



**PUTUSAN**

Nomor 845 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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

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

**LEYLA LEONITA FANGGIDAE**, bertempat tinggal di Jalan Gunung Mas Nomor 8 Br. Dukuh Sari, Padang Sambian Kaja, Gatot Subroto Barat, Denpasar, Bali alamat KTP: Jalan Reporter Blok A.12 Komplek PWI, RT 01 RW 09, Cipinang Muara, Jatinegara, Jakarta Timur, dalam hal ini memberi kuasa kepada: 1. Dewa Putu Adnyana, S.H., 2. I Made Somya Putra, S.H., M.H., 3. Ni Wayan Sita Metri, S.H., 4. Haerul Umam, S.H., 5. Ni Kadek Vany Primaliraning, S.H., 6. Yantra Vidyasthana, S.H., para Advokat, berkantor di Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia (YLBHI) – Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Bali, di Jalan Plawa Nomor 57 Denpasar, Bali, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 23 Januari 2017;

Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

**L a w a n**

**PT. TAMAN BURUNG CITRA BALI INTERNATIONAL**, yang diwakili Presiden Direktur Nicholas James Blackbeard, berkedudukan di Jalan Cok Ngurah Gambir Singapadu, Sukawati Gianyar Bali, Indonesia, dalam hal ini memberi kuasa kepada: 1. Dr. I Made Sepud, SH., M.H., 2. I Ketut Bakuh, S.H. para Advokat, berkantor di Jalan Tangkuban Perahu, Perum Padang Lestari Nomor 1 Padangsambian Kelod, Denpasar Barat, Denpasar - Bali berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 27 Oktober 2016;

Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Termohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di depan persidangan

*Halaman 1 dari 15 hal. Put. Nomor 845 K/Pdt.Sus-PHI/2017*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar, pada pokoknya sebagai berikut:

## I. Dasar Gugatan:

1. Bahwa pada tanggal 20 Maret 2015 Penggugat di-*interview* oleh pihak Tergugat. Selanjutnya hari itu juga disepakati Tergugat menerima Penggugat bekerja sebagai karyawan tetap dengan masa percobaan tiga bulan yang dimulai sejak tanggal 13 April 2015 sampai dengan 12 Juli 2015, adanya masa percobaan ini merujuk pada ketentuan pasal 60 ayat (1) yang berbunyi “perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan”;
2. Bahwa kemudian pada tanggal 13 Agustus 2015, Tergugat menyerahkan Perjanjian baru lagi kepada Penggugat yang intinya perjanjian tersebut merupakan kelanjutan dari perjanjian masa percobaan sebelumnya yaitu berlaku dari tanggal 13 Juli sampai dengan 13 April 2016;
3. Bahwa, Penggugat bekerja sebagai karyawan dengan jabatan Park Coordinator sebagaimana tertuang dalam Perjanjian kerja pasal 1 ayat (1), kemudian pada ayat (2) mengatur tentang tanggung jawab utama dari Penggugat adalah mengatur hubungan internal antar department dengan department lainnya;
4. Bahwa berdasarkan jenis pekerjaan yang diperintahkan Tergugat kepada Penggugat seperti yang telah disebut dalam pasal 1 ayat (2) perjanjian kerja, jenis pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang bersifat terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan bukan pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya atau pekerjaan tetap;
5. Bahwa jenis pekerjaan ini berbeda dengan jenis atau sifat pekerjaan yang diatur dalam pasal 59 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan yang mana bunyinya ialah sebagai berikut “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu:
  - Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
  - Pekerjaan yang bersifat musiman ; atau;
  - Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;
6. Bahwa selama Penggugat bekerja sebagai *Park Coordinator*, Penggugat

Halaman 2 dari 15 hal. Put. Nomor 845 K/Pdt.Sus-PHI/2017

#### 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

telah melakukan kewajibannya dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan oleh Tergugat hal ini dibuktikan dengan selama Penggugat bekerja, Penggugat tidak pernah menerima peringatan lisan ataupun surat peringatan dari Tergugat sebagai bentuk evaluasi Tergugat kepada kinerja Penggugat;

7. Bahwa pada tanggal 25 Maret 2016, tanpa disangka Tergugat menerbitkan Surat Pemberitahuan Hubungan Kerja yang ditandatangani oleh Pasek Soedjarwo selaku Human Resources Manager (HRM) PT. Taman Burung Citra Bali International dan diketahui juga oleh Pande Made Suastika selaku General Manager (GM) yang pada intinya adalah menerangkan sebagai berikut: "Dengan ini saya sampaikan bahwa sesuai dengan perjanjian kerja antara saudari dengan pihak PT. Taman Burung Citra Bali Internasional (Tergugat) tertanggal 13 Juli 2016, yang mana perjanjian kerja tersebut berlaku selama 9 (Sembilan) bulan dari tanggal 13 Juli 2015 sampai dengan 13 April 2016. Sesuai dengan Pasal 61 ayat 1 huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa perjanjian kerja berakhir apabila berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini saya sampaikan bahwa dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja tersebut, maka hubungan kerja antara saudari dengan PT. Taman Burung Citra Bali International, demi hukum dinyatakan berakhir";
8. Bahwa Penggugat sudah beritikad baik untuk menyelesaikan Perselisihan yang dialaminya dengan cara musyawarah/kekeluargaan, hal ini dapat dibuktikan dengan Penggugat pada tanggal 2 Mei 2016 bertemu dengan Tergugat ditempat Tergugat yang dalam hal ini diwakili oleh Pasek Soedjarwo selaku *Human Resources Manager*, yang intinya Penggugat menanyakan terkait perselisihan tersebut, akan tetapi Tergugat tetap menyatakan kalau antara Penggugat dengan Tergugat sudah tidak ada hubungan kerja lagi;
9. Bahwa, ditengah kebingungan karena Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya mohon disebut dengan PHK) yang dialaminya, akhirnya Penggugat mengadakan masalahnya kepada pihak Disnaker Provinsi Bali dengan dibantu oleh Lembaga Bantuan Hukum Bali untuk memohon digelar musyawarah bipartit dan mediasi;
10. Bahwa terhadap PHK secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat, Penggugat telah berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan perselisihan ini dalam musyawarah bipartit, namun tidak juga

Halaman 3 dari 15 hal. Put. Nomor 845 K/Pdt.Sus-PHI/2017

#### 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)



menghasilkan kesepakatan karena Tergugat tetap pada pendiriannya yaitu sudah tidak ada lagi hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat dan hal ini tertuang dalam risalah perundingan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bipartit tertanggal 27 Juni 2016;

11. Bahwa, oleh karena upaya penyelesaian secara bipartit tidak menghasilkan kesepakatan bersama, pada tanggal 11 Agustus 2016 Penggugat menempuh upaya mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bali, akan tetapi hal ini juga tidak tercapai kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat, oleh karenanya Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bali mengeluarkan Surat Nomor: 560/3586/IV/Disnakertrans Perihal Anjuran tertanggal 15 Agustus 2016 yang intinya menerangkan status hubungan kerja Sdri. Leyla Leonita Fanggaldae adalah sebagai karyawan tetap atau permanen dengan alasan: Jenis pekerjaan *Park Coordinator* bersifat tetap sehingga tidak tepat hubungan kerja tersebut didasarkan PKWT. Hal ini bertentangan dengan Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan berdasarkan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang yang sama PKWT tersebut demi hukum menjadi PKWTT “ dan menganjurkan:

- Agar Tergugat membayar Uang Pesangon sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan 2 (dua) kali Pasal 156 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) kepada Penggugat;
- Agar Tergugat tetap membayar upah Penggugat sampai adanya putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- Agar kedua pihak memberikan jawaban selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini;

12. Bahwa setelah Tergugat menerbitkan surat Pemberitahuan Hubungan Kerja, hingga gugatan ini diajukan ternyata Tergugat tidak membayar upah dan hak lainnya kepada Penggugat. Tentu hal ini tidak sejalan dengan bunyi Pasal 155 ayat (2) UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

“Selama putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”;

13. Bahwa, Penggugat selain tidak menerima upah dan hak lainnya, ternyata



Tergugat juga tidak membayar tunjangan hari raya keagamaan kepada Penggugat untuk hari raya Idul Fitri yang jatuh pada tanggal 6 Juli 2016. Apabila mengacu pada bunyi Pasal 2 ayat (1) dan Pasal 5 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja atau buruh di Perusahaan yang berbunyi sebagai berikut: Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja atau Buruh di Perusahaan "Pengusaha wajib memberikan THR Keagamaan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih" kemudian Pasal 5 ayat (1) menyebutkan "THR Keagamaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) diberikan 1 (satu) tahun sesuai dengan Hari Raya Keagamaan masing-masing Pekerja/Buruh", maka atas dasar ketentuan itu Tergugat wajib membayar Tunjangan Hari Raya keagamaan kepada Penggugat;

14. Bahwa kelalaian Tergugat untuk memberikan THR kepada Penggugat telah melebihi batas waktu kewajiban Tergugat sehingga Tergugat telah melanggar hak Penggugat sebagaimana diatur dalam Pasal 10 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja atau buruh di Perusahaan yang bunyinya sebagai berikut: "Pengusaha yang terlambat membayar THR Keagamaan kepada Pekerja/ Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) dikenai denda sebesar 5% (lima persen) dari total THR yang harus dibayar sejak berakhirnya batas waktu kewajiban pengusaha untuk membayar";
15. Bahwa selain tidak membayar kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat, ternyata Tergugat juga sudah menyiapkan karyawan baru yang bernama Gabrielle Vincentia Cahyaningsih alias Ella untuk menggantikan posisi Penggugat sebagai *Park Coordinator* setelah Penggugat di PHK;
16. Bahwa setelah gagal dalam rapat bipartit dan mediasi, kemudian telah diadakannya pula karyawan untuk menggantikan posisi Penggugat, akhirnya Penggugat memilih menerima PHK atau isi anjuran dari Disnaker, dengan bukti surat Nomor: 063/SK/YLBHI-LBH Bali/VIII/2016. Namun Tergugat dengan surat 048/HRD-BBP/VIII/2016 Perihal Jawaban Anjuran Tanggal 25 Agustus 2016. Menyatakan menolak anjuran Tersebut;
17. Bahwa setelah terbitnya surat Pemberitahuan Hubungan Kerja yang



sekaligus memutuskan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat yang tanpa didahului dengan surat peringatan dan tanpa adanya pembinaan alias bersifat sepihak, apabila dikaitkan dengan kondisi nyata dari pihak Tergugat yang telah menyiapkan Gabrielle Vincentia Cahyaningsih alias Ella, sebagai karyawan pengganti Penggugat, hal itu menunjukkan bahwa Tergugat ketika melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat, Tergugat tidaklah dalam kondisi perusahaan tutup, mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi Tergugat dalam rangka melakukan efisiensi, maka patut kiranya Tergugat membayar kompensasi PHK kepada Penggugat dengan dasar ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut: "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut – turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)" dengan rincian sebagai berikut:

Hak atas Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat:

- Uang Pesangon ( Upah X masa kerja ) X 2 (dua);
- Uang Penggantian Hak 15% X ( Uang Pesangon + Uang Penghargaan masa kerja) dan biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/ buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/ buruh diterima bekerja;
- Upah yang belum dibayar;
- Tunjangan Hari Raya Keagamaan;

18. Bahwa untuk mendapatkan kepastian hukum sesuai dengan ketentuan Pasal 24 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyebutkan:

- (1) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;
- (2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

19. Bahwa gugatan ini didasarkan atas alat-alat bukti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 180 (1) HIR / 191 ayat (1) RBg sehingga putusan dalam perkara ini dapat dinyatakan dan dijalankan lebih dahulu (serta merta) meskipun ada upaya hukum *verzet* maupun kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*);

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

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang ditandatangani pada tanggal 13 April 2015 dan 13 Agustus 2015 adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
3. Menyatakan Surat Pemberitahuan Hubungan Kerja per tanggal 25 Maret 2016 yang ditandatangani oleh Pasek Soedjarwo selaku *Human Resource Manager* PT. Taman Burung Citra Bali International adalah surat Pemutusan Hubungan Kerja yang sah dari Tergugat;
4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan ini dibacakan;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang jumlah keseluruhannya sebesar Rp152.261.817,6, (seratus lima puluh dua juta dua ratus enam puluh satu ribu delapan ratus tujuh belas koma enam rupiah) secara tunai kepada Penggugat dengan rincian sebagai berikut:

Nama : Leyla leonnita Fanggidae

Jabatan : Park Coordinator

Masa Kerja : 1 (satu) tahun

Upah bulan April 2016 (upah terakhir) : Rp11.846.176,00

Hak Atas PHK:

Uang Pesangon

(2 x (2x Rp 11.846.176,)) : Rp47.384.704,00;

Uang Penggantian Hak

(15% x Rp. 47.384.704,-) : Rp7.107.705,6,

Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/

buruh dan keluarganya ketempat dimana

pekerja/buruh diterima bekerja

(Pasal 156 ayat (4) huruf b (3 x Rp.1.000.000,-): Rp.3.000.000,00

Halaman 7 dari 15 hal. Put. Nomor 845 K/Pdt.Sus-PHI/2017

#### 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 termutat 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

Upah yang belum dibayar dari bulan Mei

2016 sampai dengan November 2016 : Rp82.923.232,00

Tunjangan Hari Raya Keagamaan : Rp11.846.176,00

Total : Rp152.261.818,00

6. Menghukum Tergugat untuk menerbitkan surat keterangan pengalaman kerja dengan kualifikasi Penggugat telah bekerja dengan baik terhitung sejak mulai bekerja sampai dengan putusan *a quo* dibacakan;
7. Menyatakan bahwa putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada upaya *verzet*, kasasi, perlawanan dan/atau peninjauan kembali (*uitvoerbaar bij Voorraad*);
8. Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya perkara yang timbul dari perkara ini;

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain maka mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar telah memberikan putusan Nomor 20/Pdt.Sus/PHI/2016/PN.Dps tanggal 11 Januari 2017 yang amarnya sebagai berikut:

1. Menolak gugatan penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara setelah dirinci sebesar Rp221.000,00 (dua ratus dua puluh satu ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat pada tanggal 11 Januari 2017, terhadap putusan tersebut, Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 23 Januari 2017 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 24 Januari 2017, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 2/Kas/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Dps yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar pada tanggal 7 Februari 2017;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 28 Februari 2017, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar pada tanggal 30 Maret 2017;

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

Halaman 8 dari 15 hal. Put. Nomor 845 K/Pdt.Sus-PHI/2017



sehingga permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

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

A. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar tidak memenuhi asas putusan “memuat dasar alasan yang jelas dan rinci.”

1. Bahwa asas tersebut dijelaskan dalam Pasal 178 HIR, Pasal 189 RGB, dan Pasal 19 UU Nomor 4 Tahun 2004 (dulu dalam Pasal 18 UU Nomor 14 Tahun 1970 tentang Kekuasaan kehakiman). Hal itu tercermin dalam pertimbangan putusan pada halaman 30 paragraf ke- 2 dan 4 adapun kutipannya adalah sebagai berikut Paragraf 2: Menimbang bahwa berdasarkan keterangan saksi-saksi yang diajukan dalam persidangan yang saling bersesuaian terungkap bahwa jabatan atau bagian kerja *Park Coordinator* tersebut baru diadakan di perusahaan Tergugat yang bersifat sementara sampai dengan tugas pekerjaan yang tertuang di KPO dapat dipenuhi;

a) Bahwa dalam pertimbangan tsb diatas, berarti majelis hakim menyandarkan pendapatnya pada keterangan saksi saksi, sedangkan majelis hakim tidak dapat menyebutkan saksi siapa saja yang memberikan keterangan “jabatan atau bagian kerja *Park Coordinator* tersebut baru diadakan di perusahaan Tergugat sejak Penggugat mulai bekerja di perusahaan Tergugat yang bersifat sementara sampai dengan tugas pekerjaan yang tertuang di KPO dapat dipenuhi“

b) Bahwa apabila dilihat memang keterangan saksi yang termuat dalam salinan putusan yang Pemohon Kasasi terima bahwa tidak ada satupun saksi yg memberikan keterangan: “ jabatan atau bagian kerja *Park Coordinator* tersebut baru diadakan di perusahaan Tergugat sejak Penggugat mulai bekerja di perusahaan Tergugat yang bersifat sementara sampai dengan tugas pekerjaan yang tertuang di KPO dapat dipenuhi”

c) Bahwa kutipan “jabatan atau bagian kerja *Park Coordinator* tersebut baru diadakan di perusahaan Tergugat sejak Penggugat mulai bekerja di perusahaan Tergugat yang bersifat sementara sampai dengan tugas pekerjaan yang tertuang di KPO dapat dipenuhi “di ambil secara *copy paste* dari point ke – 5 jawaban Tergugat atau Termohon Kasasi;

d) Bahwa fakta yang muncul dalam persidangan adalah jabatan



sekretaris sudah tidak ada lagi setelah diganti dengan jabatan *park coordinator* dengan rincian tugas adalah membantu park manager dalam penyusunan *schedule* karyawan, *house keeping*, *garden*, *engenering* dan ditambah dengan membantu tugas saksi I Gede Suardita membuat kontrak untuk skill based yang mana keterangan ini diterangkan sendiri oleh saksi Termohon Kasasi I Gede Suardita yang termuat pada halaman 24, point ke enam keterangan saksi I Gede Suardita dalam salinan putusan;

- e) Bahwa keterangan I Gede Suardita tersebut diatas ternyata bersesuaian dengan keterangan saksi Pemohon Kasasi yaitu Ni Putu Ariyantini yang menyebutkan “bahwa Penggugat diangkat dan bekerja menggantikan Rina dengan tugas sebagai sekretaris dan juga pekerjaan administrasi” sebagaimana termuat pada halaman 21 point kedua dari keterangan saksi Ni Putu Ariyantini dalam salinan putusan;
  - f) Bahwa berdasarkan keterangan kedua saksi tersebut terungkap fakta bahwa semua jenis pekerjaan sekretaris yang awalnya dikerjakan oleh Rina, kemudian ketika Rina berhenti menjadi sekretaris selanjutnya digantikan atau dikerjakan oleh Pemohon Kasasi/ Penggugat;
  - g) Bahwa dari uraian diatas kelihatan pertimbangan hukum majelis hakim PHI Denpasar, tidak mampu memberikan dasar alasan yang jelas dan rinci.” Selanjutnya putusan yang tidak memenuhi dasar alasan jelas dan rinci itu dikategorikan dengan putusan yang tidak cukup pertimbangan atau *onvoldoende gemotiveerd*, berdasarkan yurisprudensi putusan MA No. 443 K/ Pdt/1986, akibat dari putusan hakim PHI denpasar dapat dibatalkan pada tingkat Kasasi;
2. Pertimbangan hukum dalam putusan pada paragraph ke – 4 hal 30;  
Adapun kutipan pertimbangannya adalah: “Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan tersebut diatas yang dihubungkan dengan perjanjian kerja yang dibuat antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana bukti P – 1 yang sama dengan bukti T – 1 dan bukti P-2 yang sama dengan bukti T-3, ternyata dalam perjanjian kerja tersebut masing masing telah ditentukan jangka waktunya, sehingga perjanjian kerja yang dibuat dan disepakati oleh Penggugat sebagai pekerja dengan Tergugat sebagai pengusaha adalah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT);
- a. Bahwa dalam pertimbangan tersebut majelis tidak ada menyebut dasar hukum tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau (PKWT), yang harus menjadi dasar dari hakim untuk menyimpulkan bahwa perjanjian kerja



yang diajukan oleh para pihak sebagai alat bukti surat P-1, P-2, T-1 dan T-3 telah memuat jangka waktu sehingga perjanjian kerja tersebut memenuhi unsure PKWT;

b. Bahwa kalimat “telah ditentukan jangka waktunya” dalam pertimbangan tersebut hanya mengacu kepada masa kerja selama 3 (tiga), bukan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu;

c. Bahwa apabila mengacu pada pasal pasal 56 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan disebutkan “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana diatur dalam ayat (1) didasarkan atas:

a. jangka waktu

atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu

d. Bahwa dalam perjanjian kerja sebagaimana dalam bukti surat P-1, P-2 dari Pemohon Kasasi dan T-1 dan T-3 dari Termohon Kasasi tidak ada satupun klausul yang mengatur jangka waktu tentang selesainya pekerjaan tertentu, dalam hal ini jangka waktu selesainya pekerjaan Park Koordinator, padahal jenis pekerjaan Pemohon Kasasi ketika di putus hubungan kerjanya masih dikerjakan oleh Gabriella Vincentia Cahyaningsih alias Ella yang notabene penggantinya Pemohon Kasasi di Perusahaan Termohon Kasasi;

e. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, perjanjian kerja para pihak sebagaimana termuat dalam bukti P-1, P-2, T-1 dan T-3 tidak memenuhi syarat untuk disebut sebagai perjanjian kerja waktu tertentu, karena dalam perjanjian tersebut tidak mengatur tentang jangka waktu selesainya pekerjaan Pemohon Kasasi, padahal jenis pekerjaan Pemohon Kasasi masih dikerjakan sampai saat ini oleh Gabriella Vincentia Cahyaningsih alias Ella;

f. Bahwa dari uraian diatas kelihatan pertimbangan hukum majelis hakim PHI Denpasar, tidak mampu memberikan dasar alasan yang jelas dan rinci.” Selanjutnya putusan yang tidak memenuhi dasar alasan jelas dan rinci itu dikategorikan dengan putusan yang tidak cukup pertimbangan atau *onvoldoende gemotiveerd*, berdasarkan yurisprudensi putusan MA No. 443 K/ Pdt/1986, akibat dari putusan hakim PHI denpasar dapat dibatalkan pada tingkat Kasasi;

B. Putusan majelis Hakim PHI Denpasar melanggar asas *Audi et alteram partem*;

1. Bahwa majelis hakim PHI Denpasar hanya mempertimbangkan point dari jawaban Termohon Kasasi/Tergugat sebagai salah satu dasar dari



putusannya yang tersirat dalam halaman 30 paragraf ke- 2 adapun kutipannya adalah sebagai berikut:

“Menimbang bahwa berdasarkan keterangan saksi-saksi yang diajukan dalam persidangan yang saling bersesuaian terungkap bahwa jabatan atau bagian kerja *Park Coordinator* tersebut baru diadakan di perusahaan Tergugat yang bersifat sementara sampai dengan tugas pekerjaan yang tertuang di KPO dapat dipenuhi (pertimbangan ini dikutip dari jawaban Termohon Kasasi/Tergugat pada point 5);

2. Bahwa, atas jawaban Termohon Kasasi/Tergugat tersebut, Pemohon Kasasi/Penggugat telah membantahnya yang tertuang dalam uraian fakta persidangan, huruf C, point ke -2 (dua) yang berbunyi:

“selain mengajukan perjanjian kerja sebagai bukti surat, Penggugat juga mengajukan daftar pekerjaan sekretaris department park sebagaimana tertuang dalam bukti surat P.3 dan bukti surat *Key Performance Objectives/KPO* Park Koordinator sebagaimana tertuang dalam bukti surat P.4 yang mana KPO ini menunjukkan adanya 4 jenis pekerjaan atau tanggung jawab utama dari Penggugat (no. 1 sampai dengan no. 4) dan 1 jenis pekerjaan yang bersifat tambahan Penggugat yaitu membuat *skill based assessment* pada nomor 5. Bukti surat P.3 dan P.4 menunjukkan turunan dari tanggung jawab utama untuk hubungan internal antar departement, dengan kata lain beban pekerjaan yang diperintahkan kepada Penggugat telah tertuang dalam bukti surat tersebut”;

3. Bahwa majelis hakim PHI Denpasar sama sekali tidak ada mempertimbangkan point kesimpulan Pemohon Kasasi/Penggugat sebagai salah satu dasar putusannya;
4. Berdasarkan uraian tersebut diatas, majelis hakim PHI Denpasar terbukti melanggar asas *audi et alteram partem*;
- C. Kualitas pembuktian (saksi) yang dihadirkan Termohon Kasasi/Tergugat sangatlah lemah;
  1. Bahwa Majelis Hakim PHI Denpasar tidak menolak direksi seperti: I Gede Suardita sebagai park manager, I Gede Pasek Sujarwo sebagai manager HRD dan yang terakhir Pande Made Suartika sebagai General Manager dihadirkan oleh Termohon Kasasi/Tergugat dihadirkan untuk menjadi saksi bagi Termohon Kasasi/Tergugat;
  2. Bahwa menurut pasal 1 angka 3 dan 5 UU Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan membedakan pengertian pekerja dan pengusaha yakni sebagai berikut:



Pasal 1 angka 3: "pekerja /buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain"

Pasal 1 angka 5: "Pengusaha adalah :

- a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
  - b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
  - c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia;
3. Bahwa menurut pasal 94 ayat (1) jo. Pasal 92 ayat (1) dan (2) Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, menyebutkan bahwa direksi diangkat oleh Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) untuk bertugas melakukan pengurusan PT untuk kepentingan Perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan, sesuai dengan kebijakan yang dipandang tepat dalam batas yang ditentukan dalam UU PT dan/atau anggaran dasar;
4. Bahwa apabila kita mengacu pada Pasal 1 angka 5 UUK dan ketentuan pasal 92 dan 94 UU PT, bahwa jelas status direksi merupakan pengusaha karena dia menjalankan perusahaan baik miliknya sendiri maupun bukan miliknya sendiri;
5. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas apabila saksi dari kalangan manager dihadirkan oleh Termohon Kasasi/ Tergugat, maka obyektivitas kesaksiannya sangat diragukan dan keterangannya dipastikan akan berpihak pada pihak yang menghadirkan;

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 7 Februari 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 30 Maret 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa hubungan antara Pekerja/Penggugat dengan Pengusaha/ Tergugat adalah hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sesuai dengan PKWT yang dibuat dan ditandatangani Para Pihak (*vide* bukti P-1, P-2, T-1, T-3);

Bahwa *Judex Facti* sudah benar dalam menerapkan ketentuan Pasal 59



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan oleh karena tidak ada pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat maka sudah tepat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai akibat dari berakhirnya jangka waktu dalam PKWT, sesuai ketentuan Pasal 61 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Bahwa dengan demikian putusan *Judex Facti* yang menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya adalah sudah tepat dan benar;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: LEYLA LEONITA FANGGIDAE tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) ke atas, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Pemohon Kasasi;

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

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

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **LEYLA LEONITA FANGGIDAE** tersebut;
2. Menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ini ditetapkan sejumlah Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Rabu tanggal 2 Agustus 2017 oleh Sudrajad Dimiyati, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-anggota

Halaman 14 dari 15 hal. Put. Nomor 845 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tersebut dan oleh Arief Sapto Nugroho, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,

K e t u a,

Ttd./

Ttd./

Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H.,

Sudrajad Dimiyati, S.H., M.H.,

Ttd./

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

Panitera Pengganti,

Ttd./

Arief Sapto Nugroho, S.H., M.H.,

Biaya-biaya:

1. M e t e r a i.....	Rp 6.000,00
2. R e d a k s i.....	Rp 5.000,00
3. Administrasi kasasi.....	Rp489.000,00
Jumlah .....	Rp500.000,00

Untuk Salinan  
MAHKAMAH AGUNG R.I.  
a.n. Panitera  
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.  
NIP.19591207 198512 2 002

Halaman 15 dari 15 hal. Put. Nomor 845 K/Pdt.Sus-PHI/2017