



**PUTUSAN**

**Nomor :69/G/2014/PHI.Sby**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

-----Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya yang memeriksa dan mengadili perkara-perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada peradilan tingkat pertama, telah menjatuhkan Putusan sebagai berikut, dalam perkara antara ;-----

**LULUK FARIDATUL MASRUOH**, perempuan, warga Negara Indonesia, umur 28 tahun, dengan alamat, Jalan. Toba Blok B 3 No. 22, Kelurahan Tanjungsari, Kecamatan Sukorejo, Kota Blitar dalam hal ini diwakili kuasanya bernama : **WIDIK ISNURYADI, S.H, Advokad – Penasehat Hukum** , yang berkantor pada kantor hukum “ **PITU** “ yang beralamat di Gedung SMK Kesehatan Bakti Indonesia Medika, Jalan Raya Pojok Garum, Kecamatan Garum, Kabupaten Blitar, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 28 April 2014, yang untuk selanjutnya disebut **PENGGUGAT** ;

**M E L A W A N**

**PENGUSAHA HOTEL PURI PERDANA**, yang beralamat di Jalan Anjasmoro, Nomor. 78, Kota Blitar, yang untuk selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT** ; ----

-----Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tersebut ;

-----Telah membaca dan mempelajari berkas perkara beserta surat-surat yang berhubungan dengan perkara ini ;-----

-----Telah mendengar keterangan dari kedua belah pihak yang berperkara ; ----

-----Telah memperhatikan bukti-bukti yang diajukan di persidangan baik yang diajukan oleh Para Penggugat maupun yang diajukan oleh Tergugat ;-----

**TENTANG DUDUK PERKARA**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

-----Menimbang, bahwa Penggugat di dalam surat gugatannya tertanggal 26 Juni 2014 yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 27 Juni 2014,

Hal. 1 dari Hal 25 Put No. 69/G/2014/PHI.Sby

dengan Register Nomor : 69/G/2014/PHI.Sby, telah mengajukan gugatan terhadap Tergugat, yang isinya adalah sebagai berikut : -----

1 Bahwa, Penggugat telah bekerja di Hotel Puri Perdana Kota Blitar milik Tergugat pada bulan Agustus 2005 tanpa ada Perjanjian Kerja dan status kerja yang jelas ;-----

2 Bahwa, pada tahun 2007 oleh Tergugat mulai dibuatkan Surat Perjanjian Kerja dengan masa kerja 1 (satu) tahun ;-----

3 Bahwa, pada tanggal 7 Januari 2011 oleh Tergugat Penggugat hanya di ikut sertakan ke dalam program Jaminan Hari Tua (JHT) Jamsostek sesuai dengan bukti rincian Saldo Jaminan Hari Tua Tahun 2011 KPJ/Kep.Awal : 11001033973/01-2011 (Bukti P-1) ;-----

4 Bahwa, pada tahun 2001 Tergugat memberlakukan sistem kerja kontrak 6 (enam) bulan sekali dan diperpanjang secara terus menerus tanpa terputus ;-----

1 Copy Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu No. 001/PPH/KK/III/2011 tanggal 21 Maret 2011 antara Tergugat (Pihak Hotel Puri Perdana Jalan Anjasmoro No. 78 Blitar) yang diwakili oleh Anugrah Edward Kereh selaku Manager Hotel Puri Perdana Blitar dengan Penggugat (Pekerja/Buruh) Luluk Faridatul Masruroh) yang berakhir tanggal 20 September 2011 (Lampiran P1) ;-----

2 Copy Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu No. 004/PPH/KK/I/2013 tanggal 1 Januari 2013 antara Tergugat (Pihak Hotel Puri Perdana Jalan Anjasmoro No. 78 Blitar) yang diwakili oleh Anugrah Edward Kereh selaku Manager Hotel Puri Perdana Blitar dengan Penggugat (Pekerja/Buruh) Luluk Faridatul Masruroh) yang berakhir tanggal 1 Juli 2013 (Lampiran P2) ;-----



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

3 Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang lainnya (Nomor : 002 dan Nomor : 003) antara Tergugat (Pihak Hotel Puri Perdana Jalan Anjasmoro No. 78 Blitar) yang diwakili oleh Anugrah Edward Kereh selaku Manager Hotel Puri Perdana Blitar dengan Penggugat

Hal. 2 dari Hal 25 Put No. 69/G/2014/PHI.Sby

(Pekerja/Buruh) Luluk Faridatul Masruroh) mengaku tidak diberi copy Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu dimaksud ;-----

5 Bahwa, jabatan terakhir Penggugat di Hotel Puri Perdana Kota Blitar milik Tergugat adalah Senior Waitress dan menerima gaji sebesar Rp. 750.000,- (tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) seperti yang tertuang dalam Perjanjian Kesepakatan Waktu Tertentu Nomor : 004/PPH/KK/I/2013 tanggal 1 Januari 2013 (vide Lampiran P2) ;-----

6 Bahwa, duduk perkara terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat oleh Manager Hotel Puri Perdana Blitar milik Tergugat kronologi kejadiannya antara lain sebagai berikut ;-----

- Bahwa, tanggal 16 Mei 2013 Penggugat mengajukan cuti melahirkan dan oleh Manager Hotel Puri Perdana Blitar milik Tergugat yang bernama ANUGRAH EDWARD KEREH secara lisan Penggugat hanya diijinkan cuti melahirkan selama 2 (dua) bulan ;-----
- Bahwa, pada tanggal 22 Juni 2013 dengan cara persalinan operasi Penggugat telah melahirkan anak yang pertama perempuan sebagaimana Kutipan Akta Kelahiran atas nama AURELIA RAZIQA TRIBUANA (Bukti P2) ;-----
- Bahwa, pada tanggal 15 Juli 2013 Penggugat masuk kerja kembali akan tetapi oleh Manager Hotel Puri Perdana Kota Blitar milik Tergugat, Penggugat tidak diperbolehkan masuk bekerja dengan alasan kontrak kerja Penggugat dan Tergugat telah habis/



berakhir pada tanggal 1 Juli  
2013 ;-----

- Bahwa, apabila Penggugat masih ingin bekerja kembali di Hotel Puri Perdana Kota Blitar oleh Manger Hotel Puri Perdana Blitar milik Tergugat, Penggugat harus membuat surat lamaran kerja baru dan menunggu panggilan kerja yang akan disampaikan kepada Penggugat. Dan oleh karena Penggugat tidak bersedia membuat surat lamaran kerja baru maka Manager Hotel Puri Perdana Blitar milik Tergugat tetap berpendirian jika kontrak kerja antara Penggugat dan Tergugat telah habis pada tanggal 1 Juli 2013 maka hubungan kerja antara

Hal. 3 dari Hal 25 Put No. 69/G/2014/PHI.Sby

Penggugat dengan Tergugat telah selesai/berakhir pada tanggal, 1 Juli  
2013 ;-----

7 Bahwa, atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Manager Hotel Puri Perdana milik Tergugat tersebut, pada pokoknya Penggugat dengan tegas menolak PHK tersebut oleh karena :-----

1 Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Manager Hotel Puri Perdana Kota Blitar milik Tergugat tersebut bertepatan Penggugat mengambil cuti melahirkan anak yang pertama dan berdasarkan amanat pasal 82 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 telah dinyatakan : Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan, menurut dokter kandungan atau bidan ;-----

Pendirian Penggugat tersebut, telah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 153 ayat (1) sub. E, yang menegaskan : (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan : sub. E, pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya ;-----



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

2 Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Manager Hotel Puri Perdana Kota Blitar milik Tergugat dengan alasan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat telah bertentangan dengan ketentuan pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ; yang mana jenis pekerjaan dan kegiatan usaha dari Hotel Puri Perdana yang beralamat di Jalan Anjasmoro No. 78 Kota Blitar bersifat tetap dan tidak dapat diketahui kapan berakhirnya kegiatan usaha tersebut ;-----

Mengingat jabatan Penggugat di Hotel Puri Perdana Kota Blitar milik Tergugat adalah Senior Waitress yang meneurut sifat pekerjaannya terus menerus atau tetap dan bukan bersifat pekerjaan sementara sehingga Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (KKWT) Nomor : 004/

**Hal. 4 dari Hal 25 Put No. 69/G/2014/PHLSby**

PPH/KK/I/2013 tanggal 07 Januari 2013 bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) yaitu :-----

1 Pekerjaan untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :-----

a Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya ;--

b Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun ;-----

c Pekerjaan yang bersifat musiman ; atau ;-----

d Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan ;-----

1 Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat untuk pekerjaan yang bersifat tetap ;-----

8 Bahwa, sesuai amanat pasal 59 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Akan tetapi yang dialami oleh



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat sebagai pekerja/buruh Hotel Puri Perdana Blitar milik Tergugat dengan sistem PKWT telah dilakukan perpanjangan yang berulang-ulang, serta memperhatikan pasal tersebut kurang sesuai dalam membuat Perjanjian Kerja terhadap pekerjaan Penggugat yang kapasitasnya sebagai Senior Waitress yang menurut sifat pekerjaannya terus menerus dan tidak ada batas waktunya; maka berdasarkan pasal 59 ayat (7) dinyatakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ;-----

9 Bahwa, Penggugat telah bekerja di Hotel Puri Perdana Kota Blitar kurang lebih 8 (delapan) tahun dan gaji terakhir yang diterima sebesar Rp. 750.000,- (tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) yang nilainya di bawah UMK

**Hal. 5 dari Hal 25 Put No. 69/G/2014/PHI.Sby**

tahun 2013 sebesar Rp. 924.800,- (sembilan ratus dua puluh empat ribu delapan ratus rupiah). Kebijakan pengupahan Hotel Puri Perdana milik Tergugat yang membayar Penggugat dibawah UMK tersebut telah menyalahi ketentuan pasal 90 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89 (upah minimum berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten/kota), ayat (2) “ Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dapat dilakukan penangguhan” dan sampai dengan saat ini Hotel Puri Perdana tidak pernah memohon penangguhan terhadap pembayaran upah minimum ;-----

Sedangkan menurut ketentuan pasal 91 ayat (1) dinyatakan bahwa “ pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku” dan ayat (2) berbunyi : Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan





tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal pengupahan di Hotel Puri Perdana milik Tergugat tidak mengindahkan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga merugikan hak Penggugat ;-----

10 Bahwa, pada saat terjadinya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Manager Hotel Puri Perdana Kota Blitar milik Tergugat terhadap Penggugat, di Hotel Puri Perdana Kota Blitar milik Tergugat tersebut belum memiliki Peraturan Perusahaan sesuai yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 108 yaitu : pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk. Oleh karena

**Hal. 6 dari Hal 25 Put No. 69/G/2014/PHL.Sby**

Hotel Puri Perdana Kota Blitar milik Tergugat belum memiliki Peraturan Perusahaan maka segala ketentuan yang berlaku menyangkut ketengakerjaan dilingkup Hotel Puri Perdana Kota Blitar milik Tergugat harus kembali pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;-----

11 Bahwa, putusnya hubungan kerja bagi Penggugat (pekerja/buruh Luluk Faridatul Masruroh) adalah merupakan awal dari segala pengakhiran ; awal dari ketidakmampuan Penggugat untuk dapat mencukupi kebutuhan hidup bagi dirinya sendiri dan kebutuhan hidup bagi keluarganya, dan awal dari ketidakmampuan Penggugat untuk nantinya dapat membantu membiayai sekolah anak-anaknya dsb, dan oleh karena itu dengan amanat pasal 151 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan tegas telah dinyatakan ;-----

1 Pengusaha, Pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala daya dan upaya harus



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja ;-----

2 Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh ;-----

3 Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial ;-----

12 Bahwa, untuk menjaga hal-hal yang tidak diinginkan terutama adanya itikad yang kurang baik dari Tergugat, maka kiranya perlu diletakkan sita jaminan berupa barang bergerak milik Tergugat berupa 1 (satu) unit kendaraan bermotor roda 4 (empat) Merk Toyota Avansa warna Silver Nopol AG 812 D tahun 2010 yang mana, nilai jual barang tersebut oleh Penggugat dianggap

**Hal. 7 dari Hal 25 Put No. 69/G/2014/PHL.Sby**

telah cukup dan sepadan dengan nilai rupiah yang dituntut oleh Penggugat ;

13 Bahwa, gugatan pemutusan hubungan kerja ini diajukan oleh Penggugat masih dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun terhitung sejak dilakukan pemutusan hubungan kerja tanggal 1 Juli 2013 sebagaimana yang diamanatkan oleh Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ;-----

UPAYA PENYELESAIAN ;-----

#### 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.

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, atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Manager Hotel Puri Perdana Blitar milik Tergugat tersebut, pada bulan Agustus 2013 Penggugat telah menyampaikan pengaduan kepada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Blitar dan pada tanggal 11 September 2013 melalui Kuasa Hukumnya pada tanggal 11 September 2013 telah menyampaikan Surat Permohonan Bantuan Penyelesaian/Mediasi kepada Dinas Sosial & Tenaga Kerja Kota Blitar dan selanjutnya :-----

1 Dinas Sosial & Tenaga Kerja Daerah Kota Blitar pada tanggal 4 Nopember 2013 telah menerbitkan Surat Nomor : 560/1134/410.111.2/2013 Perihal Rekomendasi Hasil Pertemuan Bipartit (Lampiran P3) yang isinya sebagai berikut :-----

--

0 Perselisihan hubungn industrial antara Saudara Luluk Faridatul Masruroh dengan Managemen Puri Perdana Kota Blitar yang tidak terselesaikan pada pertemuan Tripartit karena tidak menghasilkan kata sepakat agar diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya ;-----

1 Sesuai dengan amanah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 108 memerintahkan kepada Managemen Puri Perdana Kota Blitar agar segera membuat Peraturan Perusahaan yang disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di Hotel Puri Perdana ;-----

2 Meninjau kembali Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diberlakukan pada sistem kerja di Hotel Puri Perdana karena menurut hemat kami sebagian besar pekerjaan yang dilakukan adalah bersifat

Hal.8 dari Hal 25 Put No. 69/G/2014/PHI.Sby

tetap ;-----

3 Mengevaluasi kembali terhadap sistem pengupahan yang berlaku di Hotel Puri Perdana dan mempedomani ketentuan perundang-undangan yang berlaku terhadap sistem pengupahan ;-----



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2 Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Tulungagung pada tanggal 2 Juni 2014 telah menerbitkan Surat Nomor : 560/597/407.110/2014 Perihal : Anjuran (Lampiran P4) dan surat anjuran tersebut telah diterima oleh Peggugat dari Pegawai Dinas Sosial & Tenaga Kerja Kota Blitar pada tanggal 25 Juni 2014 yang isinya antara lain sebagai berikut :-----

- 0 Agar pihak Pengusaha Hotel memanggil Sdri. Luluk Faridatul Masruroh untuk bekerja kembali sesuai dengan jabatannya (pasal 153 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003) dan diangkat sebagai karyawan tetap sejak terjadi hubungan kerja dan kelangsungan usaha pada Hotel Puri Perdana Kota Blitar ;-----
- 1 Agar Sdri. Luluk Faridatul Masruroh mendapat hak sesuai ketentuan pasal 84 UU No. 13 Tahun 2003 yaitu setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat (cuti melahirkan) berhak mendapat upah penuh ;-----
- 2 Agar pihak Pengusaha Hotel memberikan uang bantuan uang persalinan kepada pekerja sesuai ketentuan yang diatur dalam Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) PT. Jamsostek yang sekarang menjadi BPJS Kesehatan ;-----
- 3 Agar Sdri. Luluk Faridatul Masruroh mendapat hak Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) sesuai ketentuan Permenaker RI N o. Per.04/Men/1994 ;-----
- 4 Untuk kekurangan upah pekerja, rapelan iuran Jaminan Hari Tua (JHT) dan kepesertaan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) dan pembuatan Peraturan Perusahaan menjadi kewenangan Pegawai Pengawas Ketengakerjaan Kota Blitar untuk melakukan pemeriksaan ;-----

Hal. 9 dari Hal 25 Put No. 69/G/2014/PHI.Sby

**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.

Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :

Email : [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id)

Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 5 Agar kedua belah pihak selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial (sesuai pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003) tetap melaksanakan segala kewajibannya ;-----
- 6 Agar kedua belah pihak dapat menerima tersebut butir 1 (satu), 2 (dua), 3 (tiga), 4 (empat), 5 (lima) dan 6 (enam) ;-----
- 7 Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut secara tertulis selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 hari kerja setelah menerima surat anjuran ini ;-----

PETITUM :-----

Bahwa, berdasarkan hal-hal yang telah Penggugat uraikan tersebut di atas, serta tetap berpedoman pada hak-hak normatif Penggugat selaku pekerja/buruh berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, maka Penggugat mohon kepada Yang Mulia Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya melalui Yang Mulia Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini dapat mengabulkan gugatan Penggugat dan berkenan memutuskan :-----

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;-----
- 2 Menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak terputus terhitung sejak tanggal 1 Juli 2013 ;-----
- 3 Menyatakan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (KKWT) Nomor : 004/PPH/ KK/I/2013 tanggal 07 Januari 2013 antara Penggugat dan Tergugat yang diwakili oleh Manager Hotel Puri Perdana Kota Blitar milik Tergugat tidak sah dan bertentangan dengan UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) ;-----
- 4 Menghukum Tergugat untuk :-----
  - Segera memanggil Penggugat untuk bekerja kembali di Hotel Puri Perdana Kota Blitar milik Tergugat sesuai jabatan dan kedudukan semua tanpa syarat dan pertimbangan apapun ;-----



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Membayar hak atas upah selama Penggugat cuti hamil selama 3 (tiga) bulan terhitung bulan Mei, Juni dan Juli. Sebesar Rp. 924.800,- x 3 = Rp. 2.774.400,- (dua juta tujuh ratus tujuh puluh empat ribu empat

Hal. 10 dari Hal 25 Put No. 69/G/2014/PHL.Sby

ratus rupiah) ;-----

- Memberikan bantuan atas persalinan Penggugat sesuai Peraturan Perundang-undangan ;-----
- Membayar hak Penggugat berupa Uang Tunjangan hari Raya Keagamaan ;-----  
-----
- Tahun 2013 sebesar Rp. 924.800,- (sembilan ratus dua puluh empat ribu delapan ratus rupiah) ;-----
- Tahun 2014 sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) ;-----
  - Membayar kekurangan upah bulan Januari, Pebruari, Maret dan April 2013 Rp. 924.800,- (UMR) - Rp. 750.000,- (Upah yang dibayar) = 174.800,- x 4 = Rp. 699.200,- (enam ratus sembilan puluh sembilan ribu dua ratus rupiah) ;-----
  - Membayar upah Penggugat selama tidak dipekerjakan ;-----
- Tahun 2013 pada bulan Agustus, September, Oktober, Nopember dan Desember sebesar Rp. 924.800,- x 5 = Rp. 4.634.000,- (empat juta enam ratus tiga puluh empat ribu rupiah) ;-----
- Tahun 2014 pada bulan Januari, Pebruari, Maret, April, Mei dan Juni 2014 sebesar Rp. 1.000.000,- x 6 = Rp. 6.000.000,- (enam juta rupiah) ;-----
- Membayar rapelan iuran Jaminan hari Tua (JHT) Jamsostek terhitung bulan Agustus 2013 sampai dengan bulan Juni 2014 ;-----

**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.

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

- Mengikutkan kepesertaan Jaminan Kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) PT. Jamsostek ;  
-----
- Membuat Peraturan Perusahaan yang disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja / buruh di Hotel Puri Perdana ;  
-----

5 Menyatakan sah dan berharga sita jaminan barang milik Tergugat berupa 1 (satu) unit kendaraan roda 4 (empat) Merk Toyota Avansa Nopol AG 812 D ;  
Apabila berpendapat lain kami mohon putusan yang seadil-adilnya ;-----

**Hal. 11 dari Hal 25 Put No. 69/G/2014/PHL.Sby**

-----Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditetapkan, yang hadir menghadap di persidangan Penggugat dan Tergugat yang masing-masing diwakili oleh kuasanya ;-----

-----Menimbang, Majelis Hakim telah berusaha untuk mendamaikan para pihak, namun tidak berhasil, lalu persidangan dilanjutkan dengan membacakan gugatan Penggugat tersebut, yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat ;-----

-----Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat yang diwakili kuasanya bernama G. WAHYUDI HENDRAWAN, S.H, dan TRI CAHYA INDRAYONO, S.H, para Advokad yang berkantor di Jalan. Brigjen Slamet Riyadi, Nomor. 122, Kota Malang, dengan Surat Kuasa Khusus tertanggal 23 Agustus 2014, di persidangan telah mengajukan jawaban secara tertulis tertanggal 08 September 2014, yang pada pokoknya sebagai berikut :-----

DALAM EKSEPSI :-----

Bahwa gugatan Penggugat adalah kabur (obscuur libel) karena telah menggabungkan antara perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagaimana definisi dari perselisihan hubungan industrial ;-----

DALAM POKOK PERKARA :-----

- 1 Bahwa gugatan Penggugat tidak benar kecuali yang dengan tegas Tergugat



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

akui ;-----  
-----

- 2 Bahwa benar Penggugat adalah karyawan Hotel Puri Perdana (Tergugat) tetapi sebagai karyawan kontrak ;-----

Bahwa sejak tahun 2006 Hotel Puri Perdana sangatlah membutuhkan karyawan kontrak, dikarenakan karyawan kontrak apabila ditingkatkan status haknya menjadi karyawan tetap, Hotel Puri Perdana sangatlah selektif ;-----

- 3 Bahwa Hotel Puri Perdana (Tergugat) tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat yang ada hanyalah Tergugat melakukan pengakhiran hubungan kontrak kerja terhadap Penggugat ;-----

Maka menurut hemat Tergugat apa yang dikemukakannya adalah sangat tepat dan tidak bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;-----

- 4 Bahwa pengakhiran hubungan kerja dengan waktu tertentu terhadap Penggugat oleh Pihak Tergugat dilakukan sesuai prosedural Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu Penggugat pada bulan Mei tahun 2013

**Hal. 12 dari Hal 25 Put No. 69/G/2014/PHLSby**

telah dipanggil oleh Manajemen Hotel Puri Perdana (Tergugat) guna dan tujuan untuk memberitahukan kepada Penggugat kalau hubungan kerja waktu tertentu akan berakhir pada tanggal 1 Juli 2012. tetapi anehnya Penggugat menyangkal tidak pernah dipanggil oleh Manajemen Hotel Puri Perdana ;-----

- 5 Bahwa manajemen Hotel Puri Perdana sebenarnya sudah menyiapkan uang cuti hamil dan memberikan kepada Penggugat sewaktu Penggugat dipanggil manajemen Hotel Puri Perdana tetapi Penggugat menolaknya ;-----

- 6 Bahwa apa yang didalilkan oleh Penggugat terhadap Tergugat tentang pekerjaan waktu tertentu secara terus menerus atau berkali-kali akan menjadi pekerjaan dengan waktu tidak tertentu tetapi faktanya dan perlu dimengerti apa yang dilakukan oleh Tergugat





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

secara terus menerus / berkali-kali tui masih diberikan jeda waktu / istirahat ;-----

7 Bahwa faktanya penyebab dari pengakhiran hubungan kontrak kerja / perjanjian kerja waktu tertentu disebabkan karena Penggugat dalam menjalankan pekerjaan kurang adanya motivasi kerja dan komitmen dalam menjalankan pekerjaannya ;-----

8 Bahwa Hotel Puri Perdana (Tergugat) sudah memberlakukan program jamsostek terhadap semua karyawan dan telah mempunyai peraturan perusahaan ;-----

9 Bahwa sebagaimana uraian jawaban Tergugat aquo, mohon Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya memutuskan :-----

DALAM EKSEPSI :-----

1 Menerima Eksepsi Tergugat ;-----

2 Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima ;-----

DALAM POKOK PERKARA :-----

1 Menolak seluruh gugatan Penggugat ;-----

2 Menyatakan sah pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sesuai dengan perjanjian kontrak kerja antara Penggugat dan Tergugat tertanggal 1 Juli 2013 ;-----

Atau Pengadilan berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya ;-----

-----Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat, tersebut, Penggugat di persidangan telah mengajukan Replik secara tertulis tertanggal 15 September 2014, dan atas Replik Penggugat tersebut, Tergugat di persidangan telah



mengajukan Duplik secara tertulis tertanggal 29 September 2014, yang mana Replik dan Duplik tersebut masing-masing terlampir dalam berkas perkara ini, yang untuk mempersingkat uraian putusan ini dianggap telah termuat dalam putusan ini ;-----

-----Menimbang, bahwa kemudian untuk menguatkan dalil gugatannya di persidangan Penggugat telah mengajukan alat-alat bukti surat, yang diberitanda P-1 sampai dengan P-12, yang mana setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sesuai, kecuali bukti P-4, P-5, P-9 dan P-10, berupa foto copy dari foto copy ;

- 1 Fotocopy Rincian Saldo Jaminan Hari Tua tahun 2011 KPJ/Kep, Awal :  
11001033973/01-2011 a/n. Luluk Faridatul Masruroh, Bukti P-1 ;-----
- 2 Fotocopy Kutipan Akta Kelahiran Nomor : AL 7210043270 Tanggal 15 Juli 2013 yang diterbitkan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kota Blitar, Bukti P-2 ;-----
- 3 Fotocopy Slip Gaji Penggugat tahun 2006 dari Hotel Puri Perdana yang diperkuat slip gaji tahun 2007, slip gaji tahun 2008 dan slip gaji tahun 2009 sebanyak 40 (empat puluh) lembar, Bukti P-3 ;-----
- 4 Fotocopy Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu No. 001/PPH/KK/III/2011 tanggal 21 Maret 2011 tidak bermaterai dari Tergugat, antara Tergugat dengan Penggugat tanpa tempel materai secukupnya tanggal 21 Maret 2011 berakhir tanggal 20 September 2011, Bukti P-4 ;-----
- 5 Fotocopy Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu No. 004/PPH/KK/I/2013 berjimatrai Rp. 3.000,- (tiga ribu rupiah) dari Tergugat antara Tergugat dengan Penggugat berakhir tanggal 1 Juli 2013, Bukti P-5 ;-----
- 6 Fotocopy Surat Dinas Sosial & Tenaga Kerja Kota Blitar Nomor : 560/1134/410.111.2/2-013 tanggal 4 Nopember 2013 Perihal : Rekomendasi Hasil Pertemuan Bipartit, Bukti P-6 ;-----
- 7 Fotocopy Surat Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Tulungagung pada tanggal 12 Juni 2014 Nomor : 560/597/407.110/2014 tanggal 12 Juni 2014 Perihal : Anjuran, Bukti P-7 ;----
- 8 Fotocopy Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 93 Tahun 2010 tentang Upah Minimum Kabupaten /Kota di Jawa Timur tahun 2011, Bukti P-8 ;-----



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9 Fotocopy Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 72 Tahun 2012 tentang Upah Minimum Kabupaten /Kota di Jawa Timur tahun 2013, Bukti P-9 ;-----

Hal. 14 dari Hal 25 Put No. 69/G/2014/PHL.Sby

10 Fotocopy Manual Hand Book Puri Perdana Hotel tahun 2011 yang berisikan Tata Tertib, Hak dan Kewajiban Karyawan, Bukti P-10 ;-----

11 Fotocopy Certificate of Completion dari Puri Perdana Hotel dalam pelatihan tanggal 19 – 28 Desember 2011, Bukti P-11 ;-----

12 Fotocopy Certificate of Completion dari Puri Perdana Hotel dalam pelatihan tanggal 29 Desember 2011, Bukti P-12 ;-----

-----Menimbang, bahwa selanjutnya untuk membuktikan kebenaran dari dalil sangkalannya, Tergugat juga telah mengajukan alat-alat bukti surat, yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-6, yang mana setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata semuanya telah sesuai;-----

1 Fotocopy Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu No. 002/PPH/KK/IX/2011 antara Hotel Puri Perdana dengan Luluk Faridatul Masruroh (Karyawan) berlaku untuk masa 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal 20 September 2011 sampai dengan tanggal 20 Maret 2012, Bukti T-1 ;-----

2 Fotocopy Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu No. 003/PPH/KK/V/2012 antara Hotel Puri Perdana dengan Luluk Faridatul Masruroh (Karyawan) berlaku untuk masa 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal 01 Mei 2012 sampai dengan tanggal 01 Nopember 2012, Bukti T-2 ;-----

3 Fotocopy Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu No. 004/PPH/KK/I/2013 antara Hotel Puri Perdana dengan Luluk Faridatul Masruroh (Karyawan) berlaku untuk masa 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal 01 Januari 2013 sampai dengan tanggal 01 Juli 2013, Bukti T-3 ;-----

4 Fotocopy Surat Keterangan tertanggal Blitar, 15 Juli 2013 tentang berakhirnya masa kontrak karyawan antara Hotel Puri Perdana dengan Luluk Faridatul Masruroh (Karyawan), Bukti T-4 ;-----

5 Fotocopy Surat Keterangan Mutasi Karyawan atas nama Luluk Faridatul Masruroh tertanggal 01 Juni 2012, Bukti T-5 ;-----

6 Fotocopy Surat Keterangan Mutasi Karyawan atas nama Luluk Faridatul Masruroh tertanggal 07 Januari 2013, Bukti T-6 ;-----



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

-----Menimbang, bahwa di persidangan yang telah ditentukan baik Penggugat maupun Tergugat menyatakan tidak mengajukan bukti saksi : -----

-----Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat, telah mengajukan kesimpulan pada persidangan tertanggal 17 November 2014, sedangkan Tergugat tidak

Hal. 15 dari Hal 25 Put No. 69/G/2014/PHL.Sby

mengajukan kesimpulan ; -----

-----Menimbang, bahwa untuk menyingkat uraian putusan ini, maka segala sesuatu yang tercantum dalam Berita Acara Persidangan dianggap telah termasuk dalam putusan ini ; -----

-----Menimbang, bahwa pada akhir pemeriksaan, kedua belah pihak tidak mengajukan apa-apa lagi dan mohon putusan ; -----

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUMNYA

-----Menimbang, bahwa Hukum Acara yang diberlakukan dalam pemeriksaan pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara yang diatur dalam Undang – Undang No. 2 tahun 2004, selain itu sepanjang tidak diatur di dalam ketentuan tersebut, diberlakukan pula ketentuan – ketentuan Hukum Acara yang terdapat pada Hukum Acara Perdata dalam lingkungan Peradilan Umum (HIR) dan ketentuan lainnya sebagaimana diatur di dalam pasal 57 – Undang No. 2 tahun 2004 ;

DALAM EKSEPSI : -----

-----Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat telah mengajukan eksepsi sebagaimana telah diuraikan di dalam surat jawabannya, maka Majelis Hakim perlu dan berkewajiban untuk terlebih dahulu mempertimbangkan eksepsi Tergugat tersebut, sebelum masuk materi pokok perkaranya; -----

-----Menimbang, bahwa eksepsi Tergugat pada pokoknya adalah terkait dengan gugatan dari Penggugat dianggap kabur, dengan alasan bahwa Penggugat telah menggabungkan antara perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja ; -----



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

-----Menimbang, bahwa menurut Majelis Hakim yang dimaksud dengan gugatan dianggap kabur adalah berhubungan dengan gugatan yang tidak terang atau isinya tidak jelas, atau juga formulasinya tidak runtut serta antara posita dengan petitumnya tidak relevan / tidak sinkron atau bahkan bertentangan, sedangkan alasan eksepsi dari Tergugat tersebut adalah bahwa Penggugat telah menggabungkan antara perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan

Hal. 16 dari Hal 25 Put No. 69/G/2014/PHI.Sby

perselisihan pemutusan hubungan kerja, sehingga hal tersebut dianggap tidak jelas atau kabur ; -----

-----Menimbang, bahwa atas eksepsi dari Tergugat tersebut kemudian Majelis Hakim memeriksa secara seksama surat gugatan dari Penggugat yang mana pada pokoknya perselisihan ini adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja akibat Tergugat tidak memperbolehkan Penggugat masuk kerja tertanggal 15 Juli 2013, dengan alasan Tergugat bahwa pada intinya karena kontrak kerja Penggugat dengan Tergugat telah habis tertanggal 1 Juli 2013, atas dasar peristiwa hukum putusannya hubungan kerja itulah, kemudian Penggugat mengajukan gugatan dalam perkara ini, oleh karenanya terhadap eksepsi Tergugat tersebut Majelis Hakim berpendapat gugatan dari Penggugat telah cukup jelas, oleh karenanya eksepsi dari Tergugat tersebut dinyatakan tidak cukup beralasan dan sudah semestinya haruslah ditolak ; -----

DALAM POKOK PERKARA ; -----

-----Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah seperti tersebut di atas ; -----

-----Menimbang, bahwa pokok perkara dalam perkara a quo adalah tentang pemutusan hubungan kerja ; -----

-----Menimbang, bahwa pada intinya dalam surat gugatannya Penggugat menerangkan, sebagai berikut : -----

- 1 Bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat sejak bulan Agustus 2005, tanpa perjanjian kerja yang jelas, dan sejak tahun 2007 dibuatkan Surat Perjanjian Kerja dengan masa kerja 1 ( satu ) tahun, kemudian tahun 2011 Tergugat memberlakukan sistem kerja kontrak 6 ( enam ) bulan sekali dan diperpanjang



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

secara terus-menerus, tanpa terputus, dengan jabatan terakhir Penggugat adalah sebagai Senior Waitress ;-----

- 2 Bahwa perselisihan ini terjadi karena tanggal 16 Mei 2013 Penggugat mengajukan cuti melahirkan, kemudian pada tanggal 22 Juni 2013 telah melahirkan, kemudian pada tanggal 15 Juli 2013, Penggugat masuk bekerja kembali tetapi tidak diperbolehkan oleh Tergugat masuk kerja dengan alasan bahwa kontrak kerja Penggugat dengan Tergugat telah berakhir

Hal.17 dari Hal 25 Put No. 69/G/2014/PHI.Sby

tertanggal 1 Juli 2013 ;-----

- 3 Bahwa atas peristiwa tersebutlah kemudian Penggugat mengajukan tuntutan-tuntutan antara lain, bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan Tergugat telah bertentangan dengan pasal 59 Undang-undang Nomor. 13 tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, dengan alasan bahwa pekerjaan Penggugat sebagai Senior Waitres, yang menurut sifatnya merupakan pekerjaan yang terus-menerus dan tetap dan bukan bersifat sementara, oleh karenanya Penggugat menuntut agar Majelis Hakim menyatakan tidak sah perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, dan mengajukan tuntutan-tuntutan lain sebagaimana diuraikan dalam surat gugatannya ;

-----Menimbang, bahwa atas dalil-dalil Penggugat tersebut Tergugat membantahnya, yang pada pokoknya sebagai berikut : -----

- 1 Bahwa Tergugat menyatakan bahwa benar Penggugat adalah karyawan Tergugat tetapi sebagai karyawan kontrak, karena sejak tahun 2006 Tergugat membutuhkan karyawan kontrak, dan apabila ditingkatkan status haknya menjadi karyawan tetap, Tergugat sangatlah selektif ; -----
- 2 Bahwa Tergugat tidak melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat, tetapi melakukan pengakhiran kontrak kerja terhadap Penggugat, dan hal tersebut tidak bertentangan dengan Undang-undang Nomor. 13 tahun 2003 ; -----
- 3 Bahwa pengakhiran hubungan kerja waktu tertentu antara Penggugat dengan Tergugat, karena telah sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan, maka pada bulan Mei 2013, Tergugat memanggil Penggugat untuk memberitahukan bahwa





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hubungan kerja waktu tertentu tersebut akan berakhir pada tanggal 1 Juli 2013, tetapi Penggugat menyangkal panggilan tersebut ;

- 
- 4 Bahwa terkait dengan pekerjaan waktu tertentu secara terus-menerus atau berkali-kali akan menjadi pekerjaan dengan waktu tidak tertentu, faktanya hal tersebut dilakukan oleh Tergugat dengan memberikan jeda waktu atau istirahat, selain itu fakta lainnya bahwa pengakhiran perjanjian kerja waktu tertentu tersebut disebabkan karena Penggugat dalam pekerjaannya kurang adanya motivasi kerja dan komitmen dalam melaksanakan

Hal. 18 dari Hal 25 Put No. 69/G/2014/PHI.Sby

pekerjaan ; -----

-----Menimbang, bahwa atas perbedaan dalil-dalil para pihak tersebut, pertimbangan Majelis Hakim yang pertama adalah terkait dengan penerapan perjanjian kerja waktu tertentu atau sesuai dalil para pihak disebut Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, dalam hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat, terhadap hal tersebut Majelis Hakim berpendapat : -----

- 1 Bahwa perihal pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu syarat-syaratnya telah diatur secara terang dalam ketentuan pasal 59 ayat ( 1 ) dan ayat ( 2 ), Undang-undang Nomor. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jo pasal 3 Kepmenakertrans RI Nomor. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu -----
- 2 Bahwa dalam perkara a quo Penggugat mendalilkan bahwa pekerjaan Penggugat adalah sebagai Senior Waitres, yang menurut sifatnya merupakan pekerjaan yang terus-menerus dan tetap, artinya bukan pekerjaan yang bersifat sementara, kemudian atas dalil dari Penggugat tersebut, Tergugat beralasan bahwa, sejak tahun 2006 Tergugat membutuhkan karyawan kontrak, dan apabila akan ditingkatkan status haknya menjadi karyawan tetap, Tergugat sangatlah selektif, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa memang dibenarkan oleh Tergugat bahwa jenis pekerjaan dari Penggugat adalah sebagaimana diuraikan oleh Penggugat tersebut sebagaimana juga hal tersebut tertuang antara lain di dalam bukti P-4, P-5, dan Bukti T-1, T-2, T-3 semuanya tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan Tergugat, dimana perihal jabatan atau jenis



pekerjaan dari Penggugat yang tidak diperdebatkan, sehingga hal tersebut tidak perlu dipertimbangkan lagi ; -----

- 3 Bahwa kemudian pertimbangan Majelis Hakim berikutnya adalah pertimbangan normatif, bahwa sebagaimana telah disebutkan diatas bahwa berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu, secara tegas telah diatur di dalam ketentuan pasal 59 ayat ( 1 ) dan ayat ( 2 ), Undang-undang Nomor. 13 tahun 2003, jo pasal 3 Kepmenakertrans RI Nomor. KEP.100/MEN/VI/2004, pada pasal 59 ayat ( 1 ) diatur tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dapat diterapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, sedangkan pada ayat ( 2 ), cukup jelas ditegaskan, bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap,

**Hal. 19 dari Hal 25 Put No. 69/G/2014/PHI.Sby**

sementara dari dalil-dalil para pihak pada intinya terkait dengan pekerjaan yang bersifat tetap dari Penggugat tersebut memang dibenarkan atau diakui oleh Tergugat, maka berdasarkan ketentuan pasal 59 ayat ( 7 ) pada undang-undang yang sama ditegaskan yang pada pokoknya bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan ayat ( 1 ), ayat ( 2 ) dan seterusnya, maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, oleh karena tentang jenis dan sifat pekerjaan dari Para Penggugat pada perusahaan Tergugat intinya sama-sama diakui oleh Para Penggugat maupun Tergugat yang pada pokoknya adalah pekerjaan yang bersifat tetap dan terus menerus, maka hal tersebut jelas telah terbukti bahwa perjanjian kerja waktu tertentu atau kesepakatan kerja waktu tertentu antara Penggugat dengan Tergugat tersebut bertentangan dengan ketentuan pasal 59 ayat ( 1 ) dan ayat ( 2 ) sebagaimana telah diuraikan diatas, dengan demikian oleh karena perjanjian kerja waktu tertentu antara Penggugat dengan Tergugat dalam perkara a quo, bertentangan dengan pasal 59 ayat ( 1 ) dan ( 2 ), Undang-undang Nomor. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka berdasarkan pasal 59 ayat ( 7 ) undang-undang yang sama, perjanjian kerja waktu tertentu tersebut dinyatakan batal demi hukum dan dinyatakan berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, sejak dimulainya atau terjadinya hubungan kerja tersebut ; -----

-----Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah dinyatakan sebagai hubungan kerja dalam bentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu, maka terhadap fakta putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat, karena hal tersebut diakibatkan oleh karena Tergugat tidak mempekerjakan lagi Penggugat di dalam perusahaannya dengan alasan sebagaimana telah diuraikan dalam surat jawabannya, maka dengan adanya peristiwa tersebut Majelis Hakim menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat, dan atas peristiwa Penggugat pada petutut utamanya memohon kepada Majelis Hakim untuk memutus agar Tergugat mempekerjakan Penggugat kembali pada perusahaannya, terhadap tuntutan tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja yang layak untuk tetap dipertahankan pada hakekatnya adalah sebuah hubungan kerja yang masih harmonis, yang dapat dibuktikan antara lain dengan dapat diselesaikannya setiap perselisihan antara para pihak secara lebih cepat dan adil, maka dengan mempertimbangkan sikap dan kondisi hubungan

**Hal. 20 dari Hal 25 Put No. 69/G/2014/PHI.Sby**

kerja dari para pihak, serta dalam rangka melindungi kedua belah pihak di masa depan, juga dalam rangka memberikan kepastian dan keadilan bagi keduanya, maka atas tuntutan dari Penggugat tersebut Majelis Hakim menyatakan menolaknya, namun dengan mempertimbangkan tuntutan Penggugat yang lain yaitu untuk memohon putusan yang seadil-adilnya dan mendasarkan pada pasal 100 Undang-undang Nomor. 2 tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka Majelis Hakim menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan alasan hubungan para pihak sudah tidak harmonis lagi berdasarkan pasal 164 ayat ( 3 ), Undang-undang Nomor. 13 tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan sejak tanggal 1 Juli 2013 ; -----

-----Menimbang, bahwa atas telah dinyatakan putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tersebut, maka Penggugat berdasarkan bukti P-3, telah memiliki masa kerja selama 7 tahun 5 bulan, oleh karenanya atas pemutusan hubungan kerja tersebut Penggugat berhak atas uang pesangon sebesar 2 ( dua ) kali ketentuan pasal 156 ayat ( 2 ), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 ( satu ) kali ketentuan pasal 156 ayat ( 3 ), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat ( 4 ), dengan berdasarkan pasal 90 ayat ( 1 ), undang-undang tersebut menegaskan pada pokoknya bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, serta dengan mempertimbangkan keadaan riil perusahaan Tergugat sebagaimana diutarakan para pihak dengan rincian, sebagai berikut : -----

- Uang pesangon, 2 x 8 x Rp. 924.800,- ..... = Rp. 14.796.800,-



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang penghargaan masa kerja,  $1 \times 3 \times \text{Rp. } 924.800,- \dots = \text{Rp. } 2.774.400,-$
- Uang penggantian hak,  $15\% \times \text{Rp. } 17.571.200,- \dots = \text{Rp. } 2.635.680,-$

Jumlah total, sebesar Rp. 20.206.880,- ( dua puluh juta dua ratus enam ribu delapan ratus delapan puluh rupiah ) ; -----

-----Menimbang, bahwa tuntutan Penggugat selanjutnya adalah terkait dengan upah selama cuti melahirkan pada bulan Mei, Juni dan Juli tahun 2013, sebagaimana dikuatkan dengan bukti P-2 yang diajukan oleh Penggugat, atas tuntutan tersebut berdasarkan pasal 84 Undang-undang Nomor. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka tuntutan tersebut dinyatakan cukup beralasan dan haruslah dikabulkan, dengan rincian, upah bulan Mei, Juni dan Juli tahun 2013, sebesar  $3 \times \text{Rp. } 924.800 = \text{Rp. } 2.774.400,-$  ( dua juta tujuh ratus tujuh

**Hal. 21 dari Hal 25 Put No. 69/G/2014/PHL.Sby**

puluh empat ribu empat ratus rupiah ) ; -----

-----Menimbang, bahwa tuntutan Penggugat selanjutnya adalah upah selama tidak dipekerjakan oleh Tergugat, terhadap tuntutan tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor. 37/PUU-IX/2011, dan pasal 1603 huruf. h BW, serta pertimbangan keadilan bagi para pihak, juga perkiraan perhitungan waktu secara umum dalam penyelesaian perkara pada Pengadilan Hubungan Industrial yang memakan waktu kurang lebih selama 6 ( enam ) bulan, maka petitum tersebut dinyatakan cukup mempunyai alasan dan harus dikabulkan dengan rincian, sebagai berikut : -----

- Upah bulan Agustus, September, Oktober, November dan Desember tahun 2013, sebesar  $5 \times \text{Rp. } 924.800,- \dots = \text{Rp. } 4.624.000,-$
- Upah bulan Januari 2014, sebesar  $1 \times \text{Rp. } 1.000.000,- \dots = \text{Rp. } 1.000.000,-$

Jumlah total, sebesar Rp. 5.642.000,- ( lima juta enam ratus dua puluh empat ribu rupiah ) ; -----

-----Menimbang, bahwa berhubungan dengan tuntutan tunjangan hari raya keagamaan tahun 2013 dan tahun 2014, maka dengan telah dinyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tertanggal 1 Juli 2013, maka dengan memperhatikan PERMENAKER RI Nomor. Per,04/Men/1994, maka tuntutan tersebut dinyatakan tidak beralasan dan haruslah ditolak ; -----



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

-----Menimbang, bahwa tuntutan Penggugat berikutnya adalah tentang rapelan iuran jaminan hari tua kepada PT. Jamsostek sejak bulan Agustus 2013 sampai dengan bulan Juni 2014, dan mengikutkan kepesertaan Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan untuk Penggugat, Majelis Hakim berpendapat bahwa pada dasarnya setiap tuntutan haruslah dikuatkan dengan bukti-bukti yang cukup untuk mendukungnya, mengingat terhadap tuntutan tersebut Majelis menganggap tidak disertai dengan bukti yang cukup, misalnya nota pemeriksaan dari pegawai pengawas ketenagakerjaan, maka tuntutan tersebut dinyatakan tidak cukup beralasan dan harus ditolak ; -----

-----Menimbang, bahwa tuntutan berikutnya adalah berkaitan dengan putusan untuk membuat peraturan perusahaan di perusahaan Tergugat, Majelis Hakim berpendapat bahwa jenis perselisihan yang menjadi kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial telah diatur secara jelas telah didalam Undang-undang Nomor. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,

Hal. 22 dari Hal 25 Put No. 69/G/2014/PHL.Sby

oleh karena tuntutan tersebut tidak termasuk didalamnya, maka tuntutan tersebut dinyatakan tidak cukup berdasar hukum dan haruslah dinyatakan ditolak ; -----

-----Menimbang, bahwa tuntutan Penggugat yang lain adalah terkait dengan sita jaminan terhadap barang milik Tergugat berupa 1 ( satu ) unit kendaraan roda empat, Merk Toyota Avansa dengan Nomor. Polisi AG 812 D, terhadap tuntutan tersebut Majelis berpendapat bahwa permohonan peletakan sita memang bertujuan untuk melindungi kepentingan Penggugat, namun harusnya terhadap barang yang dimohonkan peletakan sita sedapat mungkin nilainya kurang lebih setara dengan besarnya tuntutan Penggugat, selain itu diharapkan pelaksanaan putusan kelak dapat dilaksanakan secara sukarela terlebih dahulu dan selanjutnya sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa permohonan peletakan sita jaminan dari Penggugat tersebut dinyatakan tidak cukup beralasan dan harus ditolak ; -----

-----Menimbang, bahwa bukti-bukti yang diajukan para pihak sudah diperiksa secara seksama, dan sudah dipertimbangkan semuanya, namun tidak perlu dituangkan seluruhnya dalam pertimbangan hukum putusan ini dan harus dianggap telah menjadi pertimbangan dalam putusan ini ; -----



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

-----Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat sudah tidak mengajukan petitumnya lagi, dan berdasarkan pertimbangan hukum seperti diuraikan diatas, maka gugatan yang diajukan Penggugat yang telah disertai dengan bukti-bukti yang cukup, juga telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, maka sudah semestinya apabila tuntutan Penggugat untuk dikabulkan sebagian ; -----

-----Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Para Penggugat dikabulkan sebagian, maka Para Tergugat haruslah di hukum untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini ; -----

-----Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan pasal 58 Undang-undan No. 2 tahun 2004 ditentukan bahwa, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya yang nilai gugatannya dibawah Rp. 150.000.000,- ( seratus lima puluh juta rupiah ), oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di dibawahRp. 150.000.000,- ( seratus lima puluh juta rupiah ), maka biaya dalam perkara ini dibebankan kepada Negara ; -----

-----Mengingat dan memperhatikan HIR, Undang-undang Nomor 13 tahun 2003

Hal. 23 dari Hal 25 Put No. 69/G/2014/PHL.Sby

tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan perundangan lainnya yang berkaitan ; -----

## MENGADILI

DALAM EKSEPSI ; -----

- Menolak eksepsi dari Tergugat ; -----

DALAM POKOK PERKARA ; -----

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ; -----
- 2 Menyatakan Tergugat telah melanggar ketentuan dalam Undang-undang Nomor. 13 tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan ; -----
- 3 Menyatakan hubungan kerja waktu tertentu antara Penggugat dengan Tergugat, demi hukum menjadi hubungan kerja waktu tidak tertentu ; -----
- 4 Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, sejak tanggal 1 Juli 2013 ; -----
- 5 Menghukum Tergugat, untuk membayar secara tunai dan sekaligus, kepada Penggugat, berdasarkan pasal 164 ayat( 3 ), Undang-undang Nomor. 13 tahun





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

2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu uang pesangon sebesar 2 ( dua ) kali ketentuan pasal 156 ayat ( 2 ), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 ( satu ) kali ketentuan pasal 156 ayat ( 3 ), dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat ( 4 ), dengan rincian sebagai berikut :

- Uang pesangon, 2 x 8 x Rp. 924.800,- .....= Rp. 14.796.800,-
- Uang penghargaan masa kerja, 1 x 3 x Rp. 924.800,-... = Rp. 2.774.400,-
- Uang penggantian hak, 15% x Rp. 17.571.200,- .....= Rp. 2.635.680,-

Jumlah total, sebesar Rp. 20.206.880,- ( dua puluh juta dua ratus enam ribu delapan ratus delapan puluh rupiah ) ; -----

6 Menghukum Tergugat, untuk membayar secara tunai dan sekaligus, upah selama Penggugat cuti melahirkan selama 3 ( tiga ) bulan yaitu bulan Mei, Juni dan Juli tahun 2013, sebesar 3 x Rp. 924.800 = Rp. 2.774.400,- ( dua juta tujuh ratus tujuh puluh empat ribu empat ratus rupiah ) ; -----

7 Menghukum Tergugat, untuk membayar secara tunai dan sekaligus, upah selama Penggugat tidak dipekerjakan oleh Tergugat, selama 6 ( enam ) bulan, dengan rincian sebagai berikut : -----

**Hal. 24 dari Hal 25 Put No. 69/G/2014/PHL.Sby**

- Upah bulan Agustus, September, Oktober, November dan Desember tahun 2013, sebesar 5 x Rp. 924.800,- .....= Rp. 4.624.000,-
- Upah bulan Januari 2014, sebesar 1 x Rp.1.000.000,- . = Rp. 1.000.000,-

Jumlah total, sebesar Rp. 5.624.000,- ( lima juta enam ratus dua puluh empat ribu rupiah ) ; -----

8 Menolak tuntutan Penggugat untuk selain dan selebihnya ; -----

9 Membebaskan biaya dalam perkara ini kepada Negara ; -----

-----Demikian diputuskan didalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, pada hari Senin, tanggal 24 November 2014, dengan Majelis Hakim : **Drs. TUGIYANTO, BcIp, S.H, M.H**, sebagai Ketua Majelis, **BEKAWAN, S.H**, dan **TITUK TUMULI, S.Sos, M.H**, masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, dan Putusan tersebut diucapkan dalam sidang



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

terbuka untuk umum pada hari **Senin, tanggal 01 Desember 2014** oleh Ketua Majelis Hakim, dengan didampingi Hakim-Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh **SUGIHARTO, S.H, M.H**, Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, serta dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan kuasa Tergugat ;

Hakim-Hakim Anggota,

TTD.

**BEKAWAN, S.H.**

TTD.

**TITUK TUMULI, S.Sos., M.H.**

Hakim Ketua,

TTD.

**Drs. TUGIYANTO, Bc. Ip., S.H., M.H.**

Panitera Pengganti,

TTD.

**SUGIHARTO, S.H., M.H.**

Hal. 25 dari Hal 25 Put No. 69/G/2014/PHI.Sby



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

ikamah  
Mahkamah Agung Republik Indonesia  
Mahkamah Agung Republik Indonesia  
Mahkamah Agung Republik Indonesia  
Mahkamah Agung Republik Indonesia