksi bekerja sebagai Supervisor sejak tahun 2022;
- Bahwa pada tahun 2018 Penggugat masuk bekerja di bagian Receptionis;
- Bahwa pada saat Pandemi Covid-19 hampir semua hotel di Yogyakarta tidak ada tamu yang menginap;
- Bahwa jumlah kamar yang ada di hotel Marriott Yogyakarta sebanyak 345 kamar;
- Bahwa pada saat Pandemi Covid-19 saksi tetap bekerja namun diminta untuk mengambil cuti dan tidak dibayar oleh pihak Hotel Marriott;
- Bahwa seingat saksi jadwalnya kerja pada saat Pandemi covid-19 yaitu dalam 1 (satu) bulan hanya bekerja 15 (lima belas) hari;
- Bahwa Saksi tidak tahu kalau Penggugat pernah mendapatkan teguran dari pihak Hotel Marriott Yogyakarta;
- Bahwa sampai saat ini saksi masih bekerja di Hotel Marriott;
- Bahwa Saksi tidak tahu dalam pekerjaan Penggugat pernah mendapatkan penghargaan atau tidak;
- Bahwa gaji yang diterima Penggugat sesuai dengan Undang-undang yang berlaku;
- Bahwa Penggugat terakhir bekerja di Hotel Marriott Yogyakarta bulan November 2022;
- Bahwa Saksi tidak tahu Penggugat keluar dari pekerjaannya atau dikeluarkan / diberhentikan dari Hotel Marriott Yogyakarta tersebut;
- Bahwa Gaji yang saksi terima dalam bekerja di Hotel Marriott Yogyakarta diatas upah minimum Provinsi (UMP);
- Bahwa saat Penggugat keluar dari Hotel Marriott Yogyakarta berstatus sebagai karyawan kontrak;
- Bahwa Saksi tidak pernah melihat perjanjian kerja antara Penggugat dengan Hotel Marriott Yogyakarta;
- Bahwa Penggugat bekerja di hotel berada di Front office (Receptionis);
- Bahwa Saksi tidak mengetahui Penggugat pernah melakukan kesalahan pembukuan dengan selisih Rp.50.000,-;

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Saksi **Agus Sururi** pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa Saksi bergabung dengan Hotel Marriot Yogyakarta sejak tahun 2022;
- Bahwa saksi saat ini sebagai Direktur HRD di PT. Pakuwon;
- Bahwa gugatan yang diajukan Penggugat yaitu mengenai uang pesangon yang tidak diberikan oleh perusahaan;
- Bahwa Penggugat bekerja di Yogyakarta Marriott Hotel sebagai Front Office sejak tahun 2018, jadi Penggugat cukup senior;
- Bahwa Saksi membawahi karyawan termasuk Penggugat, ketika ada karyawan yang melakukan apapun juga ada standarnya, ada yang mendapat reward ada juga yang mendapat punishment / teguran;
- Bahwa Saksi mengenal Penggugat berdasarkan catatan record yang hanya bisa dibuka oleh saksi dan General Manager;
- Bahwa Sepengetahuan saksi dari tahun 2018 saksi pelajari Penggugat adalah termasuk Karyawan Senior;
- Bahwa Penggugat pernah beberapa kali dapat peringatan ada juga pembinaan-pembinaan secara personal karena tidak sesuai SOP;
- Bahwa Penggugat pernah mendapatkan surat peringatan dan saksi yang menandatangani surat peringatan tersebut;
- Bahwa pada tahun 2019 dari Kesalahan Penggugat pernah diberi tindakan karena melakukan pemalsuan untuk mengajukan pinjaman di Bank Mandiri;
- Bahwa Penggugat juga pernah mendapatkan peringatan tertulis dari pihak Hotel Marriott Yogyakarta oleh karena salah memberikan kunci;
- Bahwa adanya kesalahan penghitungan pembayaran kurang Rp.54.000,- minta ke tamu wanitanya adalah merupakan pelanggaran;
- Bahwa ada kesalahan dari Penggugat yaitu Ketika tamu menginap tidak diberikan bill, bisa disalahgunakan temannya;
- Bahwa kontrak kerja Penggugat dengan perusahaan / Hotel Marriott Yogyakarta sampai dengan tanggal 20 Desember 2022;
- Bahwa pada tanggal 21 Desember 2020 Penggugat dikontrak lagi dan pada tanggal 21 Desember 2021 sampai dengan 21 Desember 2022 merupakan kontrak terakhir antara Penggugat dengan Tergugat (Hotel Marriott Yogyakarta) tersebut;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa perusahaan sudah membayarkan kewajiban perusahaan kepada Penggugat yaitu pada bulan Desember 2022 pihak perusahaan sudah Tranfer dan diakui oleh Penggugat saat di Disnaker;
- Bahwa pada bulan Juli 2021 General Manager pada Hotel Marriott Yogyakarta adalah Ibu Nurnaningsih;
- Bahwa Penggugat terakhir menerima SP pada bulan November 2021 yaitu memberikan block kosong yang bisa merugikan perusahaan;
- Bahwa penggugat pernah di jatuhkan sanksi yaitu SP1, SP2 dan SP3 dan masih melakukan kesalahan lagi yaitu memberikan kamar kepada tamu hotel yang sangat fatal;
- Bahwa kontrak kerja yang diperpanjang 1 (satu) tahun tidak didaftarkan di disnaker;
- Bahwa Penggugat menerima gaji terakhir pada tanggal 25 Desember 2022, yaitu gaji dan uang kompensasi;
- Bahwa Uang kompensasi yang dibayarkan Tergugat sebesar Rp.2.417.270,- ;
- Bahwa Penggugat pada bulan November 2020 - Desember 2020 hanya bekerja selama 14 (empat belas) hari;
- Bahwa bukti P-5 tentang rekening bank saat pandemi Covid Penggugat masih bekerja dan menerima gaji Rp.4.000.000,-;
- Bahwa gaji dihitung mulai tanggal 21 sampai dengan tanggal 20 bulan berikutnya dan dibayarkan pada tanggal 25;
- Bahwa status ketenagakerjaan Penggugat tidak aktif pada tanggal 15 Oktober 2020;
- Bahwa pada saat Pandemi Covid-19 hampir semua hotel di Yogyakarta tidak ada tamu yang menginap;
- Bahwa Jumlah kamar yang ada sebanyak 345 kamar;
- Bahwa Pada saat Pandemi Covid-19 tetap bekerja namun diminta untuk mengambil cuti dan tidak dibayar oleh pihak Hotel Marriott;
- Bahwa Seingat saksi jadwal kerja pada saat Pandemi covid-19 yaitu dalam 1 (satu) bulan hanya bekerja 15 (lima belas) hari;
- Bahwa Tergugat menolak anjuran karena ada konsideran karyawan tetap;
- Bahwa tidak ada surat pemberhentian kerja hanya disampaikan secara lisan;

Menimbang, bahwa selanjutnya baik Penggugat maupun Tergugat, telah menyerahkan kesimpulan tertulisnya secara elektronik masing-masing



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tertanggal 13 Maret 2024 sebagaimana termuat dalam berita acara persidangan;

Menimbang, bahwa oleh karena para pihak yang berperkara tidak mengajukan sesuatu lagi dalam perkara ini, maka selanjutnya para pihak mohon Putusan;

Menimbang, bahwa untuk menyingkat isi Putusan ini, maka segala sesuatu yang terdapat dalam Berita Acara Pemeriksaan Perkara ini, dianggap telah termuat dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

### DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana telah terurai dalam duduk perkara tersebut diatas;

Menimbang, bahwa terhadap dalil-dalil pihak Penggugat tersebut, Tergugat juga telah mengajukan eksepsi yang pada pokoknya menyatakan:

1. Eksepsi Tentang Gugatan Yang Dibuat Prematur;
2. Eksepsi Tentang Posita dan Petitum dalam Gugatan Penggugat Tidak Selaras (*Obscuur Libel*);

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut, Majelis Hakim mempertimbangkan pada hakekatnya eksepsi Tergugat tersebut bukanlah menyangkut Kewenangan/Kompetensi absolut maupun relatif, akan tetapi termasuk dalam Kategori Eksepsi lain diluar masalah kompetensi atau yurisdiksi, sebab pihak Tergugat pun pada prinsipnya mengakui dan membenarkan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta berwenang untuk memeriksa, mengadili dan menyelesaikan perkara ini, oleh karena itu Eksepsi dimaksud tidak diputuskan secara terpisah dalam bentuk putusan sela, akan tetapi dipertimbangkan dan diputuskan dalam bentuk putusan akhir bersama-sama dengan pokok perkara sebagaimana ditentukan pasal 162 RBg jo. pasal 114 Rv dan telah diterapkan oleh Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI No. 935 K/Sip/1985 tanggal 30 September 1986 jo Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI No.2150 K/Pdt/1984 tanggal 10 Nopember 1984 yang menegaskan bahwa Eksepsi yang bukan kompetensi absolut atau relative tidak boleh diputus lebih dahulu dalam putusan sela, akan tetapi haruslah diputus bersama dengan pokok perkara dalam putusan akhir;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat pada angka 1 (satu) yang mendalilkan gugatan yang dibuat Prematur dengan alasan: masa kerja



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat tidak lebih dari 5 (lima) tahun. Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwa pekerja dengan status PKWT hanya dapat dilakukan sepanjang tidak melebihi 5 (lima) tahun dan perpanjangan sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh apabila pekerjaan belum selesai. Untuk dapat menjadikan status pekerja dari PKWT menjadi PKWTT adalah dengan bekerja lebih dari 5 (lima) tahun ditambah dengan perpanjangan sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan buruh/pekerja.

Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa gugatan Penggugat yang diajukan telah cacat formil karena belum waktunya untuk meminta perubahan status PKWT menjadi PKWTT. Dengan demikian mohon majelis hakim yang memeriksa perkara ini menyatakan gugatan penggugat prematur dan mohon Gugatan Penggugat setidaknya-tidaknya untuk ditolak atau dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

Menimbang, bahwa menurut pendapat Majelis Hakim hal-hal yang berkaitan dengan perubahan status pekerja dari perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sudah menyangkut pokok perkara, maka akan dipertimbangkan sekaligus dalam pokok perkara, dengan demikian telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan eksepsi Tergugat pada angka 1 (satu) yang mendalilkan gugatan yang dibuat Prematur beralasan hukum untuk tidak dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat pada angka 2 (dua) yang mendalilkan gugatan Penggugat tidak selaras (*Obscuur Libel*) dengan alasan: Bahwa posita dan petitum dalam gugatan Penggugat tidak selaras (*Obscuur Libel*) karena pada posita gugatan Penggugat tidak mencantumkan totalan yang harus Tergugat bayarkan kepada Penggugat. Sebaliknya, dalam petitum gugatan Penggugat dimohonkan untuk menghukum Tergugat untuk membayar total uang kompensasi/pesangon kepada Penggugat sebesar Rp.135.607.560,- (seratus tiga puluh lima juta enam ratus tujuh ribu lima ratus enam puluh rupiah). Sehingga terdapat ketidakselarasan dan kekaburan antara posita dan petitum gugatan Penggugat. Jika petitum tidak sejalan dengan posita maka gugatan menjadi kacau dan mengakibatkan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa menurut pendapat Majelis Hakim hal-hal yang berkaitan dengan posita gugatan Penggugat yang tidak mencantumkan totalan yang harus Tergugat bayarkan kepada Penggugat, Majelis Hakim telah membaca dan mengkritisi gugatan yang disampaikan oleh Penggugat dalam persidangan dan dalam posita gugatan khususnya yang terdapat pada angka



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

21, 22, 23 dan 24 telah mencantumkan adanya rincian dan jumlah dari masing-masing tuntutan yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat substansi objek gugatan Penggugat sudah jelas yaitu perselisihan pemutusan hubungan kerja, antara posita dengan petitum gugatan Penggugat juga saling terkait dan memiliki kesesuaian dengan apa yang menjadi tuntutan Penggugat, disamping itu persoalan yang diuraikan dalam posita mengenai hak-hak Penggugat sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja dengan isi tuntutan di dalam petitumnya saling terkait dan selaras, karena itu eksepsi Tergugat pada angka 2 (dua) yang mendalilkan gugatan Penggugat tidak selaras (*Obscuur Libel*) telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan eksepsi Tergugat pada angka 2 (dua) beralasan hukum untuk tidak dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, maka eksepsi tersebut adalah tidak cukup alasan secara hukum, gugatan Penggugat telah sesuai dengan ketentuan yang termuat dalam pasal 8 Rv, antara dalil posita dengan petitum yang terdapat dalam gugatan Penggugat telah selaras, dengan demikian terhadap eksepsi ini harus dinyatakan ditolak, selanjutnya Majelis Hakim akan menilai dan mempertimbangkan materi dalam pokok perkara;

## DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana terdapat dalam surat gugatan;

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Penggugat menuntut dan meminta hak-haknya yang belum dibayarkan oleh Tergugat antara lain;

1. Uang Pesangon
2. Uang penghargaan masa kerja
3. Upah Proses
4. Upah Penggugat yang belum dibayarkan
5. Uang Service Charge

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut di atas maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu hal-hal sebagai berikut:



Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 163 HIR/283 R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut di atas;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan alat bukti surat sebanyak 11 (sebelas) surat yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-11;

Menimbang, bahwa alat bukti surat yang diajukan pihak Penggugat tersebut terdiri dari 5 (lima) bukti surat sesuai dengan aslinya, 3 (tiga) bukti surat foto copi dari foto copi dan 3 (tiga) bukti surat merupakan print out foto, bukti-bukti surat tersebut diatas telah dibubuhi materai cukup serta diteliti dalam persidangan dan Penggugat telah pula mengajukan 2 (dua) orang saksi bernama **Rosa Hantoro Puri** dan **Dwi Prasetyo Agung** yang telah memberikan keterangan dalam persidangan dan disumpah sesuai dengan agamanya, sehingga keseluruhannya secara formil dapat diterima dan telah memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti yang sah;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan alat bukti surat sebanyak 26 (dua puluh enam) surat yang diberi tanda bukti T-I sampai dengan T-23;

Menimbang, bahwa alat bukti surat yang diajukan pihak Tergugat tersebut terdiri dari 15 (lima belas) bukti surat sesuai dengan aslinya dan 11 (sebelas) bukti surat merupakan foto copi dari foto copi, bukti-bukti surat tersebut diatas telah dibubuhi materai cukup serta diteliti dalam persidangan dan Tergugat telah pula mengajukan 2 (dua) orang saksi bernama **Muhammad Munir** dan **Agus Sururi** yang telah memberikan keterangan dalam persidangan dan disumpah sesuai dengan agamanya, sehingga keseluruhannya secara formil dapat diterima dan telah memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti yang sah;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti yang disampaikan oleh para pihak dalam persidangan, Majelis Hakim menemukan fakta-fakta hukum sebagai berikut :

1. Bahwa antara Penggugat dengan Tergugat telah terjadi Hubungan Kerja;
2. Bahwa Penggugat mulai bekerja di PT Pakuwon Permai (Yogyakarta Marriot Hotel) sejak tanggal 15 Oktober 2018 dan berakhir pada tanggal 20 Desember 2022;
3. Bahwa jabatan Penggugat sebagai Front Desk Agent Departemen Front Office dengan upah setiap bulan sebesar Rp.2.417.720,- (dua juta empat ratus tujuh belas ribu tujuh ratus dua puluh rupiah);



Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti yang diajukan oleh para pihak sebagaimana tersebut di atas dalam kaitannya satu sama lain yang ternyata bersesuaian, Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Ketentuan umum pasal 1 angka 15 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan jo Ketentuan umum pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja yang mengatur bahwa; "*Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja / buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah*";

Menimbang, bahwa berdasarkan pada peraturan perundang-undangan sebagaimana tersebut di atas maka Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat Penggugat yang diberi tanda: P-1, P-2, P-3, P-4, P-6, P-7, P-8, yang bersesuaian dengan bukti surat Tergugat yang diberi tanda T-1, T-2, T-3, T-4, T-5, T-6.a, T-6.b, T-6.c, T-6.d, T-12, T-13, T-15, T-17, T-8, T-19, T-21 dan T-22, maka Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat telah memenuhi unsur adanya perintah, adanya pekerjaan dan adanya upah yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat Penggugat yang bertanda P-7 tentang Anjuran yang dikeluarkan oleh kantor Dinas Tenaga Kerja kabupaten Sleman tertanggal 17 Maret 2023 dan bukti surat yang bertanda P-6 tentang slip gaji Penggugat yang bersesuaian dengan bukti surat Tergugat yang bertanda T-12, T-17 dan T-19 telah membuktikan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 15 Oktober 2018 sampai dengan tanggal 20 Desember 2022 sebagai pekerja dengan perjanjian waktu tertentu (PKWT) dengan menerima upah setiap bulan sebesar Rp.2.417.720,- (dua juta empat ratus tujuh belas ribu tujuh ratus dua puluh rupiah);

Menimbang, bahwa mengenai dalil bantahan Tergugat dalam pokok perkara pada angka 6, 7, 9, 10 dan 11 yang mendalilkan sebagai berikut:

6. Bahwa tidak benar apabila Penggugat merupakan Pekerja/Karyawan Tetap dengan dasar bahwa Penggugat bekerja secara terus menerus tanpa jeda. Bahwa yang benar adalah Penggugat merupakan Pekerja/Karyawan Kontrak (PKWT) karena Penggugat tidak bekerja secara terus menerus dimana pada tanggal 15 Oktober 2020 – 20 Desember 2020 nama Penggugat Tidak masuk dalam daftar nama pekerja di PT. Pakuwon



Permai Hotel Marriott Yogyakarta dan tidak bekerja secara penuh dimana Penggugat hanya menjadi Tenaga Harian/Casual (bekerja  $\geq 21$  hari/bulan) untuk Tergugat, oleh karena itu terdapat sela dan tidak benar bahwa Penggugat bekerja secara terus menerus selama 4 tahun 2 bulan dan karena Penggugat sempat keluar/resign dari PT. Pakuwon Permai Hotel Marriott Yogyakarta pada periode 15 Oktober – 20 Desember 2020 menjadikan masa kerja Penggugat dimulai kembali saat PWKT ditandatangani kembali yaitu pada tanggal 21 Desember 2020 – 20 Desember 2021 dan diperpanjang dengan masa kerja 21 Desember 2021 – 20 Desember 2022 (masa kerja Penggugat hanya 2 tahun). Hal ini dipertegas dalam Pasal 59 ayat 3 yang berbunyi: *“Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.”*

Pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu. Sehingga pekerjaan Penggugat tidak bisa diklasifikasikan sebagai pekerjaan tetap karena Pekerjaan Penggugat merupakan pekerjaan yang tidak bersifat tetap, tidak bekerja secara terus menerus dan dibatasi oleh waktu.

7. Bahwa tempat kerja Penggugat (PT. Pakuwon Permai Hotel Marriott Yogyakarta/Tergugat) merupakan Perusahaan yang bergerak dalam pelayanan atau jasa seperti memberikan jasa seperti pelayanan untuk penginapan, penyediaan makanan dan minuman, dan jasa-jasa lainnya yang diperuntukan oleh masyarakat umum. Arti jasa menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah pelayanan, servis, aktivitas, kemudahan, manfaat, dan sebagainya yang dapat dijual kepada orang lain (konsumen) yang menggunakan atau menikmatinya. Kemudian tidak benar apabila Penggugat merupakan Pekerja/Karyawan Tetap dengan dasar bahwa pekerjaan Penggugat tidak bekerja secara musiman. Perlu diterangkan kembali bahwa tempat Penggugat bekerja merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pelayanan atau jasa. Sehingga Penggugat akan bekerja dengan bergantung pada order/pesanan dari konsumen/pelanggan serta posisi pekerjaan Penggugat sebagai Agent - Front Desk sangat jelas bergantung pada musim salah satunya yaitu saat musim liburan, maka pekerjaan Penggugat termasuk pekerjaan musiman dan tidak bersifat tetap. Sebagaimana disebut dalam penjelasan Pasal 59 ayat (1) huruf c yang berbunyi:

*“Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan*



selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut: c. pekerjaan yang bersifat musiman”

Ketentuan ini dipertegas dalam Pasal 7 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi:

*“Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada kondisi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk **memenuhi pesanan atau target tertentu.**”*

Oleh karena itu, pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pekerjaan Penggugat sebagai Agent – Front Desk yang hanya bisa dikerjakan berdasarkan order/pesanan, sangat bergantung terhadap customer dan bersifat tidak tetap (contoh: Penggugat akan bekerja ketika ada Tamu yang akan menginap, melayani customer check-in dan check-out) sehingga Posisi Pekerjaan Penggugat dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman. Maka, sudah jelas sekali bahwa Penggugat merupakan PKWT;

9. Bahwa dalam Pokok Perkara Gugatan Penggugat Angka 11 dan 12 sudah semestinya standar pemberian Surat Peringatan didasarkan pada sifat dari kesalahan yang aturannya dimuat dalam Peraturan Perusahaan. Dalam hal ini pemberian surat peringatan didasarkan pada adanya pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat terhadap ketentuan perusahaan yang diatur dalam Peraturan Perusahaan, dimana secara singkat rincian dari surat peringatan kepada Penggugat adalah sebagai berikut:

- Surat Peringatan Ketiga/ Written Warning 3<sup>rd</sup>

Pada tanggal 8/5/2019 telah ditandatangani oleh Penggugat dengan alasan Penggugat tidak melaksanakan tugas sesuai dengan jabatannya, yaitu:

- 1). Pemalsuan Surat Keterangan Karyawan Tetap untuk Pengajuan Kredit Bank Mandiri

Bahwa Penggugat telah melakukan Pelanggaran Berat sesuai dengan Perusahaan Pasal 59 ayat (11) dimana Pekerja/Associate dilarang memalsukan, secara sengaja mengubah atau menghapus data-data computer perusahaan. Bahwa Tergugat masih berbaik hati untuk tetap



memperkerjakan Penggugat walau telah melakukan pelanggaran berat. Sehingga, dalil dalam Gugatan Penggugat Angka 9 telah terbantahkan;

- Surat Teguran/Verbal Warning

Pada tanggal 20/3/2021 dan telah ditandatangani oleh Penggugat dengan alasan Penggugat tidak melaksanakan tugas sesuai dengan jabatannya, yaitu:

- 1). Kesalahan dalam memberikan kunci kamar kepada Tn. Taufan Andi, seharusnya diberikan kunci kamar nomor 274 namun Penggugat memberikan kunci kamar nomor 270.

Bahwa Penggugat telah melanggar Peraturan Perusahaan Pasal 8 dimana Pekerja/Associate wajib melaksanakan standar kerja minimum yang ditetapkan perusahaan untuknya, sehingga terjadi double check-in kamar 270 atas nama Tn. Darmawan. Bahwa Tergugat selalu berkali-kali memberi kesempatan untuk Penggugat dan sangat baik hati hanya memberikan berupa Surat Teguran/Verbal Warning kepada Penggugat meskipun Penggugat pernah memiliki riwayat Pelanggaran berat.

- Surat Peringatan Kesatu/Written Warning 1<sup>st</sup>.

Pada tanggal 20 May 2022 dan telah ditandatangani oleh Penggugat dengan alasan Penggugat tidak melaksanakan tugas sesuai dengan jabatannya, yaitu:

- 1). Bahwa Penggugat memindahkan barang-barang milik Tn. Lawrencius Benedict (Ambassador Member) dengan kamar nomor 257 ke kamar baru tanpa persetujuan atau sepengetahuan dari Tn. Lawrencius Benedict. Bahwa Tn. Lawrencius tidak meminta untuk dipindahkan saat Tn. Lawrencius tidak berada di ruangan tersebut karena Tn. Lawrencius memiliki uang tunai sebesar Rp.20.000.000 (dua puluh juta) dan laptop disimpan ke dalam safety box (SDB Box) dan tertinggal di ruangan sebelumnya.

Bahwa Penggugat telah melanggar peraturan yang berlaku di Perusahaan dan tindakannya memungkinkan akan membahayakan baik secara materil maupun immateril ke perusahaan, Karyawan lainnya, maupun ke Tn. Lawrencius Benedict sebagai tamu. Sehingga sudah sewajarnya Penggugat mendapatkan Surat Peringatan Kesatu/Written Warning 1<sup>st</sup> dan tidak bisa diabaikan.

- Surat Peringatan Kedua/ Written Warning 2<sup>nd</sup>



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pada tanggal 9 July 2022 dan telah ditandatangani oleh Penggugat dengan alasan Penggugat tidak melaksanakan tugas sesuai dengan jabatannya, yaitu:

- 1). Bahwa Tn. Genta Mansyur (Guest) Penghuni kamar Nomor 356 check in tanggal 1-3 Juli dan ditangani oleh Penggugat. bahwa Tn. Genta melakukan pembayaran atas 3 malam melalui kartu debit. Bahwa Penggugat melakukan kesalahan yaitu adanya kekurangan pembayaran sebesar Rp.54.000 (lima puluh empat ribu rupiah) dalam tagihan kartu debit milik Tn. Genta. Bahwa Tn. Genta menolak untuk membayar kekurangannya sehingga, FDA (Front Desk Agent) menagih ke saudara perempuan Tn. Genta atas kekurangan tersebut. Tn. Genta mengeluh dan mengatakan bahwa sudah membayar lunas tagihan untuk 3 malam tersebut, sehingga mengapa saudara perempuan Tn. Genta dimintai pelunasan? Kemudian Tn. Genta memberi bintang 3 pada survei kepuasan karena kesalahan perhitungan serta saat hari kepergiannya, Tn. Genta mengirim pesan singkat melalui WhatsApp kepada MOD dan komplain mengenai hal tersebut.
  - 2). Bahwa Penggugat telah melakukan tindakan kecerobohan, mengabaikan tata kerja yang dapat merugikan perusahaan, karyawan lainnya dan tamu secara material dan immaterial. Bahwa Penggugat telah melanggar peraturan yang berlaku di Perusahaan dan tindakannya memungkinkan akan membahayakan perusahaan, Karyawan lainnya, maupun ke Tn. Genta Mansyur sebagai tamu baik secara materil maupun immateril. Meskipun Penggugat mengembalikan/mengganti rugi kekurangan yang dimana Penggugat salah perhitungan, bukan berarti telah menghapuskan kesalahan Penggugat tersebut. Sehingga sudah sewajarnya Penggugat mendapatkan Surat Peringatan Kesatu/Written Warning 2<sup>nd</sup> dan tidak bisa diabaikan.
  - Surat Bukti Pembicaraan Coaching & Counseling/Record of Conversation Coaching & Counseling
- Pada tanggal 16 November 2022 dan telah ditandatangani oleh Penggugat dengan alasan Penggugat melakukan pelanggaran, yaitu:
- 1).Penggugat melakukan adanya praktek pemberian folio kosong kepada tamu oleh FO team, sudah lama dilakukan saat Penggugat sudah



bekerja, namun Penggugat tidak melaporkan kepada atasan untuk solusinya.

Bahwa Penggugat telah melanggar peraturan Perusahaan yaitu adanya praktek memberikan folio kosong yang bisa disalahgunakan dan dapat merugikan perusahaan, Karyawan lainnya.

Bahwa Tergugat telah memberikan coaching dan counselling kepada Penggugat. Bahwa Tergugat selalu menunjukkan belas kasihan kepada Penggugat dan memberikan kesempatan untuk memperbaiki perilaku dengan sebaik-baiknya.

10. Bahwa tidak benar Tergugat melakukan PHK/Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat. Bahwa yang benar adalah Penggugat tidak bekerja kembali karena telah selesainya masa kontrak (PKWT) yang berakhir pada tanggal 20 Desember 2022 dan Tergugat memiliki HAK untuk tidak melanjutkan dengan Penggugat sebagai Pegawai PT. Pakuwon Permai Hotel Marriott Yogyakarta (Tergugat), mengingat banyak sekali pelanggaran-pelanggaran yang telah Penggugat lakukan dan menjadi pertimbangan dalam melanjutkan bekerja sama dengan Penggugat. Sehingga tidak benar bahwa Tergugat telah melakukan tindakan PHK/Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat. Oleh karena itu sudah selayaknya gugatan Penggugat untuk ditolak atau sekiranya gugatan ini dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*).

11. Bahwa dikarenakan beberapa pelanggaran tersebut yang dilakukan berulang-ulang oleh Penggugat dalam waktu kurang dari 6 bulan, Maka Tergugat mempertimbangkan kembali untuk menjadikan Penggugat sebagai pekerja/karyawan di Hotel Marriott Yogyakarta (Tergugat). Bahwa alasan Tergugat menolak untuk memperpanjang kembali Penggugat sebagai Pekerja di PT. Pakuwon Permai Yogyakarta Marriott Hotel (Tergugat) disebabkan karena buruknya kinerja, kurangnya pemahaman atas Jobsdesk sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) Perusahaan dan kurangnya tanggung jawab dari Penggugat. Sehingga mengakibatkan kinerja terhambat dan merugikan perusahaan, karyawan lainnya serta para tamu yang telah dirugikan oleh tindakan ceroboh Penggugat.

Menimbang, bahwa berdasarkan pada surat gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat yang disampaikan dalam persidangan sebagaimana tersebut di atas, Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut :



Menimbang, bahwa berdasarkan pada Ketentuan umum Pasal 1 angka 14 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa; *"Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak;*

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 50 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa; *"Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh";*

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 51 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur bahwa; (1) *Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. (2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku;*

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada ayat (1) Pasal 52 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa; *"Perjanjian kerja dibuat atas dasar: a. kesepakatan kedua belah pihak; b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku".*

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 56 Undang-undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang yang menyatakan bahwa: (1) *Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, (2) perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas: a. jangka waktu, atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu, (3) jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja; (4) ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu di atur dalam peraturan pemerintah.*

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 57 Undang-undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang yang menyatakan bahwa: (1) *Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. (2) Dalam*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.*

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 58 Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang yang menyatakan bahwa: (1) *Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung;*

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 59 Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang yang menyatakan bahwa:

- (1) *Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut: a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama: c. pekerjaan yang bersifat musiman, d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan, atau e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.*
- (2) *Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap*
- (3) *Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.*
- (4) *Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam peraturan pemerintah.*

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 61 Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang yang menyatakan bahwa:

- 1). *Perjanjian Kerja berakhir apabila:*
  - a. *Pekerja/Buruh meninggal dunia:*



- b. berakhirnya jangka waktu *Perjanjian Kerja*;
  - c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;
  - d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, atau
  - e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam *Perjanjian Kerja*, Peraturan Perusahaan, atau *Perjanjian Kerja Bersama* yang dapat menyebabkan berakhirnya Hubungan Kerja.
- 2). *Perjanjian Kerja* tidak berakhir karena meninggalnya Pengusaha atau beralihnya hak atas Perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah;
  - 3). Dalam hal terjadi pengalihan Perusahaan, hak-hak Pekerja/Buruh menjadi tanggung jawab Pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak Pekerja/Buruh.
  - 4). Dalam hal pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja / buruh;
  - 5). Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 61 A Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang yang menyatakan bahwa:

- 1). Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/ Buruh.
- 2). Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (f) diberikan kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan masa kerja Pekerja/Buruh di perusahaan yang bersangkutan;
- 3) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam peraturan pemerintah;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur bahwa: 1) PKWT didasarkan atas: a. jangka waktu, atau b. selesainya



suatu pekerjaan tertentu. 2) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 5 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur bahwa:

- 1). PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:
  - a. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
  - b. pekerjaan yang bersifat musiman, atau
  - c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- 2). PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu: a. pekerjaan yang sekali selesai atau b. pekerjaan yang sementara sifatnya.
- 3) Selain pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 6 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur bahwa: Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 7 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur bahwa:

- 1) Pekerjaan yang bersifat musiman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b merupakan pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada:
  - a. musim atau cuaca: atau
  - b. kondisi tertentu.



2) Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim, atau cuaca sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a hanya dapat dilakukan pada musim tertentu atau cuaca tertentu.

3) Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada kondisi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 8 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur bahwa:

1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.

2) Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima tahun).

3) Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 9 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur bahwa:

1). PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) didasarkan atas kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja.

2). Kesepakatan para pihak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:

- a. ruang lingkup dan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai; dan
- b. lamanya waktu penyelesaian pekerjaan disesuaikan dengan selesainya suatu pekerjaan.

(3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT dapat diselesaikan lebih cepat dari lamanya waktu yang disepakati sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b maka PKWT putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan,

(4) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT belum dapat diselesaikan sesuai lamanya waktu yang disepakati sebagaimana dimaksud



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*pada ayat (2) huruf b maka jangka waktu PKWT dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan.*

- (5) *Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT;*

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 12 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur bahwa:

- (1) *PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.*  
(2) *Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja, masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa ker'a tetap dihitung.*

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 14 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur bahwa:

- 1) *PKWT harus dicatatkan oleh Pengusaha pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan secara daring paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.*  
(2) *Dalam hal pencatatan PKWT secara daring belum tersedia maka pencatatan PKWT dilakukan oleh Pengusaha secara tertulis di dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, paling lama 7 (tujuh) hari kera sejak penandatanganan PKWT.*

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 15 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur bahwa:

- (1) *Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.*  
(2) *Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT.*  
(3) *Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus.*  
(4) *Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu*



*perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.*

- (5) *Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.*

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 16 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur bahwa:

- 1). *Besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:*
  - a. *PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikah sebesar 1 (satu) bulan Upah,*
  - b. *PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: 1 masa kerja / 12 x 1 (satu) bulan upah.*
  - c. *PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: masa kerja / 12 x 1 (satu) bulan Upah.*
- 2). *Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang digunakan sebagai dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap.*
- 3). *Dalam hal Upah di Perusahaan tidak menggunakan komponen Upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi yaitu Upah tanpa tunjangan.*
- 4). *Dalam hal Upah di perusahaan terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tidak tetap maka dasar perhitungan uang kompensasi yaitu Upah pokok.*
- 5). *Dalam hal PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan lebih cepat penyelesaiannya dari lamanya waktu yang diperjanjikan dalam PKWT maka uang kompensasi dihitung sampai dengan saat selesainya pekerjaan,*
- 6). *Besaran uang kompensasi untuk Pekerja/Buruh pada usaha mikro dan usaha kecil diberikan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.*

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 17 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur bahwa: *Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh.*

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana tersebut diatas Majelis Hakim akan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

Menimbang, bahwa berdasarkan jawaban Tergugat pada pokok perkara angka 3, 4 dan 5, Majelis Hakim telah membaca dan mempelajari alat bukti surat Penggugat yang bertanda P-7 tentang surat Anjuran yang dikeluarkan oleh kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman Tertanggal 17 Maret 2023, dalam surat anjuran tersebut pihak pekerja telah menerangkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dimulai sejak tanggal 15 Oktober 2018 dan terakhir pada tanggal 20 Desember 2022, dari keterangan pihak pekerja tersebut pihak Pengusaha juga menyetujui dengan menerangkan bahwa periode PKWT sama dengan keterangan pekerja, dimana keterangan para pihak yang tertuang dalam anjuran tersebut diperkuat dengan bukti surat Tergugat yang bertanda T-6.a, T-6.b, T-6.c, T-6.d dan T-12 tentang perjanjian kerja waktu tertentu;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti surat Penggugat yang bertanda P-7 tentang surat Anjuran yang dikeluarkan oleh kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman Tertanggal 17 Maret 2023 yang bersesuaian dengan bukti surat Tergugat yang bertanda T-6.a, T-6.b, T-6.c, T-6.d, T-12 mengenai perjanjian kerja waktu tertentu antara pihak Penggugat dengan pihak Tergugat serta bukti surat yang bertanda T-12 tentang Daftar Riwayat bekerja / Career Transisition Penggugat di tempat Tergugat telah menerangkan bahwa Penggugat mulai bekerja di tempat Tergugat terhitung sejak tanggal 15 Oktober 2018 sampai dengan tanggal 20 Desember 2022, sebagai Front Desk Agent Divisi Front Office, sedangkan jenis usaha Tergugat adalah jasa perhotelan yang pada kenyataannya pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat tersebut merupakan pekerjaan tetap yang ada secara terus menerus di tempat usaha Tergugat;

Menimbang, bahwa dengan memperhatikan ketentuan pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang yang menyatakan bahwa:

*(1) Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut: a. pekerjaan yang sekali selesai*



atau yang sementara sifatnya, b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama: c. pekerjaan yang bersifat musiman, d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan, atau e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

- (2) *Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.*

Menimbang, bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat sebagai Front Desk Agent Divisi Front Office merupakan pekerjaan yang bersifat tetap, ada secara terus menerus, tidak tergantung pada musim atau cuaca tertentu dan tidak dalam kondisi tertentu sehingga tidak memenuhi syarat untuk sifat dan jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagaimana pada ketentuan pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang;

Menimbang bahwa berdasarkan pada ketentuan Pasal 59 ayat (3) Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang yang menyatakan bahwa: (3) *Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.*

Menimbang, bahwa dengan berdasarkan pada ketentuan Pasal 59 ayat (3) Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang sebagaimana tersebut di atas, Majelis Hakim telah membaca dan mencermati bukti surat Penggugat yang bertanda P-7 tentang anjuran dan bukti surat Tergugat yang diberi tanda T-6.a, T-6.b, T-6.c, T-6.d tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) serta bukti surat yang bertanda T-12 tentang Daftar Riwayat bekerja / Career Transisition Penggugat di tempat Tergugat yang dibuat oleh Penggugat dengan Tergugat telah menerangkan bahwa pernjanjian kerja waktu tertentu yang yang dibuat oleh Penggugat dan Tergugat telah dilakukan sejak tanggal 15 Oktober 2018 sampai dengan tanggal 20 Desember 2022 sedangkan pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat dalam perjanjian kerja tersebut sebagai Front Desk Agent Divisi Front Office dimana jenis dan sifat kegiatannya bersifat tetap, dengan demikian perjanjian kerja



waktu tertentu (PKWT) yang dilakukan antara Penggugat dengan Tergugat tersebut telah menyimpang dari ketentuan pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang;

Menimbang, bahwa dengan tidak terpenuhinya syarat substantive pada pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang, maka dengan berpedoman pada pasal 59 ayat (3) Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang sebagaimana tersebut di atas. perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat batal demi hukum dan berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT);

Menimbang, bahwa dengan adanya perubahan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap Penggugat menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), maka status Penggugat secara otomatis berubah menjadi pekerja tetap dan apabila terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat, perhitungan kompensasi hak-hak Penggugat akibat adanya pemutusan hubungan kerja dihitung sama dengan pekerja tetap;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 14 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur bahwa:

- 1) *PKWT harus dicatatkan oleh Pengusaha pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan secara daring paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.*
- 2) *Dalam hal pencatatan PKWT secara daring belum tersedia maka pencatatan PKWT dilakukan oleh Pengusaha secara tertulis di dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.*

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 14 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Majelis Hakim telah membaca dan mencermati alat bukti surat yang disampaikan oleh para pihak dalam persidangan dan tidak menemukan adanya



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bukti surat yang terkait dengan pencatatan PKWT baik secara daring maupun secara tertulis di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman di tempat dimana Penggugat bekerja dan Tergugat menjalankan usahanya;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 10 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur bahwa:

- 1). PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran.
- 2). PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja harian.
- 3). Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan ketentuan Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
- 4). Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 11 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur bahwa:

- 1). Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) membuat Perjanjian Kerja harian secara tertulis dengan Pekerja/ Buruh.
- 2). Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibuat secara kolektif dan paling sedikit memuat:
  - a. nama/alamat Perusahaan atau pemberi kerja,
  - b. nama/alamat Pekerja/Buruh,
  - c. jenis pekerjaan yang dilakukan: dan
  - d. besarnya Upah.
- 3). Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi hak-hak Pekerja/Buruh termasuk hak atas program jaminan sosial.



Menimbang, bahwa berdasarkan dalil bantahan Tergugat yang terdapat pada pokok perkara angka 6 (enam) yang mendalilkan bahwa: tidak benar apabila Penggugat merupakan Pekerja/Karyawan Tetap dengan dasar bahwa Penggugat bekerja secara terus menerus tanpa jeda. Bahwa yang benar adalah Penggugat merupakan Pekerja/Karyawan Kontrak (PKWT) karena Penggugat tidak bekerja secara terus menerus dimana pada tanggal 15 Oktober 2020 – 20 Desember 2020 nama Penggugat Tidak masuk dalam daftar nama pekerja di PT. Pakuwon Permai Hotel Marriott Yogyakarta dan tidak bekerja secara penuh dimana Penggugat hanya menjadi Tenaga Harian/Casual (bekerja  $\geq$  21 hari/bulan) untuk Tergugat, oleh karena itu terdapat sela dan tidak benar bahwa Penggugat bekerja secara terus menerus selama 4 tahun 2 bulan dan karena Penggugat sempat keluar/resign dari PT. Pakuwon Permai Hotel Marriott Yogyakarta pada periode 15 Oktober – 20 Desember 2020 menjadikan masa kerja Penggugat dimulai kembali saat PWKT ditanda tangani kembali yaitu pada tanggal 21 Desember 2020 – 20 Desember 2021 dan diperpanjang dengan masa kerja 21 Desember 2021 – 20 Desember 2022 (masa kerja Penggugat hanya 2 tahun);

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi Tergugat yang bernama **MUHAMMAD MUNIR** dalam persidangan telah menerangkan bahwa seingat saksi jadwal kerja pada saat Pandemi covid-19 yaitu dalam 1 (satu) bulan hanya bekerja 15 (lima belas) hari dan saksi **AGUS SURURI** telah menerangkan bahwa Penggugat bekerja di Hotel Marriot Yogyakarta sebagai Front Office sejak tahun 2018, jadi Penggugat cukup senior, bahwa Penggugat pada bulan November 2020 - Desember 2020 hanya bekerja selama 14 (empat belas) hari, Pada saat Pandemi Covid-19 tetap bekerja namun diminta untuk mengambil cuti dan tidak dibayar oleh pihak Hotel Marriot;

Menimbang, bahwa dengan adanya dalil bantahan Tergugat tersebut Majelis Hakim telah membaca dan mencermati alat bukti surat yang disampaikan oleh para pihak dalam persidangan dan tidak menemukan adanya bukti surat yang terkait dengan surat pernyataan Penggugat keluar/resign dari PT. Pakuwon Permai Hotel Marriott Yogyakarta dan bukti absensi yang dapat menguatkan dalil bantahan Tergugat sekaligus membuktikan bahwa Penggugat merupakan pekerja Harian/Casual ditempat Tergugat sebagaimana pada dalil bantahan Tergugat yang terdapat pada pokok perkara angka 6 (enam);

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 10 dan pasal 11 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Majelis Hakim telah membaca dan mencermati alat bukti surat yang disampaikan dalam persidangan dan tidak menemukan adanya bukti surat perjanjian harian lepas dan bukti surat pencatatan baik secara daring maupun secara tertulis di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman di tempat dimana Penggugat bekerja dan Tergugat menjalankan usahanya;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada jawaban Tergugat dalam pokok perkara angka (10) dan angka (11) yang menjelaskan antara lain: (10). Bahwa tidak benar Tergugat melakukan PHK/Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat. Bahwa yang benar adalah Penggugat tidak bekerja kembali karena telah selesainya masa kontrak (PKWT) yang berakhir pada tanggal 20 Desember 2022 dan Tergugat memiliki HAK untuk tidak melanjutkan dengan Penggugat sebagai Pegawai PT. Pakuwon Permai Hotel Marriott Yogyakarta (Tergugat), mengingat banyak sekali pelanggaran-pelanggaran yang telah Penggugat lakukan dan menjadi pertimbangan dalam melanjutkan bekerja sama dengan Penggugat. Sehingga tidak benar bahwa Tergugat telah melakukan tindakan PHK/Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat. Oleh karena itu sudah selayaknya gugatan Penggugat untuk ditolak atau sekiranya gugatan ini dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*). (11). Bahwa dikarenakan beberapa pelanggaran tersebut yang dilakukan berulang-ulang oleh Penggugat dalam waktu kurang dari 6 bulan, Maka Tergugat mempertimbangkan kembali untuk menjadikan Penggugat sebagai pekerja/karyawan di Hotel Marriott Yogyakarta (Tergugat). Bahwa alasan Tergugat menolak untuk memperpanjang kembali Penggugat sebagai Pekerja di PT. Pakuwon Permai Yogyakarta Marriott Hotel (Tergugat) disebabkan karena buruknya kinerja, kurangnya pemahaman atas Jobsdesk sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) Perusahaan dan kurangnya tanggung jawab dari Penggugat. Sehingga mengakibatkan kinerja terhambat dan merugikan perusahaan, karyawan lainnya serta para tamu yang telah dirugikan oleh tindakan ceroboh Penggugat.

Menimbang, bahwa alasan Penggugat tidak bekerja kembali karena telah selesainya masa kontrak (PKWT) yang berakhir pada tanggal 20 Desember 2022 yang disebabkan adanya beberapa pelanggaran tersebut yang dilakukan berulang-ulang oleh Penggugat dalam waktu kurang dari 6 bulan, Maka Tergugat mempertimbangkan kembali untuk menjadikan Penggugat sebagai pekerja/karyawan di Hotel Marriott Yogyakarta (Tergugat). Bahwa alasan



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat menolak untuk memperpanjang kembali Penggugat sebagai Pekerja di PT. Pakuwon Permai Yogyakarta Marriott Hotel (Tergugat) disebabkan karena buruknya kinerja, kurangnya pemahaman atas Jobsdesk sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) Perusahaan dan kurangnya tanggung jawab dari Penggugat. Sehingga mengakibatkan kinerja terhambat dan merugikan perusahaan, karyawan lainnya serta para tamu yang telah dirugikan oleh tindakan ceroboh Penggugat;

Menimbang bahwa berdasarkan pada jawaban Tergugat dalam pokok perkara angka (10) dan angka (11) Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 1 angka 25 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan jo ketentuan umum pasal 1 angka 15 Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja yang menyatakan bahwa; *"Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja / buruh dan pengusaha"*.

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan Pasal 37 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja yang mengatur bahwa; (1) *Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. (2) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja / Buruh dan / atau Serikat Pekerja / Serikat Buruh di dalam Perusahaan apabila Pekerja / Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja / Serikat Buruh;*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan Pasal 38 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja yang mengatur bahwa; *Dalam hal Pekerja / Buruh telah mendapatkan surat pemberitahuan dan tidak menolak Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha harus melaporkan Pemutusan Hubungan Kerja kepada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/ kota;*



Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan Pasal 39 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja yang mengatur bahwa, (1) *Pekerja / Buruh yang telah mendapatkan surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dan menyatakan menolak, harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.* (2) *Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.* (3) *Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.*

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada pasal 154A ayat (1) huruf K Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti undang-undang Nomor: 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang yang mengatur bahwa; (1) Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan: k. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada pasal 36 huruf K Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja yang mengatur bahwa; Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan Pasal 157A Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pengganti undang-undang Nomor: 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang yang mengatur bahwa :

- (1) *Selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.*
- (2) *Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap membayar Upah beserta hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/Buruh.*
- (3) *Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai tingkatannya.*

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada pasal 154A ayat (1) huruf K Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti undang-undang Nomor: 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang dan Pasal 36 huruf K Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja sebagaimana tersebut di atas Majelis Hakim telah membaca dan mempelajari alat bukti surat Tergugat yang diberi tanda T-1, T-2, T-3, T-4 dan T-5 tentang surat peringatan dan surat bukti pelanggaran yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat.

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat yang bertanda T-3, tentang surat peringatan pertama tertanggal 20 Mei 2022, bukti T-4 tentang surat peringatan kedua tertanggal 9 Juli 2022 dan bukti surat T-5 tentang bukti surat pelanggaran memberikan blanko kosong kepada tamu hotel tertanggal 16 November 2022 yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat, bukti-bukti surat tersebut terkait dengan permasalahan pelanggaran ketentuan Peraturan Perusahaan pada pasal 57 ayat (8) dengan kategori pelanggaran ringan dan pasal 59 ayat (11 dan 26) dengan kategori pelanggaran berat yang dilakukan oleh Penggugat, maka Majelis Hakim menilai bukti surat tersebut terkait dengan alat bukti surat Tergugat yang bertanda T-7 dimana dalam bukti surat tersebut telah mengatur tata tertib kerja yang apabila dilanggar, pelanggarannya tergolong pelanggaran ringan sebagaimana termuat dalam pasal 57 ayat (8) peraturan perusahaan yang berbunyi: (8) *pekerja/associate wajib melaksanakan standar kerja minimum yang ditetapkan perusahaan untuk jabatannya*, selanjutnya dalam ketentuan pasal 59 ayat (11) Peraturan Perusahaan telah mengatur; pekerja/associate dilarang memalsukan, secara sengaja mengubah atau menghapus data-data computer perusahaan dan pasal 59 ayat (26) Peraturan Perusahaan telah mengatur: tata tertib kerja yang apabila dilanggar,



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pelanggarannya tergolong pelanggaran berat yaitu: (26) *pekerja / associate dilarang mengubah data-data transaksi tamu perusahaan tanpa mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan;*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan Pasal 62 Peraturan Perusahaan periode tahun 2021-2023 yang mengatur bahwa: sanksi-sanksi atas pelanggaran ringan;

1. *Pekerja yang terbukti melakukan suatu pelanggaran ringan untuk pertama kalinya akan diberikan bukti pembicaraan (record of conversation) berupa Coaching/conseling;*
2. *Pekerja/associate yang terbukti kembali melakukan suatu pelanggaran ringan dalam kurun waktu 6 (enam) bulan sejak diberikan bukti pembicaraan akan dikenakan teguran;*
3. *Pekerja/associate yang terbukti kembali melakukan suatu pelanggaran ringan dalam kurun waktu 6 (enam) bulan sejak diberikan teguran akan diberikan surat peringatan pertama;*
4. *Pekerja/associate yang terbukti kembali melakukan suatu pelanggaran ringan dalam kurun waktu 6 (enam) bulan sejak diberikan surat peringatan pertama akan diberikan surat peringatan kedua;*
5. *Pekerja/associate yang terbukti kembali melakukan suatu pelanggaran ringan dalam kurun waktu 6 (enam) bulan sejak diberikan surat peringatan kedua akan diberikan surat peringatan ketiga;*
6. *Pekerja/associate yang terbukti kembali melakukan suatu pelanggaran ringan dalam kurun waktu 6 (enam) bulan sejak diberikan surat peringatan ketiga akan diskorsing dan dapat diadakan pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan yang berlaku;*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan Pasal 64 ayat (5) Peraturan Perusahaan periode tahun 2021-2023 yang mengatur bahwa: sanksi-sanksi atas pelanggaran berat antara lain; (5) apabila seorang pekerja/associate terbukti secara sah dan meyakinkan telah melakukan suatu pelanggaran berat, perusahaan akan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap associate tersebut berdasarkan peraturan dan perundang-undangan tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan peraturan perundangan sebagaimana tersebut diatas serta alat bukti surat para pihak yang disampaikan dalam persidangan, Majelis Hakim memberikan pendapat sebagai berikut :

Menimbang, bahwa berdasarkan pada jawaban Tergugat pada pokok perkara angka (10) dan angka (11) telah menunjukkan bahwa Penggugat telah



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diputus hubungan kerja oleh Tergugat terhitung sejak tanggal 20 Desember 2022 dengan alasan telah habis masa perjanjian kerja waktu tertentu dan Penggugat telah beberapa kali melakukan pelanggaran peraturan perusahaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat Tergugat yang bertanda T-3, T-4 dan T-5 tentang surat peringatan 1 (pertama) tertanggal 20 Mei 2022, surat peringatan ke 2 (dua) tertanggal 9 Juli 2022 dan surat bukti pelanggaran tertanggal 16 November 2022 telah membuktikan bahwa Penggugat telah melakukan pelanggaran tata tertib kerja yang terdapat dalam peraturan perusahaan periode tahun 2021-2023 sebagaimana terdapat pada alat bukti surat Tergugat yang diberi tanda T-7;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat Penggugat yang bersesuaian dengan bukti surat Tergugat serta keterangan saksi yang disampaikan dalam persidangan telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat karena Penggugat telah melakukan pelanggaran peraturan perusahaan telah memenuhi ketentuan pasal 154A ayat (1) huruf K Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti undang-undang Nomor: 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang jo pasal 36 huruf K Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 156 ayat (1) Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang yang menyatakan: Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima;

Menimbang, bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat karena Penggugat telah melakukan pelanggaran peraturan perusahaan, maka akibat hukum dari adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat Majelis Hakim memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar kompensasi akibat adanya pemutusan hubungan kerja dan hak-hak yang seharusnya diterima kepada Penggugat sesuai pasal 52 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat Penggugat yang bertanda P-7 tentang anjuran yang bersesuaian dengan bukti surat Tergugat yang bertanda T-6.a, T-6.b, T-6.c dan T-6.d tentang Perjanjian kerja waktu tertentu antara Penggugat dengan Tergugat, bukti surat T-12 tentang daftar riwayat bekerja/ career transition Penggugat, yang diperkuat dengan keterangan saksi Penggugat yang bernama ROSA HANTORO PURI telah menerangkan Bahwa Penggugat masuk di Hotel Marriott yogyakarta sejak bulan Oktober 2018 dan terakhir bekerja di Hotel Marriott Yogyakarta akhir tahun 2022 dan saksi DWI PARSETYO NUGROHO yang menerangkan Bahwa Penggugat masuk di Hotel Marriott yogyakarta sejak bulan Oktober 2018 dan terakhir bekerja di Hotel Marriott yogyakarta akhir tahun 2022, selanjutnya saksi Tergugat yang bernama MUHAMMAD MUNIR telah menerangkan pada tahun 2018 Penggugat masuk bekerja di bagian Receptionis, selanjutnya saksi AGUS SURURI telah menerangkan: pada tanggal 21 Desember 2020 Penggugat dikontrak lagi pada tanggal 21 Desember 2021 sampai dengan 21 Desember 2022 merupakan kontrak terakhir antara Penggugat dengan Tergugat (Hotel Marriott Yogyakarta), dengan berdasarkan pada keterangan saksi yang diajukan dalam persidangan oleh para pihak tersebut diatas dan diperkuat dengan alat bukti surat Penggugat yang bertanda P-6 tentang slip gaji Penggugat yang bersesuaian dengan bukti surat Tergugat yang bertanda T-19 yang menerangkan bahwa gaji terakhir Penggugat adalah Rp.2.417.720,- (dua juta empat ratus tujuh belas ribu tujuh ratus dua puluh rupiah), dengan berdasarkan pada alat bukti dan keterangan saksi sebagaimana tersebut diatas telah menunjukkan masa kerja Penggugat terhitung sejak tanggal 15 Oktober 2018 sampai dengan 20 Desember 2022, sehingga masa kerja Penggugat 4 (empat) tahun 2 (dua) bulan, dengan demikian hak-hak Penggugat yang harus di bayarkan oleh Tergugat sebagai berikut:

1. Pesangon:  $\text{Rp.2.417.720,-} \times 5 \times 0,5 = \text{Rp.6.044.300,-}$
2. Uang penghargaan masa kerja:  $\text{Rp.2.417.720,-} \times 2 = \text{Rp.4.835.440,-}$
3. Uang penggantian hak cuti; ---

Jumlah.....= **Rp.10.879.740,-**

(sepuluh juta delapan ratus tujuh puluh Sembilan ribu tujuh ratus empat puluh rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan dan alat bukti yang disampaikan dalam persidangan sebagaimana tersebut di atas selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum Penggugat sebagai berikut:



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas petitum angka 1 (satu) yang menyatakan Mengabulkan Gugatan Penggugat Untuk Seluruhnya, Majelis Hakim berpendapat petitum angka 1 (satu) akan dipertimbangkan setelah Majelis Hakim mempertimbangkan petitum Penggugat secara keseluruhan;

Menimbang, bahwa petitum angka 2 (dua) yang menyatakan Status Hubungan Kerja antara Penggugat (Nila Fahma Ratnasari) dengan Tergugat Yogyakarta Marriott Hotel (PT. Pakuwon Permai) adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) / Pekerja tetap Sejak Tanggal 15 Oktober 2018, Majelis Hakim berpendapat karena Penggugat telah bekerja ditempat Tergugat terhitung sejak tanggal 15 Oktober 2018 sampai dengan tanggal 20 Desember 2022 dan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat tidak memenuhi syarat dan ketentuan untuk dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tertentu telah mengakibatkan perubahan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dari perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (tetap) dengan demikian petitum Penggugat pada angka 2 (dua) yang menyatakan Status Hubungan Kerja antara Penggugat (Nila Fahma Ratnasari) dengan Tergugat Yogyakarta Marriott Hotel (PT. Pakuwon Permai) adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) / Pekerja tetap Sejak Tanggal 15 Oktober 2018 beralasan hukum untuk dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 3 (tiga) yang menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah PUTUS karena PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) yang Dilakukan oleh Tergugat secara Sepihak, Majelis Hakim memberikan pertimbangan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat telah memenuhi ketentuan pasal 154A ayat (1) huruf K Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti undang-undang Nomor: 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang jo Pasal 36 huruf K Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja, dengan demikian petitum angka 3 (tiga) yang menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah PUTUS karena PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) yang Dilakukan oleh Tergugat secara Sepihak beralasan hukum untuk tidak dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 4 (empat) yang menyatakan: menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon sebesar 1



(Satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (Satu) kali sesuai Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, WKWI dan PHK Sub Pasal 156 ayat (1,2,3,4 dan 5) Undang-Undang No.6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang sebesar :

Atas Nama Nila Fahma Ratnasari Upah setiap bulannya Rp.2.417.720,- dengan perincian sebagai berikut:

- Uang Pesangon 1 x 5 x Rp 2.417.720,- ..... = Rp.12.088.600,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja 2 x Rp. 2.417.720,- .. = Rp.4.835.440,-
- Uang Penggantian Hak Cuti tahunan ..... = Rp. –

**JUMLAH ..... = Rp.16.924.040,-**

(Enam belas Juta Sembilan Ratus Dua Puluh Empat Ribu Empat Puluh Rupiah).

Majelis Hakim berpendapat karena putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat disebabkan Penggugat telah melakukan Pelanggaran, maka kompensasi akibat adanya pemutusan hubungan kerja dan hak-hak yang seharusnya diterima oleh Penggugat sesuai dengan ketentuan Pasal 52 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja, dengan demikian Majelis Hakim berpendapat petitum angka 4 (empat) beralasan hukum untuk dapat dikabulkan sebagian dengan perhitungan sebagai berikut:

- Uang Pesangon Rp.2.417.720,- x 5 x 0,5 ..... = Rp.6.044.300,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja 2 x Rp.2.417.720,- .. = Rp.4.835.440,-
- Uang Penggantian Hak Cuti tahunan ..... = Rp. –

**JUMLAH ..... = Rp.10.879.740,-**

(sepuluh juta delapan ratus tujuh puluh sembilan ribu tujuh ratus empat puluh rupiah)

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 5 (lima) yang menyatakan Menghukum Tergugat untuk membayar upah Proses kepada Penggugat sejak bulan Januari tahun 2023 hingga bulan Juni tahun 2023 selama 6 (Enam) bulan, sebesar Rp.14.506.320,- (Empat belas juta lima ratus enam ribu tiga ratus dua puluh rupiah), Majelis Hakim berpendapat berdasarkan surat edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 3 tahun 2018



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tertanggal 16 November 2018 tentang pemberlakuan rumusan hasil rapat pleno kamar Mahkamah Agung tahun 2018 sebagai pedoman pelaksanaan tugas bagi pengadilan terkait rumusan kamar perdata khusus Pengadilan hubungan Industrial pada huruf B point (1) yang mengatur tentang Hak pekerja atas upah proses disebutkan : Dalam hal terjadi perubahan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), pekerja tidak berhak atas upah proses apa bila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, dengan demikian maka petitum angka 5 (lima) yang menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar upah Proses kepada Penggugat sejak bulan Januari tahun 2023 hingga bulan Juni tahun 2023 selama 6 (Enam) bulan, sebesar Rp.14.506.320,- (Empat belas juta lima ratus enam ribu tiga ratus dua puluh rupiah), beralasan hukum untuk tidak dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 6 (enam) yang menyatakan Menghukum Tergugat untuk membayar upah yang belum diberikan kepada Penggugat sejak bulan Januari tahun 2023 hingga bulan November tahun 2023 selama 10 (Sepuluh) bulan upah, sebesar Rp.24.177.200,- (dua puluh empat juta seratus tujuh puluh dua ratus rupiah), Majelis Hakim berpendapat upah wajib dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat selama para pihak masih terikat adanya hubungan kerja serta menjalankan hak dan kewajibannya, dalam hal ini Majelis Hakim telah membaca dan mencermati alat bukti surat yang disampaikan oleh para pihak dalam persidangan dan menemukan bukti surat Tergugat yang bertanda T-20 tentang pernyataan Penggugat tertanggal 22 November 2022 yang menyatakan bahwa Penggugat berhenti kerja karena berakhirnya PKWT sejak tanggal 20 Desember 2022, dengan adanya bukti T-20 telah menegaskan bahwa antara Penggugat dengan Tergugat sudah tidak ada hubungan kerja lagi pada bulan Januari tahun 2023 hingga bulan November tahun 2023, dengan demikian Majelis Hakim berpendapat petitum angka 6 (enam) yang menyatakan Menghukum Tergugat untuk membayar upah yang belum diberikan kepada Penggugat sejak bulan Januari tahun 2023 hingga bulan November tahun 2023 selama 10 (Sepuluh) bulan upah, sebesar Rp.24.177.200,- (dua puluh empat juta seratus tujuh puluh dua ratus rupiah), beralasan hukum untuk tidak dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 7 (tujuh) yang menyatakan Menghukum Tergugat untuk membayar Uang service Charge kepada Penggugat sejak bulan Januari tahun 2023 hingga bulan November tahun 2023 selama 10 (Sepuluh) bulan, sebesar Rp.80.000.000,- (Delapan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Puluh Juta Rupiah), Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan umum Pasal 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: 7 Tahun 2016 Tentang Uang Service Pada Usaha Hotel Dan Usaha Restoran di Hotel, yang mengatur bahwa: *Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan: 1. Uang Servis adalah tambahan dari tarif yang sudah ditetapkan sebelumnya dalam rangka jasa pelayanan pada usaha hotel dan usaha restoran di hotel. 2. Usaha Hotel adalah usaha penyediaan akomodasi berupa kamar-kamar di dalam suatu bangunan, yang dapat dilengkapi dengan jasa pelayanan makan dan minum, kegiatan hiburan dan/atau fasilitas lainnya secara harian dengan tujuan memperoleh keuntungan;*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: 7 Tahun 2016 Tentang Uang Service Pada Usaha Hotel Dan Usaha Restoran di Hotel, yang mengatur bahwa: *1. Uang service sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu. 2. Pekerja/buruh dari perusahaan penerima sebagian pelaksanaan pekerjaann yang bekerja pada pengusaha yang menjalankan usaha Hotel dan usaha Restoran di Hotel berhak atas uang service.*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan umum Pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: 7 Tahun 2016 Tentang Uang Service Pada Usaha Hotel Dan Usaha Restoran di Hotel, yang mengatur bahwa: *1. Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebelum pembagian uang service, berhak mendapat uang service yang besarnya diperhitungkan secara proporsional. 2. Dalam hal pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipekerjakan kembali, berhak mendapat uang service terhitung sejak pekerja/buruh bekerja kembali. 3. Uang service sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan kepada pekerja/buruh secara proporsional pada bulan pertama.*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan umum Pasal 13 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: 7 Tahun 2016 Tentang Uang Service Pada Usaha Hotel Dan Usaha Restoran di Hotel, yang mengatur bahwa : *"Uang service wajib dibagikan kepada pekeja/buruh setelah dikurangi penggantian atas terjadinya resiko kehilangan atau kerusakan dan pendayagunaan peningkatan kualitas sumber daya manusia".*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan umum Pasal 18 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: 7 Tahun 2016 Tentang Uang Service Pada Usaha Hotel Dan Usaha Restoran di Hotel, yang mengatur bahwa : 1. *Pengusaha yang tidak membagikan uang service kepada pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam pasal 13 dikenai sanksi administrative.* 2. *Sanksi administrative sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan peraturan perundangan sebagaimana tersebut di atas dan alat bukti surat Tergugat yang bertanda T-20 tentang pernyataan Penggugat tertanggal 22 November 2022 yang menyatakan bahwa Penggugat berhenti kerja karena berakhirnya PKWT sejak tanggal 20 Desember 2022, dengan adanya bukti Tergugat yang bertanda T-20 telah menegaskan bahwa antara Penggugat dengan Tergugat sudah tidak ada hubungan kerja pada periode bulan Januari tahun 2023 hingga bulan November tahun 2023, dengan demikian Majelis hakim berpendapat petitum Penggugat pada angka 7 (tujuh) yang menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar Uang service Charge kepada Penggugat sejak bulan Januari tahun 2023 hingga bulan November tahun 2023 selama 10 (sepuluh) bulan sebesar Rp.80.000.000,- (delapan puluh juta rupiah) beralasan hukum untuk tidak dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 8 (delapan) yang menyatakan Menghukum Tergugat untuk membayar TOTAL uang konpensasi/Pesangon kepada Penggugat karena telah memutus Hubungan kerja secara sepihak dan tanpa alasan yang dibenarkan menurut Hukum sebesar Rp.135.607.560,- (seratus tiga puluh lima juta enam ratus tujuh ribu lima ratus enam puluh rupiah) dengan Rincian sebagai Berikut:

- 1) Uang Pesangon Sebesar ..... = Rp.16.924.040,-
- 2) Upah Proses Sebesar ..... = Rp.14.506.320,-
- 3) Upah yang belum dibayar sebesar ..... = Rp.24.177.200,-
- 4) Uang Service Charge Sebesar ..... = Rp.80.000.000,-

Majelis Hakim memberikan pertimbangan sebagai berikut :

- 1). Bahwa mengenai Uang Pesangon Sebesar = Rp.16.924.040,- yang diminta oleh Penggugat sebagaimana yang terdapat dalam petitum angka 4 (empat), Majelis Hakim telah menyatakan pemutusan hubungan kerja disebabkan karena Penggugat melakukan Pelanggaran maka terkait dengan hak-hak Penggugat dihitung dengan berpedoman pada ketentuan pasal 52 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja, dengan perhitungan sebagai berikut:

- Uang Pesangon Rp.2.417.720,- x 5 x 0,5 ..... = Rp.6.044.300,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja 2 x Rp.2.417.720,- = Rp.4.835.440,-
- Uang Pergantian Hak Cuti tahunan ..... = Rp. –

**JUMLAH ..... = Rp.10.879.740,-**

*(sepuluh juta delapan ratus tujuh puluh sembilan ribu tujuh ratus empat puluh rupiah)*

- 2). Bahwa terkait dengan Upah Proses yang diminta Penggugat Sebesar Rp.14.506.320,- sebagaimana yang tertuang dalam petitum angka 5 (lima), Majelis Hakim berpedoman pada surat edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 3 tahun 2018 tertanggal 16 November 2018 tentang pemberlakuan rumusan hasil rapat pleno kamar Mahkamah Agung tahun 2018 sebagai pedoman pelaksanaan tugas bagi pengadilan terkait rumusan kamar perdata khusus Pengadilan hubungan Industrial pada huruf B point (1) yang mengatur tentang Hak pekerja atas upah proses disebutkan : Dalam hal terjadi perubahan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), pekerja tidak berhak atas upah proses apa bila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, dengan adanya perubahan status Penggugat dari perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), maka Penggugat tidak berhak atas upah proses;
- 3). Bahwa terkait dengan Penggugat yang menuntut pembayaran Upah yang belum dibayar pada bulan Januari tahun 2023 hingga bulan November tahun 2023 selama 10 (Sepuluh) bulan upah, sebesar Rp.24.177.200,- (dua puluh empat juta seratus tujuh puluh tujuh ribu dua ratus rupiah), Majelis Hakim berpendapat karena antara Penggugat dengan Tergugat sudah tidak ada hubungan kerja pada periode bulan Januari tahun 2023 hingga bulan November tahun 2023, dengan demikian tuntutan Penggugat yang menuntut Tergugat untuk membayar upah yang belum diberikan kepada Penggugat sejak bulan Januari tahun 2023 hingga bulan November tahun 2023 selama 10 (Sepuluh) bulan upah, sebesar Rp.24.177.200,- (dua puluh empat juta seratus tujuh puluh tujuh ribu dua ratus rupiah), tidak dapat dikabulkan;
- 4). Bahwa mengenai Uang Service Charge yang dituntut Penggugat sebesar Rp.80.000.000,-, Majelis Hakim berpendapat dengan adanya bukti Tergugat yang bertanda T-20 telah menegaskan bahwa antara Penggugat dengan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat sudah tidak ada hubungan kerja pada periode bulan Januari tahun 2023 hingga bulan November tahun 2023, dengan tidak adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tersebut maka tuntutan uang service tidak dapat dikabulkan;

Dengan berdasarkan pada uraian dan pertimbangan sebagaimana tersebut di atas maka Majelis Hakim berkesimpulan petitum angka 8 (delapan) beralasan hukum untuk dikabulkan sebagian dengan perhitungan sebagaimana perhitungan Majelis Hakim yang terdapat pada petitum angka 4 (empat);

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 9 (sembilan) yang menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun Tergugat mengajukan perlawanan atau kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*), Majelis Hakim berpendapat dengan memperhatikan SEMA No.3 tahun 2000 jo SEMA No.4 tahun 2001, tentang Putusan Serta Merta (*Uitvoerbaar Bij Voorraad*) Dan Provisionil bahwa oleh karena tidak terdapat alasan mendesak untuk melaksanakan putusan terlebih dahulu meskipun Tergugat mengajukan perlawanan atau kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*), Majelis Hakim berkesimpulan petitum angka 9 (sembilan) yang menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun Tergugat mengajukan perlawanan atau kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*), beralasan hukum untuk tidak dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 10 (sepuluh) yang menyatakan membebankan biaya perkara sesuai ketentuan undang-undang yang berlaku, Majelis Hakim berpendapat karena nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada negara, dengan demikian Majelis Hakim menyatakan petitum angka 10 (sepuluh) beralasan hukum untuk dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah di pertimbangkan diatas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti lainnya telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;

Menimbang, bahwa terhadap alat bukti surat yang diajukan oleh para pihak dalam persidangan, setelah Majelis Hakim mempelajari keseluruhan bukti-bukti tersebut, maka terhadap bukti-bukti surat yang disampaikan para pihak yang tidak dipertimbangkan, secara mutatis mutandis, Majelis Hakim



menyatakan bukti-bukti surat tersebut tidak lagi memiliki relevansi dengan pokok perkara a quo sehingga patut untuk dikesampingkan;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan Tergugat berada di pihak yang kalah maka Tergugat harus dihukum untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara a quo;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan dan nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai ketentuan pasal 58 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara sebesar Rp.165.000,- (seratus enam puluh lima ribu rupiah);

Memperhatikan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undangan Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang dan peraturan-peraturan lain yang berkaitan;

**MENGADILI:**

**DALAM EKSEPSI**

Menyatakan Menolak Eksepsi Tergugat Untuk Seluruhnya.

**DALAM POKOK PERKARA**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat sah secara hukum sejak tanggal 20 Desember 2022;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena Penggugat melakukan pelanggaran;
4. Memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat secara tunai dan sekaligus sejumlah Rp.10.879.740,- dengan perincian sebagai berikut:
  - Uang Pesangon Rp.2.417.720,- x 5 x 0,5 ..... = Rp.6.044.300,-
  - Uang Penghargaan Masa Kerja 2 x Rp.2.417.720,- = Rp.4.835.440,-
  - Uang Pergantian Hak Cuti tahunan ..... = Rp. –

**JUMLAH ..... = Rp.10.879.740,-**

*(sepuluh juta delapan ratus tujuh puluh sembilan ribu tujuh ratus empat puluh rupiah)*

5. Membebankan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara sebesar: Rp.165.000,- (seratus enam puluh lima ribu rupiah);



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta hari Selasa tanggal 19 Maret 2024 oleh kami, Reza Tyrama, S.H., sebagai Hakim Ketua, Siti Umi Akhirokh, S.H., M.H., dan Heri Purnomo, S.Si, S.H, M.H, masing - masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 52/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk tanggal 16 November 2023 putusan tersebut diucapkan pada hari Rabu, tanggal 27 Maret 2024, dalam persidangan secara elektronik terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi para Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh Yudi Suhendro, S.H, Panitera Pengganti pada Pengadilan Negeri Yogyakarta dan telah dikirim secara elektronik melalui system informasi Pengadilan pada hari itu juga.

Hakim-hakim Anggota,

Hakim Ketua ;

Siti Umi Akhirokh, S.H., M.H.

Reza Tyrama, S.H.,

Heri Purnomo, S.Si, S.H, M.H,

Panitera Pengganti,

Yudi Suhendro, S.H,

Perincian biaya :

Halaman 67 dari 67 hal Putusan Perkara PHI No.52/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Materai..... : Rp.10.000,00;
2. Redaksi ..... ; Rp.10.000,00;
3. Panggilan .....: Rp.70.000,00;
4. Administrasi penyelesaian perkara : Rp.75.000,00;

Jumlah ..... : Rp.165.000,00;

(seratus enam puluh lima ribu rupiah);

#### 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)