



PUTUSAN

Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Karang Kelas IA memeriksa dan memutus perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara :

1. **AKBAR SIHABIBI**, pekerjaan Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Lampung Kewarganegaraan Indonesia, beralamat Dusun Kemang RT.001 RW.003 Desa Sukanegara Kecamatan Tanjung Bintang, Kabupaten Lampung Selatan, untuk selanjutnya disebut sebagai **Penggugat 1** ;
2. **DIKI FERDIWAN**, pekerjaan Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Lampung, Kewarganegaraan Indonesia, beralamat Desa Galik Lunik RT.001 RW.001, Kecamatan Tanjung Bintang, Kabupaten Lampung Selatan, Propinsi Lampung, untuk selanjutnya disebut sebagai **Penggugat 2** ;
3. **M. RAFLI KURNIAWAN**, pekerjaan Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Lampung, Kewarganegaraan Indonesia, beralamat di Tambang Besi Gelik Lunik RT.002 RW.002 Desa Galih Lunik, Kecamatan Tanjung Bintang. Lampung Selatan, untuk selanjutnya disebut sebagai **Penggugat 3** ;

Dalam hal ini diwakili oleh RA. Hartawan, Raizon. ZR dan Anita yang semuanya Dewan Pimpinan Cabang (DPC) KSPSI Kabupaten Lampung Selatan, Provinsi Lampung beralamat di Jalan Ir. Sutami Km. 12 Dusun Kemang, Desa Sukanegara, Kecamatan Tanjung Bintang, Lampung Selatan, baik bertindak sendiri-sendiri maupun bersama-sama, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 6 Januari 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Tanjung Karang Kelas IA Nomor: 841/SK/2023/PN.TJK pada hari Selasa tanggal 1 Agustus 2023, untuk selanjutnya disebut sebagai **Para Penggugat** ;

Halaman 1 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



PT. HOKKAN DELTAPACK INDUSTRI LAMPUNG yang diwakili oleh Johannes Zaminda Jali selaku Direktur Utama berdasarkan Akta Pernyataan Keputusan Rapat PT. Hokkan Deltapack Industri Lampung Nomor 465 tanggal 25 Juli 2023 dihadapan Notaris Jimmy Tanal, S.H, M.Kn yang beralamat di Jalan Ir. Sutami Km. 12 Kemang, Desa Sukanegara, Kecamatan Tanjung Bintang, Kabupaten Lampung Selatan, dalam hal ini memberikan kuasa khusus kepada Daniel P. Silalahi, S.H., dan Rola B. Lumbantoruan, S.H., Para Penasehat Hukum pada Kantor Hukum Daniel P. Silalahi & Rekan yang beralamat di Jalan Tulodong Atas No. 88 Jakarta 12190 dan Alamat Surat Jalan Raya Babakan RT.03/RW.013 Desa Tajurhalang, Kecamatan Tajurhalang, Kabupaten Bagor 16320, bertindak baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor : 11.23/SK-DPS/VIII/2023 tanggal 21 Agustus 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Tanjungkarang Kelas IA Nomor : 354/SK/2022/PN.Tjk pada hari Kamis, tanggal 14 September 2023, untuk selanjutnya disebut sebagai **Tergugat** ;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut ;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan ;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara ;

TENTANG DUDUK PERKARANYA

Menimbang, bahwa Para Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 25 Juli 2023 yang dilampiri Anjuran atau Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungkarang Kelas IA pada tanggal 7 Agustus 2023 dalam Register Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PNTjk, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

A. DALAM POKOK PERMASALAHAN

1. Bahwa antar Penggugat dengan Tergugat adalah benar mempunyai hubungan Kerja sebagai Karyawan pada perusahaan Tergugat yang beralamat Jalan Prof. Dr. Satrio Kav.18 Kuningan, Setiabudi, Jakarta 12940 telpon (021) 50101089, melalui Kantor PT. Hokkan Deltapack

Halaman 2 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Industri Lampung Jalan Ir. Sutami Km.12 Kemang Sukanegara Kecamatan
Tanjung Bintang Lampung Selatan 35361.

- a. Nama : Akbar Sihabibi.
Mulai Bekerja : 03 Agustus 2020 .d 30 Nopember 2022.
NiK : 730 24 208 20.
Jabatan : Operator
Departemen : Warehouse.
Gaji/Upah : Rp. 2.659.506,75.
- b. Nama : Diki Ferdiawan.
Mulai Bekerja : 27 Juli 2020 s.d 31 Oktober 20 22.
NiK : 730 235077 20.
Jabatan : Opertor.
Departemen : Warehouse.
Gaji/Upah : Rp.2.659.506,75.
- c. Nama : M. Rafli Kurniawan.
Mulai Bekerja : 22 Febuari 2021 s.d 30 Nopember 2022.
NiK : 7303170221.
Jabatan : Produksi.
Gaji/Upah : Rp. 2.659.506,75.

2. Bahwa Penggugat adalah Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Lampung yang sudah bekerja di Perusahaan Tergugat dengan kondite/ prestasi kerja yang baik dengan dibuktikan masing-masing Penggugat ;

3. a Bahwa Penggugat 1 atas nama Akbar Sihabibi (22 Tahun) bekerja di PT Hokkan Deltapack Industri Lampung sejak tanggal 03 Agustus 2020 sampai dengan 30 Nopember 2022, kurang lebih 28 (dua puluh delapan) bulan sama dengan bekerja 2 (dua) tahun 4 (empat) bulan ;

b. Bahwa Penggugat 2 atas nama Diki Ferdiawan (27 Tahun) bekerja di PT. Hokken Deltapack Industri Lampung sejak tanggal 27 Juli 2020 sampai dengan 31 Oktober 2022, kurang lebih 28 (dua puluh delapan) bulan sama dengan bekerja 2 (dua) tahun 4 (empat) bulan ;

c. Bahwa Penggugat 3 atas nama M. Rafli Kurniawan (22 Tahun) bekerja PT. Hokkan Deltapack Industri Lampung sejak tanggal 22 Febuari 2021 sampai dengan tanggal 30 Nopember 2022, kurang lebih 22 (dua puluh dua) bulan sama dengan bekerja 1 (satu) tahun 10 (sepuluh) bulan ;

d. Bahwa Para Penggugat masing-masing menerima upah sebesar Rp. 2.659.506,75 (dua juta enam ratus lima puluh sembilan ribu lima ratus enam rupiah tujuh puluh lima sen) per bulan ;

4. Bahwa Para Penggugat telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan masa kerja masing-masing dengan status sebagai Pekerja Kontrak (PKWT) walaupun bekerja secara terus menerus dan PT. Hokkan Deltapack Industri Lampung adalah Pabrik yang memproduksi

Halaman 3 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

plastik secara kontinyu dan terus menerus, berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 tahun 2021 Pasal 4 ayat (2) bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap ;

5. Bahwa Para Penggugat diberhentikan secara sepihak sesuai dengan masing-masing surat keterangan kerja yang dikeluarkan oleh Management PT. Hokkan Deltapack Industri Lampung sebagaimana tersebut diatas, tanpa perundingan terlebih dahulu dan tidak memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, berikut ganti rugi lain sebagaimana yang diatur didalam undang Ketenagakerjaan yang dibayar Tergugat hanya uang kompensasi dengan alasan karena habis kontrak ;
6. Bahwa Para Penggugat memperhatikan bahwa tindakan Tergugat selama ini telah melanggar Undang-undang Ketenagakerjaan karena selalu bertindak sewenang-wenang tanpa mengajak Para Penggugat musyawarah khususnya mengenai hubungan kerja, oleh sebab itu Para Penggugat menyampaikan perselisihan ini kepada Pegawai Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan dan setelah ada proses mediasi maka pihak Tergugat menawarkan kesanggupan perusahaan Tergugat memenuhi permintaan Para Penggugat, namun karena harapan Para Penggugat belum terpenuhi maka hasil perundingan di tingkat mediasi tidak ada titik temu, maka Pegawai Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berkesimpulan membuat Anjuran dengan Nomor : 568/2374/IV/07/V/2023. tanggal 17 Mei 2023, selanjutnya Para Penggugat menolak Anjuran Pegawai Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Lampung Selatan, dengan demikian Para Penggugat mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Klas I A Tanjung Karang agar kepastian hukum hak Para Penggugat atas hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat dapat diselesaikan ;
7. Bahwa Para Penggugat selama bekerja di Perusahaan Tergugat tidak pernah ada penyadaran Hukum tentang hubungan kerja, berulah semenjak Para Penggugat diberi penjelasan oleh Serikat Pekerja masuk menjadi anggota serikat pekerja di luar perusahaan yaitu Anggota SP KEP SPSI Lampung Selatan, dengan penerangan tersebut sedikit mengerti dan menyadari bahwa Para Penggugat selama ini terjadi pembodohan di perusahaan, hingga bekerja selama ini dengan status kontrak dengan hanya menerima upah seorang lajang dengan masa 0 (nol) tahun yaitu

Halaman 4 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebatas upah UMK dengan jabatan masing-masing Operator dan bagian produksi dan dengan demikian selayaknya Para Penggugat diberi pesangon dan uang penghargaan masa kerja jika diputus hubungan kerja ;

B. DALAM POKOK PERKARA

Bahwa dengan uraian diatas maka Para Penggugat mengajukan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial Ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada pengadilan Negeri Klas I A Tanjung Karang di Bandar Lampung dengan tuntutan sebagai berikut :

1. Bahwa pada dasarnya pekerjaan Para Penggugat di PT. Hokkan Deltapack Industri Lampung terakhir sebagai Operator dan bagian produksi yang bersifat pekerjaan tetap dan berhubungan langsung dengan produksi, bahwa tidak ada pekerjaan dimaksud diperjanjikan dalam satuan pekerjaan waktu tertentu dan kemudian dari awal Para Penggugat masuk kerja sebagai operator dan bagian produksi dengan kenyataan jenjang jenis pekerjaan yang ditugaskan kepada Para Penggugat bukan pekerjaan sejenis dengan batas waktu tertentu dapat diselesaikan pekerjaannya, dengan demikian hubungan kerja Para Penggugat di Perusahaan Tergugat dibuat sebagai PKWT adalah tidak dibenarkan oleh undang-undang No.13 tahun 2003 Pasal 59 ayat (7) maka dengan demikian Penggugat berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti rugi lainnya jika terjadi pengakhiran hubungan kerja dengan berpedoman pada Pasal 151, 155 dan 156 Undang-Undang No.13 tahun 2003 maupun berdasarkan Peranturan Pemerintah (PP) Nomor 35 tahun 2021 atau Undang-undang Cipta Pasal 156 ayat (1) dan Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor : 37/PUU-IX/2011, bahwa pemutusan Hubungan Kerja selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/ buruh melaksanakan kewajiban dan berdasarkan Pasal 155 ayat (3) Pengusaha Dapat Melakukan Penyimpangan Terhadap Ketentuan Sebagaimana Dimaksud Dalam Ayat (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003, Berupa Tindakan Skorsing Kepada Pekerja/ Buruh Yang Sedang Dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Tetap Wajib Membayar Upah Beserta Hak-Hak Lainnya Yang Biasa Di Terima Pekerja Buruh ;

Dengan demikian Penggugat memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A Tanjung Karang

Halaman 5 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dapat menerima, melakukan pemeriksaan serta mengadili perkara ini dengan putusan yang sendil-adilnya ;

2. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dimana belum ada musyawarah atau perundingan yang disepakati antara Penggugat dengan Tergugat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana yang diatur pada Pasal 151 undang-undang nomor 13 tahun 2003 atau Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021, kemudian bahwa hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat belum mendapat penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka dengan demikian bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah batal DEMI HUKUM, oleh karena itu Penggugat memperkenankan kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Tanjung Karang untuk mengadilinya dengan menetapkan putusan yang seadil-adilnya ;
3. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah pemutusan Hubungan Kerja sepihak tanpa alasan yang jelas dan tepat, dan Penggugat belum diajak berunding membicarakan hal pemutusan Hubungan Kerja, oleh karena itu Penggugat menyampaikan agar hak Penggugat dapat dibayar Tergugat minimal 2 kali ketentuan undang-undang ketenaga kerjaan Nomor 13 tahun 2003 Pasal 156 ayat 2 dan ayat 4.c. dan termasuk upah selama proses pemutusan hubungan kerja belum mendapat ketetapan dari Pengadilan hubungan Industrial sesuai dengan putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 37 PUU-IX/2011, karena Penggugat tidak diperbolehkan lagi masuk bekerja sesuai dengan Surat keterangan berhenti kerja yang diberikan kepada Penggugat. Rincian hak Penggugat yang diajukan adalah uang pesangon dan uang biaya Proses selama perselisihan hubungan kerja berjalan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku ;

Ada pun Hak-hak Penggugat yang diajukan adalah sebagai berikut :

- a. Hak Pemberi kuasa pertama Akbar Sihabibi (22 tahun) yang diajukan kepada pihak Tergugat adalah pesangon sebesar Rp. 2.659.506,75 X 2 ketentuan Pasal 156 ayat 2 juncto Pasal 163 undang-undang nomor 13 tahun 2003, jumlah total sebesar Rp.15.9576036 ditambah biaya proses dihitung 6 bulan X Rp. 2.659.506,75 = Rp.15.957.040,5. total jumlah keseluruhan sebesar : Uang Pesangon Rp.15.957.036 + Uang selama

Halaman 6 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk

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

Proses Rp.15.957.040,5 = Rp. 31.914.076,5. (tiga puluh satu juta sembilan ratus empat belas ribu tujuh puluh enam rupiah lima sen) ;

b. Hak Pemberi Kuasa Kedua Diki Ferdiawen (27 tahun) yang diajukan kepada pihak Tergugat adalah pesangon sebesar Rp. 2.659.506,75 X 2 ketentuan Pasal 156 ayat 2 juncto Pasal 163 undang-undang nomor 13 tahun 2003, jumlah total sebesar Rp.15.957036 di tambah biaya proses dihitung 6 bulan X Rp.2.659.506,75 = Rp.15.957.040,5. total jumlah keseluruhan sebesar : Uang pesangon Rp.15.957.036 + Uang selama proses Rp. 15.957.040,5 = Rp. 31.914.076,5 (tiga puluh satu juta sembilan ratus empat belas ribu tujuh puluh enam rupiah lima sen) ;

c. Hak Pemberi kuasa ketiga M. Rafli Kumiawan (22 tahun) yang diajukan kepada pihak Tergugat adalah pesangon sebesar Rp. 2.659.506,75 X 2 ketentuan Pasal 156 ayat 2 juncto Pasal 163 undang-undang nomor 13 tahun 2003, jumlah total sebesar Rp. 10.638.024, ditambah biaya proses dihitung 6 bulan X Rp. 659.506,75 = Rp. 15.957.040,5 total jumlah keseluruhan sebesar : Uang Pesangon Rp. 10.638.024 + Uang selama proses Rp.15.957.040,5 = Rp. 26.595.064,5 (dua puluh enam juta lima ratus sembilan puluh lima ribu enam puluh empat rupiah lima sen) ;

1. Hak Pemberi Kuasa Pertama Akbar Sihabibi	Rp. 31.914.076,5.
2. Hak Pemberi kuasa kedua Diki Ferdiawan	Rp. 31.914.076,5.
3. Hak Pemberi kuasa ketiga M. Rafli Kurniawan	<u>Rp. 26.595.064,5.</u>
Total Jumlah Keseluruhan	: Rp. 90.423.217,5.

(sembilan puluh juta empat ratus dua puluh tiga ribu dua ratus tujuh belas rupiah lima sen) ;

C. MOHON PUTUSAN SELA

Bahwa atas tindakan Tergugat yang telah melakukan pelanggaran Undang-undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 dan Pasal 96 Undang-undang Nomor 02 tahun 2004 tentang PPHI, mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas. IA, Tanjung Karang Bandar Lampung, menjatuhkan Putusan Sela yang isinya memerintahkan Tergugat membayar secara tunai seluruh hak Penggugat yang besar nya Rp. 90.423.217.5 (sembilan puluh juta empat ratus dua puluh tiga ribu dua ratus tujuh belas rupiah lima sen), sampai dengan adanya Putusan Hukum berkeputusan Tetap mengenai perkara ini ;

Halaman 7 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

D. PERMOHONAN UANG PAKSA (*DWANGSOM*) :

Bahwa oleh karena Gugatan telah memiliki dasar hukum yang kuat, mohon kiranya dengan segala kerendahan hati agar sudilah kiranya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Tanjung Karang Bandar Lampung, yang memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara ini untuk memerintahkan kepada Tergugat agar membayar uang paksa (*Dwangsom*) sebesar Rp. 500.000 (lima ratus rupiah) perhari kepada Penggugat, untuk setiap hari keterlambatan sejak sejak 14 (empat belas) hari kalendar sejak putusan ini di kabulkan ;

E. PETITUM :

Berdasarkan seluruh uraian-uraian diatas dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana Penggugat sampaikan tersebut diatas, maka sudah sepatutnya kiranya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Tanjung Karang Bandar Lampung, yang memeriksa perkara ini untuk dapat menjatuhkan amar putusan sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA :

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat Putus (berakhir) sejak dibacakan Putusan Pengadilan karena Tergugat telah melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, Pasal 151 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) *junto* Pasal 155 ayat (1) dan Pasal 156 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 atau Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 156 ayat (1) dan Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 37.PUU-IX.2011, Penggugat berhak Uang Pesongon dan Uang biaya proses ;
3. Uang Pesangon dan uang biaya proses dan uang penggantian hak sebesar Rp. 90.423.217.5 (sembilan puluh juta empat ratus dua puluh tiga ribu dua ratus tujuh belas rupiah lima sen) ;
4. Menghukum Tergugat membayar biaya perkara ;

ATAU

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

Halaman 8 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan hadir Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat ;

Menimbang, bahwa Ketua Majelis Hakim menghimbau kepada Para Pihak untuk melaksanakan persidangan secara elektronik (e-litigasi) ;

Menimbang, bahwa atas pertanyaan dari Hakim Ketua Majelis tersebut Para Pihak setuju untuk melaksanakan persidangan secara elektronik (e-litigasi) ;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 154 ayat (1) RBg, Majelis Hakim telah berusaha mendamaikan kedua belah pihak, akan tetapi tidak berhasil, sehingga pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan gugatan yang keseluruhan isinya dipertahankan dan tidak ada perbaikan gugatan oleh Para Penggugat ;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Para Penggugat tersebut Tergugat memberikan jawaban pada tanggal 27 September 2023, yang pada pokoknya sebagai berikut :

A. DALAM POKOK PERMASALAHAN

1. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat kecuali yang dengan tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat;
2. Bahwa benar Para Penggugat pernah bekerja di Perusahaan Tergugat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan masa kerja sebagai berikut :
 - a. Masa Kerja Penggugat atas nama Akbar Sihabibi adalah 03 Agustus 2020 s/d 30 November 2022 ;
 - b. Masa Kerja Penggugat atas nama Dikki Ferdiawan adalah 27 Juli 2020 s/d 31 Oktober 2022 ;
 - c. Masa Kerja Penggugat atas nama M. Rafli Kurniawan adalah 22 Pebruari 2021 s/d 30 November 2022 ;
3. Bahwa Tergugat menolak dalil Para Penggugat pada Huruf (A) angka (2) yang menyatakan bahwa Para Penggugat sudah bekerja di Perusahaan Tergugat dengan Kondite/ Prestasi Yang Baik ;
Dalil Para Penggugat tersebut bertolak belakang dengan fakta hukum yang sebenarnya ;
4. Bahwa Penggugat atas nama Akbar Sihabibi selama bekerja di Perusahaan Tergugat sudah berulang kali melakukan pelanggaran di dalam lingkungan kerja Perusahaan Tergugat sebagaimana terbukti pada :
 - Surat Peringatan I Nomor : 019/PGA-HDI/SP/2021 tanggal 02 Pebruari 2021 ;

Halaman 9 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk

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

- Surat Perjanjian yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat atas nama Akbar Sihabibi tanggal 02 Pebruari 2021 ;
 - Surat Peringatan II Nomor : 035/PGA-HDI/SP/VII/2022 tanggal 20 Juli 2022 ;
5. Bahwa demikian juga Penggugat atas Dikki Ferdiawan telah mendapat beberapa kali Surat Peringatan dari Tergugat dikarenakan melakukan pelanggaran sebagaimana terbukti pada :
- Surat Peringatan I Nomor : 020/ PGA-HDI/SP/II/2021 tanggal 02 Pebruari 2021 ;
 - Surat Perjanjian yang dibuat dan ditandatangani Penggugat tanggal 02 Pebruari 2021 ;
 - Surat Teguran Nomor : 080/PGA-HDI/ST/V/2022 , tanggal 30 Mei 2022;
 - Surat Peringatan III Nomor: 039/PGA-HDI/SP III/X/2022, tanggal 24 Oktober 2022 ;
6. Bahwa Tergugat perlu menjelaskan bahwa adapun sifat pekerjaan di Perusahaan Tergugat adalah bersifat tidak tetap. Pekerjaan di Perusahaan Tergugat di dasarkan kepada adanya permintaan (Orderan) konsumen (Perusahaan lain) sebagai pengguna produk-produk Perusahaan Tergugat. Dalil Tergugat tersebut akan dibuktikan oleh Tergugat di depan persidangan dalam acara pembuktian ;
- Barang-barang yang diproduksi oleh Perusahaan Tergugat tergantung permintaan/ orderan. Karena barang-barang yang diproduksi Tergugat Tidak dipasarkan atau dijual di pasar umum/ bebas. Sehingga apabila tidak ada konsumen yang meng-order maka barang-barang produksi Perusahaan Tergugat tersebut tidak akan diproduksi oleh Tergugat ; Pekerjaan ada di Perusahaan Tergugat apabila ada permintaan. Jadi tidak dapat dinyatakan bahwa pekerjaan di Perusahaan Tergugat adalah pekerjaan yang bersifat tetap. Maka dengan demikian dalil Para Penggugat pada huruf (A) angka (4) yang menyatakan pekerjaan di Perusahaan Tergugat adalah bersifat tetap haruslah ditolak ;
- Bahwa oleh karena sesuai dengan fakta hukum sudah terbukti bahwa pekerjaan di Perusahaan Tergugat bukanlah pekerjaan yang bersifat tetap maka hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat sebagai Pekerja Kontrak berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Sah menurut ketentuan peraturan perundang-undangan ;
- Bahwa dengan demikian dalil Para Penggugat yang menyatakan pekerjaan di Perusahaan Tergugat adalah bersifat Tetap haruslah ditolak ;

Halaman 10 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikian pula dalil Para Penggugat yang menyatakan status kerja Para Penggugat di Perusahaan Tergugat adalah pekerja tetap haruslah ditolak ;

7. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Para Penggugat pada Huruf (A) angka (5), karena faktanya Tergugat telah melakukan dua kali pertemuan Bipartit dengan Kuasa Para Penggugat ;

Bahwa sesuai dengan fakta hukum sebagaimana Perjanjian Kerja yang di tanda tangani Para Penggugat sudah terbukti dengan nyata bahwa status kerja Para Penggugat di Perusahaan Tergugat adalah sebagai Pekerja Kontrak berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang di tanda tangani oleh masing-masing Para Penggugat ;

Bahwa sesuai ketentuan Pasal 15 PP 35 /2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, karena Status Kerja Para Penggugat di Perusahaan Tergugat adalah sebagai Pekerja Kontrak yang didasarkan kepada Perjanjian Waktu Tertentu, maka Para Penggugat hanya berhak atas Uang Kompensasi ;

Selanjutnya Pasal 61 A ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Penganti Undang-undang No. 2 tahun 2002 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang Para Penggugat hanya berhak untuk mendapatkan Kompensasi ;

8. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Para Penggugat pada dalil huruf (A) angka (6) ;

Bahwa Tergugat tidak pernah melakukan tindakan semena-mena terhadap Para Penggugat. Tergugat dalam mempekerjakan Para Penggugat berdasarkan Perjanjian Kerja yang disepakati dan ditandatangani Para Penggugat. Tergugat membayar upah Para Penggugat berdasarkan Perjanjian Kerja dan tidak bertentangan dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK). Tergugat mengakhiri hubungan kerja dengan Para Penggugat berdasarkan berakhirnya Perjanjian Kerja dan memberikan kompensasi sesuai ketentuan Hukum yakni ketentuan Pasal 15 PP 35/2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Pasal 61 ayat (1) huruf (b) dan Pasal 61 A ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Penganti Undang-undang No. 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang ;

Berdasarkan uraian–uraian Tergugat tersebut di atas maka dalil Para Penggugat pada huruf (A) angka (6) haruslah ditolak.

Halaman 11 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Dalil para Penggugat pada Huruf (A) angka (7) haruslah dikesampingkan ; Menurut hemat Tergugat tugas tersebut adalah seharusnya merupakan tugas Kuasa Hukum Para Penggugat sebagai wadah Serikat Pekerja dan juga merupakan tugas dari Pegawai Dinas Ketenaga Kerjaan Kabupaten Lampung Selatan. Tugas Tergugat kepada Para Penggugat adalah mempekerjakan dan memberikan upah kepada Para Penggugat sesuai dengan Perjanjian Kerja dan ketentuan undang-undang. Oleh karenanya Dalil Para Penggugat tersebut haruslah di kesampingkan dan tidak perlu dipertimbangkan ;

B. DALAM POKOK PERKARA :

1. Bahwa dalil–dalil yang disampaikan Tergugat pada point-point sebagaimana dalam Pokok Permasalahan adalah merupakan satu kesatuan dengan dalil-dalil yang disampaikan Tergugat dalam Pokok Perkara ini ;
2. Bahwa sebagaimana yang Tergugat sampaikan pada dalil jawaban pada huruf (A) di atas bahwa adapun hubungan kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat adalah Hubungan Kerja Waktu Tertentu sebagaimana terbukti dalam Kontrak Kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat sebagai berikut :
 - a. Masa Kerja Penggugat atas nama Akbar Sihabibi adalah 03 Agustus 2020 s/d 30 November 2022 ;
 - b. Masa Kerja Penggugat atas nama Dikki Ferdiawan adalah 27 Juli 2020 s/d 31 Oktober 2022 ;
 - c. Masa Kerja Penggugat atas nama M. Rafli Kurniawan adalah 22 Pebruari 2021 s/d 30 November 2022 ;
3. Bahwa oleh karena hubungan kerja antar Terugat dengan Para Penggugat adalah hubungan kerja waktu tertentu maka dalil Para Penggugat yang menyatakan bahwa Para Penggugat adalah pekerja tetap di Perusahaan Tergugat haruslah ditolak ;
4. Bahwa dengan berlakunya PP 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, maka setiap ketentuan yang diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sepanjang ketentuan itu sudah diatur dalam PP 35 tahun 2021 sudah tidak berlaku lagi ;
5. Bahwa oleh karena Hubungan Kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat adalah Hubungan Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maka berdasarkan Pasal 15 ayat (1) PP 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja

Halaman 12 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Jo Pasal 61 A ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Penganti Undang-undang No. 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang Para Penggugat Hanya berhak atas Uang Kompensasi ;

6. Selanjutnya ayat (2) Pasal 15 PP 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat menyatakan : uang Kompensasi diberikan pada saat berakhirnya PKWT ;
7. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 15 ayat (1) dan ayat (2) PP 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat tersebut, Tergugat Telah memberikan Uang Kompensasi kepada masing-masing Para Penggugat pada saat PKWT masing-masing Para Penggugat berakhir sebagaimana pula masing-masing Para Penggugat telah menerimanya. Bukti Pemberian uang Kompensasi dari Tergugat kepada masing-masing Para Penggugat akan Tergugat buktikan di depan persidangan perkara *a quo* pada saat acara Pembuktian. Oleh sebab itu dalil Para Penggugat perihal Uang Pesangon Haruslah Ditolak ;
8. Bahwa sejak berakhirnya masa kerja Para Penggugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu masing-masing Penggugat, Para Penggugat sudah tidak melakukan pekerjaan lagi di Perusahaan Tergugat. Dengan kata lain bahwa Para Penggugat sangat memahami dan menerima isi daripada Perjanjian Kerja yang ditandatangani masing-masing Penggugat. Para Penggugat memahami bahwa status kerjanya di Perusahaan Tergugat adalah Pekerja Kontrak Bukan merupakan Pekerja Tetap. Sehingga dengan berakhirnya masa kerja sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja Para Penggugat Tidak pernah datang lagi Ke Perusahaan Tergugat untuk bekerja. Dengan demikian dalil Para Penggugat Perihal Upah Proses haruslah ditolak ;
9. Bahwa menurut Pasal 1338 KUHPerdara kesepakatan yang dibuat oleh para pihak adalah merupakan Undang-undang bagi para pihak yang membuatnya ;
Para Penggugat telah memenuhi persyaratan untuk membuat suatu Perjanjian dalam hal ini Perjanjian Kerja Waktu Tertentu .Para Penggugat sudah dewasa dan punya pikiran yang sadar dan waras tidak dibawah pengampuan dan tidak dibawah paksaan, telah cakap dalam bertindak di depan hukum. Bahwa Para Penggugat telah menandatangani Perjanjian

Halaman 13 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kerja Waktu Tertentu dan telah menjalaninya/ melaksanakannya sampai berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut ;

Sesuai dengan bunyi Pasal 1338 KUHPerdara tersebut di atas Para Penggugat seharusnya menjadikan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang ditandatanganinya sebagai Undang-undang bagi dirinya. Seharusnya Para Penggugat mematuhi isi dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut sebagaimana Tergugat mematuhinya. Bahwa dengan tidak dipatuhinya isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut oleh Para Penggugat dengan mengajukan Gugatan dalam perkara *a quo*, Para Penggugat dapat diindikasikan Tidak mempunyai Etikah Baik sebagai warga negara Republik Indonesia. Menurut pandangan Tergugat pihak-pihak yang tidak beretikah baik Tidak perlu dilindungi oleh hukum termasuk oleh Pengadilan yang mulia ini ;

10. Bahwa berdasarkan uraian–uraian Tergugat tersebut di atas maka dalil-dalil yang disampaikan Para Penggugat pada dalil Gugatannya pada Huruf B. Angka (1, 2 , 3 dan 4) haruslah ditolak ;
11. Bahwa oleh karena dalil gugatan Para Penggugat telah didasarkan pada fakta-fakta yang tidak berdasar hukum dan etikah tidak baik maka sudah sepatutnya permohonan Para Penggugat tentang Putusan Sela dan *Dwangsom* haruslah ditolak ;

Berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas, dengan ini Tergugat memohon kiranya Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini, berkenan memutuskan sebagai berikut :

1. Menerima Jawaban Tergugat Untuk Seluruhnya ;
2. Menolak Gugatan Para Penggugat Untuk Seluruhnya ;
3. Menghukum Para Penggugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini ;

Menimbang, bahwa Penggugat mengajukan Replik pada tanggal 27 September 2023 sedangkan Tergugat mengajukan Duplik pada tanggal 04 Oktober 2023 serta untuk singkatnya dianggap termuat dalam putusan ini ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya, Penggugat dipersidangan mengajukan bukti surat bertanda P-1 s/d P-9 sebagai berikut :

1. Fotokopi dari fotokopi Surat Keterangan Kerja Nomor 145/PGA-HDIL/PACKLARING/XII/2022 tertanggal 2 Desember 2022, selanjutnya diberi tanda P-1 ;

Halaman 14 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Fotokopi dari fotokopi Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 0663/PGA-HDI-Lampung/PKWT-IV/VI/2022 tertanggal 1 Juni 2022, selanjutnya diberi tanda P-2 ;
3. Fotokopi dari fotokopi Slip Penerimaan Gaji atas nama Akbar Sihabibi tertanggal 31 Agustus 2022, selanjutnya diberi tanda P-3 ;
4. Fotokopi dari fotokopi Surat Keterangan Kerja No : 136/PGA-HDIL/PACKLARING/XI/2022 tertanggal 2 November 2022, selanjutnya diberi tanda P-4 ;
5. Fotokopi dari fotokopi Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No : 05070/PGA-HDI-Lampung/PKWT-IV/XI/2021 tertanggal 1 November 2021, selanjutnya diberi tanda P-5 ;
6. Fotokopi dari fotokopi Slip Penerimaan Gaji atas nama Diki Ferdiawan tertanggal 31 Agustus 2022, selanjutnya diberi tanda P-6 ;
7. Fotokopi dari fotokopi Surat Keterangan Kerja No : 150/PGA-HDIL/PACKLARING/XII/2022 tertanggal 2 Desember 2022, selanjutnya diberi tanda P-7 ;
8. Fotokopi dari fotokopi Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No : 0629/PGA-HDI-Lampung/PKWT-III/III/2022 tertanggal 1 Maret 2022, selanjutnya diberi tanda P-8 ;
9. Fotokopi dari fotokopi Slip Penerimaan Gaji atas nama M. Rafli Kurniawan tertanggal 31 Oktober 2022, selanjutnya diberi tanda P-9 ;

Menimbang, bahwa bukti-bukti foto copy surat tersebut telah bermaterai cukup dan telah ditunjukkan serta dicocokkan dengan foto copynya dan tidak ada aslinya ;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil sangkalannya Tergugat dipersidangan mengajukan bukti surat bertanda T-1 s/d T-31b sebagai berikut :

1. Fotokopi sesuai dengan asli, Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No : 0318/PGA-HDI-Lampung/ PKWR-1/VIII/2020 tertanggal 3 Agustus 2020, selanjutnya diberi tanda T-1 ;
2. Fotokopi sesuai dengan asli, Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No : 0328/PGA-HDI-Lampung/PKWT-II/XI/2020 tertanggal 16 Nopember 2020, selanjutnya diberi tanda T-2 ;
3. Fotokopi dari print out Slip Penerimaan Gaji atas nama Akbar Sihabibi periode 21 November 2021 sampai dengan 20 Desember 2021, selanjutnya diberi tanda T-3 ;

Halaman 15 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Fotokopi sesuai dengan asli, Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No : 0590/PGA-HDI-Lampung/PKWT-III/XI/2020 tertanggal 1 Desember 2021, selanjutnya diberi tanda T-4;
5. Fotokopi dari print out Slip Penerimaan Gaji atas nama Akbar Sihabibi periode 21 Mei 2022 s/d 20 Juni 2022, selanjutnya diberi tanda T-5 ;
6. Fotokopi sesuai dengan asli Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No : 0663/PGA-HDI-Lampung/PKWT-IV/VI/2022 tertanggal 1 Juni 2022, selanjutnya diberi tanda T-6 ;
7. Fotokopi dari print out Slip penerimaan gaji atas nama Akbar Sihabibi periode 21 November 2022 s/d 20 Desember 2022, selanjutnya diberi tanda T-7 ;
8. Fotokopi sesuai dengan asli, Surat Pemberitahuan Berakhirnya Kontrak Kerja Karyawan atas nama Akbar Sihabibi tertanggal 28 November 2022, selanjutnya diberi tanda T-8 ;
9. Fotokopi dari sesuai dengan asli, Surat Peringatan I atas nama Akbar Sihabibi tertanggal 2 Februari 2021, selanjutnya diberi tanda T-9 ;
10. Fotokopi sesuai dengan asli, Surat Perjanjian yang dibuat dan ditandatangani oleh Akbar Sihabibi tertanggal 2 Februari 2022, selanjutnya diberi tanda T-10 ;
11. Fotokopi sesuai dengan asli, Surat Peringatan II atas nama Akbar Sihabibi tertanggal 20 Juli 2022, selanjutnya diberi tanda T-11 ;
12. Fotokopi sesuai dengan asli, Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No : 0298/PGA-HDI-Lampung/PKWT-1/VII/2020 tertanggal 21 Juli 2020, selanjutnya diberi tanda T-12 ;
13. Fotokopi sesuai dengan asli, Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No : 0376/PGA-HDI-Lampung/PKWT-II/X/2020 tertanggal 23 Oktober 2020, selanjutnya diberi tanda T-13 ;
14. Fotokopi dari print out Slip Penerimaan Gaji atas nama Diki Ferdiawan Periode 21 Juli 2021 s/d 20 Agustus 2021, selanjutnya diberi tanda T-14 ;
15. Fotokopi sesuai dengan asli, Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No : 0533/PGA-HDI-Lampung/PKWT-III/VII/2021 tertanggal 30 Juli 2021 selanjutnya diberi tanda T-15 ;
16. Fotokopi dari print Out Slip penerimaan gaji atas nama Diki Ferdiawan periode 21 September 2021 s/d 20 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda T-16 ;

Halaman 16 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk

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

17. Fotokopi sesuai dengan asli, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No: 0570/PGA-HDI-Lampung/PKWT-IV/XI/2021 tertanggal 1 November 2021, selanjutnya diberi tanda T-17 ;
18. Fotokopi dari print out, Slip penerimaan gaji atas nama Diki Ferdiawan periode 21 September 2022 s/d 20 Oktober 2022, selanjutnya diberi tanda T-18 ;
19. Fotokopi sesuai dengan asli, Surat Pemberitahuan Berakhirnya Kontrak Kerja Karyawan atas nama Diki Ferdiawan tertanggal 29 Oktober 2022, selanjutnya diberi tanda T-19 ;
20. Fotokopi sesuai dengan asli, Surat Peringatan I atas nama Diki Ferdiawan tertanggal 2 Februari 2021, selanjutnya diberi tanda T-20 ;
21. Fotokopi sesuai dengan asli Surat Perjanjian yang dibuat dan ditandatangani oleh Diki Ferdiawan tertanggal 2 Februari 2021, selanjutnya diberi tanda T-21 ;
22. Fotokopi sesuai dengan asli, Surat Teguran atas nama Diki Ferdiawan tertanggal 30 Mei 2022, selanjutnya diberi tanda T-22 ;
23. Fotokopi sesuai dengan asli, Surat Peringatan III atas nama Diki Ferdiawan tanggal 24 Oktober 2022, selanjutnya diberi tanda T-23 ;
24. Fotokopi sesuai dengan asli, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No : 0431/PGA-HDI-Lampung/PKWT-I/II/2021 tertanggal 22 Pebruari 2021, selanjutnya diberi tanda T-24 ;
25. Fotokopi dari print out slip penerimaan gaji atas nama M. Rafli Kurniawan periode 21 April 2021 s/d 20 Mei 2021, selanjutnya diberi tanda T-25 ;
26. Fotokopi sesuai dengan asli, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No : 0478/PGA-HDI-Lampung/PKWT-II/V/2021 tertanggal 31 Mei 2021, selanjutnya diberi tanda T-26 ;
27. Fotokopi dari print out slip penerimaan gaji atas nama M. Rafli Kurniawan periode 21 Pebruari 2022 s/d 20 Maret 2022, selanjutnya diberi tanda T-27 ;
28. Fotokopi sesuai dengan asli, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No : 0629/PGA-HDI-Lampung/PKWT-III/III/2022 tertanggal 1 Maret 2022, Selanjutnya diberi tanda T-28 ;
29. Fotokopi dari print out slip penerimaan gaji atas nama M. Rafli Kurniawan periode 21 Oktober 2021 s/d 20 November 2021, selanjutnya diberi tanda T-29 ;

Halaman 17 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

30. Fotokopi sesuai dengan asli, Surat Pemberitahuan Berakhirnya Kontrak Kerja Karyawan atas nama M. Rafli Kurniawan tertanggal 28 November 2022, selanjutnya diberi tanda T-30 ;

31. Fotokopi sesuai dengan asli, Production Order/PO No:LPG/22/07/001 tertanggal 01 Juli 2022 atas nama Customer: TRMS, selanjutnya diberi tanda T-31a ;

32. Fotokopi sesuai dengan asli, Production Order/PO No:LPG/22/08/008 tertanggal 01 Agustus 2022 atas nama Customer: General, selanjutnya diberi tanda T-31b ;

Menimbang, bahwa bukti-bukti foto copy surat tersebut telah bermaterai cukup dan telah ditunjukkan serta dicocokkan dengan aslinya, kecuali bukti surat T-3, T-5, T-7, T-14, T-16, T-18, T-25, T-27, T-29 adalah foto copy atau print out tanpa diperlihatkan aslinya ;

Menimbang, bahwa selain bukti-bukti surat tersebut di atas, dipersidangan pada tanggal 25 Oktober 2023, Para Penggugat mengajukan 1 (satu) orang saksi sebagai berikut ;

1. Saksi **AGUNG SURYANTO**, dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa benar Saksi selama bekerja di Perusahaan PT Hokkan Deltapack Industri Lampung berdasarkan system kerja kontrak ;
- Bahwa Saksi bekerja kurang lebih selama 7 (tujuh) bulan ;
- Bahwa kontrak yang pertama lama 1 (satu) bulan ;
- Bahwa kontrak kedua lama 6 (enam) bulan ;
- Bahwa Saksi bekerja di PT Hokkan Deltapack Industri Lampung sebagai operator produksi ;
- Bahwa menurut saksi dengan di kontrak oleh PT Hokkan Deltapack Industri Lampung, perusahaan salah, harusnya Saksi berstatus sebagai karyawan tetap kalau menurut Undang-Undang ;
- Bahwa Saksi pernah melihat bukti T-31a dan bukti T-31b, ini untuk orang gudang ;
- Bahwa PO itu tergantung mintanya kemana, kalau dari produksi ke gudang itu permintaan bahan baku produksi gudang, menggunakan bahan baku produksi stok yang ada di gudang ;
- Bahwa PO itu permintaan barang dari Delta Pack ke Perusahaan penyedia material tersebut ;

Halaman 18 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa dalam produksi barang PT Delta Pack itu ada perusahaan yang diminta dibuatkan barangnya dan ada juga yang memang ada yang order secara terus menerus/ rutin ordernya ;
- Bahwa Produksi biasanya ada permintaan dulu baru dibuatkan sepengetahuan Saksi karena Saksi juga pernah di gudang walaupun sebentar ;
- Bahwa permintaan Perusahaan lain ke PT Delta Pack ;
- Bahwa Saksi dengan Para Penggugat awal masuk kerjanya sama ;
- Bahwa pekerja bagian produksi rata-rata statusnya sebagai pekerja kontrak ;
- Bahwa di setiap bagian ada pegawai tetapnya ada 2 (dua) orang ;
- Bahwa bagian Warehouse ada 1 (satu) orang yang berstatus sebagai Pekerja Tetap ;
- Bahwa fasilitas pegawai kontrak sama dengan fasilitas pegawai tetap ;
- Bahwa produksi itu berdasarkan saat ada permintaan ;
- Bahwa tidak ada permintaan maka tidak diproduksi ;
- Bahwa setiap kontrak PKWT ada masa kerjanya ;
- Bahwa setelah masa kerja selesai/ kontrak habis tidak ada jedanya langsung kontrak kerja baru ;
- Bahwa Saksi berhenti tidak mendapatkan uang kompensasi sama sekali ;
- Bahwan setahu Saksi Para Penggugat mereka tidak mendapatkan uang perpisahan ;
- Bahwa sepengetahuan Saksi Para Penggugat lebih dari 2 (dua) kali kontrak ;
- Bahwa fasilitas yang diberikan seragam dan Alat Pelindung Diri (APD) ;
- Bahwa jika siang tidak ada makan, malam ada waktu terakhir Saksi kerja di sana waktu shift malam ada susu dengan roti ;
- Bahwa sepengetahuan Saksi Para Penggugat bekerja bagus namun Saksi tidak tahu lebih detilnya karena beda departemen ;
- Bahwa Saksi berhenti bekerja karena habis kontrak
- Bahwa seingat Saksi perusahaan berdiri sejak tahun 2013 tapi Delta Pack Company dari tahun 2000 an ;
- Bahwa produksi tetap berjalan sewaktu ada covid-19 tapi itu tidak berjalan lancar ;
- Bahwa sistem kontrak memang sebelumnya sudah seperti itu ;

Halaman 19 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi dibagian Operator Produksi ;
- Bahwa Diki dan Akbar di bagian gudang, dan Rafli di bagian produksi tapi beda departemen dengan Saksi ;
- Bahwa Tergugat memproduksi cup, straw, botol-botol plastik ;
- Bahwa pertama ditempat Saksi produksi, biji material itu dimasukkan ke tong pengisian dan penampungan dari penampungan itu ditransfer ke mesin untuk mencairkan material tersebut, ketika sudah pipih sudah cair baru di cetak ;
- Bahwa kalau diproduksi itu di dalam yang packing ke dalam boks ada 2 orang dan di luarnya ada Saksi dan lain-lain ya kurang lebih ada 6-7 orang di departemen Saksi ;
- Bahwa Saksi dibagian packing ;
- Bahwa kalau misal ada yang tidak masuk pasti ya tidak lancar, yang lain menjadi terganggu karena seharusnya pekerjaan 2 orang menjadi satu orang ;
- Bahwa Rafli di departemen straw buat sedotan ;
- Bahwa dari penampungan langsung dilelehkan begitu didinginkan langsung di potong ;
- Bahwa ada pegawai tetap tapi rata-rata pegawai lama ;
- Bahwa saksi tidak pernah tanya menjadi pegawai tetap, karena kuotanya susah ;
- Bahwa tidak ada pembeda antara pegawai kontrak dengan pegawai tetap, semuanya sama hanya saja pegawai tetap tidak diputus berdasarkan waktu tertentu sedangkan Saksi ada jangka waktunya ;
- Bahwa angkatan Saksi tidak ada menjadi pegawai tetap, kontrak semua ;
- Bahwa tidak ada perbedaan pegawai tetap dan kontrak, semuanya sama ;
- Bahwa gaji pegawai tetap dan kontrak tidak ada perbedaan, untuk gaji sama ;
- Bahwa Saksi tidak di PHK tapi habis kontrak selesai begitu saja tidak ada hubungan apapun ;
- Bahwa sebelum habis kontrak pasti ada perekrutan, jadi sebulan karyawan baru ditraining dipersiapkan untuk menggantikan karyawan kontrak yang lama ;
- Bahwa dijelaskan Perusahaan terkait aturan pekerjaan sebelumnya ;

Halaman 20 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi paham sebab aturan dibuat untuk diketahui para karyawan ;
- Bahwa jika ada karyawan yang pekerjaannya bagus maka bisa diangkat menjadi pegawai tetap ;
- Bahwa Saksi bekerja 7 (tujuh) bulan ;
- Bahwa Saksi tidak tahu Para Penggugat kontraknya ;
- Bahwa tidak ada jeda untuk pergantian kontrak, langsung ;
- Bahwa ada teman Saksi yang lanjut kerja ;
- Bahwa Saksi tidak tahu, atasan yang menentukan perpanjangan kontrak tergantung penilaiannya ;
- Bahwa Saksi tidak tahu siapa saja yang diperpanjang kontrak kerjanya sebab tidak ada komunikasi lagi dengan teman ;
- Bahwa Para Penggugat sudah tidak bekerja lagi di tempat Tergugat ;
- Bahwa Saksi yang pertama bekerja baru beberapa bulan kemudian para Penggugat ;
- Bahwa Saksi tidak tahu berapa lama Para Penggugat bekerja ;

Menimbang, bahwa selain bukti-bukti surat tersebut di atas, dipersidangan pada tanggal 25 Oktober 2023, Tergugat mengajukan 1 (satu) orang saksi sebagai berikut :

1. Saksi **DWI MIYANTORO**, dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa Saksi kenal dengan Para Penggugat karena Saksi sebagai atasan Para Penggugat ;
- Bahwa Saksi mengetahui bukti surat T-31a dan T-31b yang diperlihatkan kepada Saksi dimuka persidangan tersebut ;
- Bahwa bukti surat tersebut tentang Order Produksi yang menjelaskan apa yang mau diproduksi, jadi kita produksi sesuai permintaan costumer ;
- Bahwa tidak bisa memproduksi barang diluar dari PO costumer ;
- Bahwa tidak ada stok, harus sesuai PO nya ;
- Bahwa sebelumnya Saksi bekerja di perusahaan Tergugat di Cikarang sejak tahun 2012 terus dimutasi ke Lampung pada tahun 2018 bahkan saksi mengetahui sebelum peralihan dari PT. Hokkan ke PT.Hokkan Delta Pack ;

Halaman 21 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa PO berdasarkan pesanan dari customer, contoh dari customer PO jadi untuk customer itu berapa dari situ kita rekrut pekerja ke departemen HR untuk para pekerjanya ;
- Bahwa jika tidak ada bahan tidak ada PO maka tidak bekerja ;
- Bahwa Man Power/ Tenaga Kerja itu dikontrak sesuai dengan habis masa kontraknya contoh PO itu tidak bisa kontrak 2 minggu jadi minimal kontrak 1 bulan, jadi dari PO itu kita closing contohnya 3 minggu maka 1 bulan itu kita alokasikan untuk bersih-bersih mesin atau clening sampai kontraknya habis ;
- Bahwa pekerjaan di Perusahaan PT. Hokkan Deltapack Industri Lampung ini bersifat tetap ;
- Bahwa produksi ada 2 (dua) bagian produksi yaitu Line Termo dan Line Straw ;
- Bahwa pekerjaan di bagian Line Termo untuk pembuatan cup/ gelas plastik sedangkan Line Straw untuk pembuatan sedotan ;
- Bahwa karena kami berdasarkan PO, jadi jika kuantitinya sedikit maka dibutuhkan waktu sebulan namun jika penambahan kuantiti maka ditambahkan ranahnya 2 (dua) bulan sesuai kemampuan yang di PO kan ;
- Bahwa tidak ada kontrak dihentikan, selalu sesuai dengan masa kontrak ataupun jika PO close sebelum 1 (satu) minggu sebelum selesai masa kontrak maka tim HRD mengalokasikan sisa waktu itu untuk cleaning mesin sampai sisa masa kontrak nya habis ;
- Bahwa Saksi tidak tahu apakah setiap habis kontrak diberikan uang kompensasi karena itu ranah HRD namun Saksi pernah bertanya uang kompensasi selalu diberikan setelah selesai kontraksi namun diberikan bulan depan setelah tutup buku ;
- Bahwa di team Saksi pegawai di line straw 16 (enam belas) orang dan di line termo 12 (dua belas) orang ;
- Bahwa Saksi kurang tahu pegawai tetap karena itu ranahnya HRD, kalau dibagian produksi ada Pekerja Tetap yaitu Saksi dan Leader atau tangan kanan Saksi dalam satuan kerja ;
- Bahwa gaji dibayarkan secara bulanan dan diberikan akhir bulan ;
- Bahwa diberikan fasilitas BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan untuk semua pekerja yang bekerja di PT. Hokkan Deltapack Industri Lampung ;

Halaman 22 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Pegawai tetap ada uang kompensasi sesuai dengan pekerjaan kita jadi jika selama kerja kita bagus maka ada penilaian tersendiri dari manajemen sedangkan pegawai kontrak tidak ;
- Bahwa pekerjaan di produksi dimulai jika line termo ada suplay material dari tim eros, jadi dia menyuplai sesuai dengan kebutuhan kuantiti yang tertera di PO jadi dia suplay ke produksi nanti produksi ada tim menyuplai atau helper, dari team helper akan divakum masuk ke area peleburan biji plastik menjadi lembaran dari lembaran panas kemudian didinginkan setelah didinginkan temperature itu sekitar 35-40 derajat baru masuk ke area line termo forming dan dicetak menjadi cup/ gelas plastik dan disusun kedalam mesin dan disesuaikan dengan kuantiti contoh dalam satu slop (panjang) 80 cm kemudian di setting 80 yang sudah otomatis diatur mesin setelah itu baru di packing ;
- Bahwa dari rangkaian pekerjaan di bagian produksi tersebut membutuh 4 (empat) orang Man Power/ Tenaga Kerja yaitu operator 2 (dua) orang, suplay 1 (satu) orang dan Leader 1 (satu) orang ;
- Bahwa kalau Akbar dibagian MRB untuk mensortir barang yang reject contoh dari produksi ada cup/ gelas plastik gelas plastik atau straw/ sedotan reject maka dipisahkan namun Akbar itu di Straw karena yang cup sudah otomatis jadi semakin sedikit barang reject sedikit pula pekerjaan untuk Akbar ;
- Bahwa di bagian produksi tidak ada orang, tidak mengganggu karena ada leader yang menggantikan orang yang tidak masuk ;
- Bahwa jika tidak ada orang/ man power/ tenaga kerja di bagian produksi maka benar hal tersebut akan mengganggu produksi/ tidak akan berjalan lancar/ macet ;
- Bahwa pegawai kontrak tidak dijadikan pegawai tetap karena pekerjaan itu disesuaikan dengan PO jadi jika tidak ada PO maka tidak ada yang dikerjakan karena produksi by order ;
- Bahwa untuk prosedur perpanjangan kita ada dikasih formulir evaluasi dari tim HRD selama 2 (dua) minggu sebelum kontrak habis dan dari tim HRD akan mengisi absensi kedisiplinan lalu untuk kinerja di lapangan ada 2 (dua) orang yang mengisi salah satunya Saksi sendiri dan Leader di lapangan kemudian kami bisa menginformasikan bahwa karyawan tersebut bisa diperpanjang sekian bulan kemudian Saksi juga memeriksa apakah ada PO untuk kelanjutannya contoh tidak ada PO maka tidak kami perpanjang karena PO nya closing ;

Halaman 23 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-Phi/2023/PN Tjk

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 Perusahaan/ Tergugat pernah mengangkat pegawai kontrak menjadi pegawai tetap untuk level Leader atas usulan Saksi ;
- Bahwa ada 2 (dua) orang pegawai tetap sampai saat ini ;
- Bahwa untuk perpanjangan kontrak bukan tergantung Saksi tetapi dari PO, jika tidak ada PO maka habis kontrak tetapi jika ada PO maka bisa lanjut kontrak kerjanya ;
- Bahwa tidak ada perbedaan pegawai kontrak dan tetap semuanya sama;
- Bahwa Saksi tidak tahu apa itu job security karena itu bukan ranah Saksi ;

Menimbang, bahwa baik Para Penggugat maupun Tergugat telah mengajukan Kesimpulan pada tanggal 1 November 2023 ;

Menimbang, bahwa selanjutnya segala sesuatu yang termuat dalam berita acara persidangan perkara ini, untuk menyingkat putusan ini dianggap telah termuat dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dengan putusan ini ;

Menimbang, bahwa akhirnya Para pihak menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukan lagi dan mohon putusan ;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Para Penggugat adalah sebagaimana telah diuraikan di atas ;

Menimbang, bahwa Para Penggugat pada pokoknya telah mendalilkan hal-hal sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat 1 atas nama Akbar Sihabibi (22 Tahun) bekerja di PT. Hokkan Deltapack Industri Lampung sejak tanggal 03 Agustus 2020 sampai dengan 30 Nopember 2022, kurang lebih 28 (dua puluh delapan) bulan sama dengan bekerja 2 (dua) tahun 4 (empat) bulan ;
2. Bahwa Penggugat 2 atas nama Diki Ferdiawan (27 Tahun) bekerja di PT. Hokken Deltapack Industri Lampung sejak tanggal 27 Juli 2020 sampai dengan 31 Oktober 2022, kurang lebih 28 (dua puluh delapan) bulan sama dengan bekerja 2 (dua) tahun 4 (empat) bulan ;
3. Bahwa Penggugat 3 atas nama M. Rafli Kurniawan (22 Tahun) bekerja PT. Hokkan Deltapack Industri Lampung sejak tanggal 22 Febuari 2021 sampai dengan tanggal 30 Nopember 2022, kurang lebih 22 (dua puluh dua) bulan sama dengan bekerja 1 (satu) tahun 10 (sepuluh) bulan ;
4. Bahwa Para Penggugat masing-masing menerima upah sebesar Rp.2.659.506,75 (dua juta enam ratus lima puluh sembilan ribu lima ratus enam rupiah tujuh puluh lima sen) per bulan ;

Halaman 24 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Bahwa Para Penggugat telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan masa kerja masing-masing dengan status sebagai Pekerja Kontrak (PKWT) walaupun bekerja secara terus menerus dan PT. Hokkan Deltapack Industri Lampung adalah Pabrik yang memproduksi plastik secara kontinyu dan terus menerus, berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 tahun 2021 Pasal 4 ayat (2) bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap ;
6. Bahwa Para Penggugat diberhentikan secara sepihak sesuai dengan masing masing surat keterangan kerja yang dikeluarkan oleh Management PT. Hokkan Deltapack Industri Lampung sebagaimana tersebut diatas, tanpa perundingan terlebih dahulu dan tidak memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, berikut ganti rugi lain sebagaimana yang diatur didalam undang Ketenagakerjaan yang dibayar Tergugat hanya uang kompensasi dengan alasan karena habis kontrak Bahwa Para Penggugat diberhentikan secara sepihak sesuai dengan masing masing surat keterangan kerja yang dikeluarkan oleh Management PT. Hokkan Deltapack Industri Lampung sebagaimana tersebut diatas, tanpa perundingan terlebih dahulu dan tidak memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, berikut ganti rugi lain sebagaimana yang diatur didalam undang Ketenagakerjaan yang dibayar Tergugat hanya uang kompensasi dengan alasan karena habis kontrak ;
7. Bahwa Para Penggugat memperhatikan bahwa tindakan Tergugat selama ini telah melanggar Undang-undang Ketenagakerjaan karena selalu bertindak sewenang-wenang tanpa mengajak Para Penggugat musyawarah khususnya mengenai hubungan kerja ;
8. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dimana belum ada musyawarah atau perundingan yang disepakati antara Penggugat dengan Tergugat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana yang diatur pada Pasal 151 undang-undang nomor 13 tahun 2003 atau Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021, kemudian bahwa hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat belum mendapat penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka dengan demikian bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah batal Demi Hukum, oleh karena itu Penggugat memperkenankan kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial

Halaman 25 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pada Pengadilan Negeri Klas IA Tanjung Karang untuk mengadilinya dengan menetapkan putusan yang seadil-adilnya ;

9. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah pemutusan Hubungan Kerja sepihak tanpa alasan yang jelas dan tepat, dan Penggugat belum diajak berunding membicarakan hal pemutusan Hubungan Kerja, oleh karena itu Penggugat menyampaikan agar hak Penggugat dapat dibayar Tergugat minimal 2 kali ketentuan undang-undang ketenaga kerjaan Nomor 13 tahun 2003 Pasal 156 ayat 2 dan ayat 4.c. dan termasuk upah selama proses pemutusan hubungan kerja belum mendapat ketetapan dari Pengadilan hubungan Industrial sesuai dengan putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 37 PUU-IX/2011, karena Penggugat tidak diperbolehkan lagi masuk bekerja sesuai dengan Surat keterangan berhenti kerja yang diberikan kepada Penggugat. Rincian hak Penggugat yang diajukan adalah uang pesangon dan uang biaya Proses selama perselisihan hubungan kerja berjalan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah pemutusan Hubungan Kerja sepihak tanpa alasan yang jelas dan tepat, dan Penggugat belum diajak berunding membicarakan hal pemutusan Hubungan Kerja, oleh karena itu Penggugat menyampaikan agar hak Penggugat dapat dibayar Tergugat minimal 2 kali ketentuan undang-undang ketenaga kerjaan Nomor 13 tahun 2003 Pasal 156 ayat 2 dan ayat 4.c. dan termasuk upah selama proses pemutusan hubungan kerja belum mendapat ketetapan dari Pengadilan hubungan Industrial sesuai dengan putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 37 PUU-IX/2011, karena Penggugat tidak diperbolehkan lagi masuk bekerja sesuai dengan Surat keterangan berhenti kerja yang diberikan kepada Penggugat. Rincian hak Penggugat yang diajukan adalah uang pesangon dan uang biaya Proses selama perselisihan hubungan kerja berjalan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku ;

Menimbang, bahwa atas gugatan Para Penggugat tersebut pihak Tergugat telah mengajukan tanggapan yang pada pokoknya sebagai berikut :

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil yang disampaikan Para Penggugat, kecuali yang secara tegas diakui oleh Tergugat ;
2. Bahwa sebagaimana yang Tergugat sampaikan pada dalil jawaban pada huruf (A) di atas bahwa adapun hubungan kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat adalah Hubungan Kerja Waktu Tertentu sebagaimana

Halaman 26 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terbukti dalam Kontrak Kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat sebagai berikut :

- a. Masa Kerja Penggugat atas nama Akbar Sihabibi adalah 03 Agustus 2020 s/d 30 November 2022 ;
 - b. Masa Kerja Penggugat atas nama Dikki Ferdiawan adalah 27 Juli 2020 s/d 31 Oktober 2022 ;
 - c. Masa Kerja Penggugat atas nama M. Rafli Kurniawan adalah 22 Pebruari 2021 s/d 30 November 2022 ;
3. Bahwa sifat pekerjaan di Perusahaan Tergugat adalah bersifat tidak tetap. Pekerjaan di Perusahaan Tergugat di dasarkan kepada adanya permintaan (Orderan) konsumen (Perusahaan lain) sebagai pengguna produk – produk Perusahaan Tergugat ;
 4. Bahwa barang-barang yang diproduksi oleh Perusahaan Tergugat tergantung permintaan/ orderan. Karena barang-barang yang diproduksi Tergugat Tidak dipasarkan atau dijual di pasar umum/ bebas. Sehingga apabila tidak ada konsumen yang meng-order maka barang–barang produksi Perusahaan Tergugat tersebut tidak akan diproduksi oleh Tergugat ;
 5. Bahwa Pekerjaan ada di Perusahaan Tergugat apabila ada permintaan. Jadi tidak dapat dinyatakan bahwa pekerjaan di Perusahaan Tergugat adalah pekerjaan yang bersifat tetap ;
 6. Bahwa oleh karena sesuai dengan fakta hukum sudah terbukti bahwa pekerjaan di Perusahaan Tergugat bukanlah pekerjaan yang bersifat tetap maka hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat sebagai Pekerja Kontrak berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Sah menurut ketentuan peraturan perundang-undangan ;
 7. Bahwa sesuai dengan fakta hukum sebagaimana Perjanjian Kerja yang di tanda tangani Para Penggugat sudah terbukti dengan nyata bahwa status kerja Para Penggugat di Perusahaan Tergugat adalah sebagai Pekerja Kontrak berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang di tanda tangani oleh masing-masing Para Penggugat ;
 8. Bahwa sesuai ketentuan Pasal 15 PP 35 /2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, karena Status Kerja Para Penggugat di Perusahaan Tergugat adalah sebagai Pekerja Kontrak yang didasarkan kepada Perjanjian Waktu Tertentu, maka Para Penggugat hanya berhak atas Uang Kompensasi ;

Halaman 27 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Bahwa selanjutnya Pasal 61 A ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Penganti Undang-undang No. 2 tahun 2002 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang Para Penggugat hanya berhak untuk mendapatkan Kompensasi ;
10. Bahwa Tergugat telah memberikan Uang Kompensasi kepada masing-masing Para Penggugat pada saat PKWT masing-masing Para Penggugat berakhir sebagaimana pula masing-masing Para Penggugat telah menerimanya ;
11. Bahwa sejak berakhirnya masa kerja Para Penggugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu masing-masing Penggugat, Para Penggugat sudah tidak melakukan pekerjaan lagi di Perusahaan Tergugat. Dengan kata lain bahwa Para Penggugat sangat memahami dan menerima isi daripada Perjanjian Kerja yang ditandatangani masing-masing Penggugat. Para Penggugat memahami bahwa status kerjanya di Perusahaan Tergugat adalah Pekerja Kontrak Bukan merupakan Pekerja Tetap. Sehingga dengan berakhirnya masa kerja sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja Para Penggugat Tidak pernah datang lagi Ke Perusahaan Tergugat untuk bekerja ;

Menimbang, bahwa yang menjadi pokok perselisihan dalam perkara ini ialah : bahwa Para Penggugat menolak untuk diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat dengan alasan Para Penggugat adalah pekerja/buruh yang bekerja pada Tergugat berdasarkan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau Pekerja Tetap, namun hal tersebut dibantah oleh Tergugat yang menyatakan bahwa Para Penggugat bukan merupakan Pekerja Tetap dari Tergugat karena hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan demi hukum selesai berdasarkan waktu yang telah diperjanjikan. Dengan demikian perselisihan ini termasuk Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor : 02 Tahun 2004 ;

Menimbang, bahwa setelah menelaah seluruh isi gugatan Para Penggugat dan tanggapan dari Tergugat yang diajukan oleh kedua belah pihak maka persoalan yang paling pokok dan fundamental yang harus dipertimbangkan dan dibuktikan adalah :

Halaman 28 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Apakah status hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ?
2. Apakah tindakan Tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Para Penggugat adalah sah menurut hukum ?

Menimbang, bahwa berdasarkan Gugatan Para Penggugat maka Majelis Hakim memandang bahwa Petitum Primer/ Tuntutan Pokok perselisihan antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah sebagaimana Petitum gugatan Para Penggugat angka 2 (dua) yang berbunyi menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat Putus (berakhir) sejak dibacakan Putusan Pengadilan karena Tergugat telah melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, Pasal 151 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) *junto* Pasal 155 ayat (1) dan Pasal 156 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 atau Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 156 ayat (1) dan Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 37.PUU-IX.2011, Penggugat berhak Uang Pesongon dan Uang biaya proses ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Para Penggugat telah mengajukan alat bukti surat yang bertanda **Bukti P-1 s/d P-9** dan disamping itu Para Penggugat juga mengajukan 1 (satu) orang Saksi yaitu **Sdr. Agung Suryanto** yang telah memberikan keterangan di persidangan dibawah sumpah ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya Tergugat telah mengajukan alat bukti surat yang bertanda **Bukti T-1 s/d T-31b** dan disamping itu Tergugat juga mengajukan 1 (satu) orang Saksi yaitu **Sdr. Dwi Miyantoro** yang telah memberikan keterangan di persidangan dibawah sumpah ;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan pokok permasalahan antara Para Penggugat dengan Tergugat dalam perkara *a quo* sebagai berikut :

- Ad. 1 Apakah status hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ?

Halaman 29 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Para Penggugat telah mendalilkan di dalam gugatannya yang menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat dimulai dengan perincian masa kerja sebagai berikut Penggugat 1 Akbar Sihabibi (22 Tahun) bekerja sejak tanggal 03 Agustus 2020 sampai dengan 30 Nopember 2022, kurang lebih 28 (dua puluh delapan) bulan sama dengan bekerja 2 (dua) tahun 4 (empat) bulan, Penggugat 2 Diki Ferdiawan (27 Tahun) bekerja sejak tanggal 27 Juli 2020 sampai dengan 31 Oktober 2022, kurang lebih 28 (dua puluh delapan) bulan sama dengan bekerja 2 (dua) tahun 4 (empat) bulan dan Penggugat 3 M. Rafli Kurniawan (22 Tahun) sejak tanggal 22 Febuari 2021 sampai dengan tanggal 30 Nopember 2022, kurang lebih 22 (dua puluh dua) bulan sama dengan bekerja 1 (satu) tahun 10 (sepuluh) bulan dimana Para Penggugat masing-masing menerima upah sebesar Rp.2.659.506,75 (dua juta enam ratus lima puluh sembilan ribu lima ratus enam rupiah tujuh puluh lima sen) per bulan ;

Menimbang, bahwa sejak bekerja di tempat Tergugat tersebut ternyata hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat dengan status sebagai Pekerja Kontrak (PKWT) walaupun bekerja secara terus menerus dan PT. Hokkan Deltapack Industri Lampung adalah Pabrik yang memproduksi plastik secara kontinyu dan terus menerus, berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 tahun 2021 Pasal 4 ayat (2) bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap ;

Menimbang, bahwa namun dalil Para Penggugat tersebut ditolak oleh Tergugat yang menurut Tergugat bahwa hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat tersebut dengan status sebagai Pekerja Kontrak (PKWT) walaupun bekerja secara terus menerus dan PT. Hokkan Deltapack Industri Lampung adalah Pabrik yang memproduksi plastik secara kontinyu dan terus menerus, berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 tahun 2021 Pasal 4 ayat (2) bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap ;

Menimbang, bahwa pekerjaan di Perusahaan Tergugat adalah bersifat tidak tetap. Pekerjaan di Perusahaan Tergugat di dasarkan kepada adanya permintaan (Orderan) konsumen (Perusahaan lain) sebagai pengguna produk – produk Perusahaan Tergugat ;

Menimbang, bahwa barang-barang yang diproduksi oleh Perusahaan Tergugat tergantung permintaan/ orderan. Karena barang-barang yang

Halaman 30 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diproduksi Tergugat tidak dipasarkan atau dijual di pasar umum/ bebas. Sehingga apabila tidak ada konsumen yang meng-order maka barang-barang produksi Perusahaan Tergugat tersebut tidak akan diproduksi oleh Tergugat ;

Menimbang, bahwa Pekerjaan ada di Perusahaan Tergugat apabila ada permintaan. Jadi tidak dapat dinyatakan bahwa pekerjaan di Perusahaan Tergugat adalah pekerjaan yang bersifat tetap Pekerjaan ada di Perusahaan Tergugat apabila ada permintaan. Jadi tidak dapat dinyatakan bahwa pekerjaan di Perusahaan Tergugat adalah pekerjaan yang bersifat tetap ;

Menimbang, bahwa untuk menjawab apakah status hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ataukah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) maka Majelis Hakim akan memeriksa berdasarkan bukti-bukti yang diajukan oleh para pihak dimuka persidangan dibawah ini ;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti P-1** berupa Surat Keterangan Kerja yang dikeluarkan oleh Pimpinan PT. Hokkan Deltapack Industri Lampung Nomor : 145/PGA-HDIL/PACKLARING/XII/2022 tanggal 02 Desember 2022 diperoleh fakta bahwa Tergugat menerangkan Nama Akbar Sihabibi jabatan sebagai Operator Departemen Warehouse dengan masa kerja 03 Agustus 2020 s/d 30 November 2022 terhitung mulai tanggal 01 Desember 2022 yang bersangkutan tidak lagi bekerja di perusahaan PT. Hokkan Deltapack Industri Lampung karena telah Habis Kontrak ;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti P-2 = bukti T-6** berupa Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor : 0663/PGA-HDI-Lampung/PKWT-IV/VI/2022 tanggal 01 Juni 2022 diperoleh fakta bahwa antara Tergugat dengan Penggugat 1 (Akbar Sihabibi) telah menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang pada pokoknya menyatakan ketentuan jangka waktu berlakunya PKWT berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal 01 Juni 2022 sampai dengan tanggal 30 November 2022 dengan jabatan sebagai Operator Warehouse dan menerima upah sebesar Rp. 2.659.506,- (dua juta enam ratus lima puluh sembilan ribu lima ratus enam rupiah) ;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti P-4** berupa Surat Keterangan Kerja yang dikeluarkan oleh Pimpinan PT. Hokkan Deltapack Industri Lampung Nomor : 136/PGA-HDIL/PACKLARING/XI/2022 tanggal 02

Halaman 31 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

November 2022 diperoleh fakta bahwa Tergugat menerangkan Nama Diki Ferdiawan jabatan sebagai Operator Departemen Warehouse dengan masa kerja 27 Juli 2020 s/d 31 Oktober 2022 terhitung mulai tanggal 01 November 2022 yang bersangkutan tidak lagi bekerja di perusahaan PT. Hokkan Deltapack Industri Lampung karena telah Habis Kontrak ;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti P-5 = bukti T-17** berupa Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor : 0570/PGA-HDI-Lampung/PKWT-IV/XI/2022 tanggal 01 November 2021 diperoleh fakta bahwa antara Tergugat dengan Penggugat 2 (Diki Ferdiawan) telah menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang pada pokoknya menyatakan ketentuan jangka waktu berlakunya PKWT berlangsung selama 12 (dua belas) bulan terhitung mulai tanggal 01 November 2021 sampai dengan tanggal 31 Oktober 2022 dengan jabatan jabatan sebagai Operator Warehouse dan menerima upah sebesar Rp. 2.651.885,- (dua juta enam ratus lima puluh satu ribu delapan ratus delapan puluh lima rupiah) ;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti P-7** berupa Surat Keterangan Kerja yang dikeluarkan oleh Pimpinan PT. Hokkan Deltapack Industri Lampung Nomor : 150/PGA-HDIL/PACKLARING/XII/2022 tanggal 02 Desember 2022 diperoleh fakta bahwa Tergugat menerangkan Nama M. Fafli Kurniawan jabatan sebagai Operator Departemen Produksi dengan masa kerja 22 Februari 2021 s/d 30 November 2022 terhitung mulai tanggal 01 Desember 2022 yang bersangkutan tidak lagi bekerja di perusahaan PT. Hokkan Deltapack Industri Lampung karena telah Habis Kontrak ;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti P-8 = bukti T-28** berupa Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor : 0629/PGA-HDI-Lampung/PKWT-III/III/2022 tanggal 01 Maret 2022 diperoleh fakta bahwa antara Tergugat dengan Penggugat 1 (M. Rafli Kurniawan) telah menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang pada pokoknya menyatakan ketentuan jangka waktu berlakunya PKWT berlangsung selama 9 (sembilan) bulan terhitung mulai tanggal 01 Maret 2022 sampai dengan tanggal 30 November 2022 dengan jabatan sebagai Operator Produksi dan menerima upah sebesar Rp. 2.659.506,- (dua juta enam ratus lima puluh sembilan ribu lima ratus enam rupiah) ;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti T-1** berupa Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor : 0318/PGA-HDI-Lampung/PKWT-1/VIII/2020

Halaman 32 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tanggal 03 Agustus 2020 diperoleh fakta bahwa antara Tergugat dengan Penggugat 1 (Akbar Sihabibi) telah menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang pada pokoknya menyatakan ketentuan jangka waktu berlakunya PKWT berlangsung selama 3 (tiga) bulan 28 (dua puluh delapan) hari terhitung mulai tanggal 03 Agustus 2020 sampai dengan tanggal 30 November 2020 dengan jabatan sebagai Operator Warehouse dan menerima upah sebesar Rp. 2.567.169,- (dua juta lima ratus enam puluh tujuh ribu seratus enam puluh sembilan rupiah) ;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti T-2** berupa Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor : 0382/PGA-HDI-Lampung/PKWT-II/XI/2020 tanggal 16 November 2020 diperoleh fakta bahwa antara Tergugat dengan Penggugat 1 (Akbar Sihabibi) telah menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang pada pokoknya menyatakan ketentuan jangka waktu berlakunya PKWT berlangsung selama 1 (satu) tahun terhitung mulai tanggal 01 Desember 2020 sampai dengan tanggal 30 November 2021 dengan jabatan sebagai Operator Warehouse dan menerima upah sebesar Rp. 2.567.169,- (dua juta lima ratus enam puluh tujuh ribu seratus enam puluh sembilan rupiah) ;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti T-4** berupa Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor : 0590/PGA-HDI-Lampung/PKWT-III/XII/2021 tanggal 01 Desember 2021 diperoleh fakta bahwa antara Tergugat dengan Penggugat 1 (Akbar Sihabibi) telah menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang pada pokoknya menyatakan ketentuan jangka waktu berlakunya PKWT berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal 01 Desember 2021 sampai dengan tanggal 31 Mei 2022 dengan jabatan sebagai Operator Warehouse dan menerima upah sebesar Rp. 2.651.885,- (dua juta enam ratus lima puluh satu ribu delapan ratus delapan puluh lima rupiah) ;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti T-8** berupa Surat yang dikeluarkan oleh HRD Departement PT. Hokkan Deltapack Industri Lampung tanggal 28 November 2022 yang ditujukan kepada Akbar Sihabibi perihal : Pemberitahuan Berakhirnya Kontrak Kerja Karyawan diperoleh fakta bahwa Tergugat memberitahukan kepada Akbar Sihabibi jabatan sebagai Operator Departemen Warehouse Periode Kontrak 03 Agustus 2020 s/d 30 November 2022 terhitung mulai tanggal 28 November 2022 telah berakhir kontrak kerjanya di PT. Hokkan Deltapack Industri Lampung ;

Halaman 33 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti T-12** berupa Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor : 0298/PGA-HDI-Lampung/PKWT-1/VII/2020 tanggal 21 Juli 2020 diperoleh fakta bahwa antara Tergugat dengan Penggugat 2 (Diki Ferdiawan) telah menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang pada pokoknya menyatakan ketentuan jangka waktu berlakunya PKWT berlangsung selama 3 (tiga) bulan 11 (sebelas) hari terhitung mulai tanggal 21 Juli 2020 sampai dengan tanggal 31 Oktober 2020 dengan jabatan sebagai Operator Warehouse dan menerima upah sebesar Rp. 2.567.169,- (dua juta lima ratus enam puluh tujuh ribu seratus enam puluh sembilan rupiah) ;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti T-13** berupa Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor : 0376/PGA-HDI-Lampung/PKWT-II/X/2020 tanggal 23 Oktober 2020 diperoleh fakta bahwa antara Tergugat dengan Penggugat 2 (Diki Ferdiawan) telah menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang pada pokoknya menyatakan ketentuan jangka waktu berlakunya PKWT berlangsung selama 9 (sembilan) bulan terhitung mulai tanggal 1 November 2020 sampai dengan tanggal 31 Juli 2021 dengan jabatan sebagai Operator Warehouse dan menerima upah sebesar Rp. 2.567.169,- (dua juta lima ratus enam puluh tujuh ribu seratus enam puluh sembilan rupiah) ;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti T-15** berupa Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor : 0533/PGA-HDI-Lampung/PKWT-III/VII/2021 tanggal 30 Juli 2021 diperoleh fakta bahwa antara Tergugat dengan Penggugat 2 (Diki Ferdiawan) telah menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang pada pokoknya menyatakan ketentuan jangka waktu berlakunya PKWT berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal 21 Agustus 2021 sampai dengan tanggal 31 Oktober 2021 dengan jabatan sebagai Operator Warehouse dan menerima upah sebesar Rp. 2.651.885,- (dua juta enam ratus lima puluh satu ribu delapan ratus delapan puluh lima rupiah) ;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti T-19** berupa Surat yang dikeluarkan oleh HRD Departement PT. Hokkan Deltapack Industri Lampung tanggal 29 Oktober 2022 yang ditujukan kepada Diki Ferdiawan perihal : Pemberitahuan Berakhirnya Kontrak Kerja Karyawan diperoleh fakta bahwa Tergugat memberitahukan kepada Diki Ferdiawan jabatan sebagai Operator Departemen Warehouse Periode Kontrak 27 Juli 2020 s/d 31 Oktober 2022

Halaman 34 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk

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

terhitung mulai tanggal 29 Oktober 2022 telah berakhir kontrak kerjanya di PT. Hokkan Deltapack Industri Lampung ;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti T-24** berupa Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor : 0431/PGA-HDI-Lampung/PKWT-I/II/2021 tanggal 30 Juli 2021 diperoleh fakta bahwa antara Tergugat dengan Penggugat 3 (M. Rafli Kurniawan) telah menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang pada pokoknya menyatakan ketentuan jangka waktu berlakunya PKWT berlangsung selama 3 (tiga) bulan 7 (tujuh) hari terhitung mulai tanggal 22 Februari 2021 sampai dengan tanggal 31 Mei 2021 dengan jabatan sebagai Operator Produksi dan menerima upah sebesar Rp. 2.651.885,- (dua juta enam ratus lima puluh satu ribu delapan ratus delapan puluh lima rupiah) ;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti T-26** berupa Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor : 0478/PGA-HDI-Lampung/PKWT-II/V/2021 tanggal 31 Mei 2021 diperoleh fakta bahwa antara Tergugat dengan Penggugat 3 (M. Rafli Kurniawan) telah menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang pada pokoknya menyatakan ketentuan jangka waktu berlakunya PKWT berlangsung selama 9 (sembilan) bulan terhitung mulai tanggal 01 Juni 2021 sampai dengan tanggal 28 Februari 2022 dengan jabatan sebagai Operator Produksi dan menerima upah sebesar Rp. 2.651.885,- (dua juta enam ratus lima puluh satu ribu delapan ratus delapan puluh lima rupiah) ;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti T-30** berupa Surat yang dikeluarkan oleh HRD Departement PT. Hokkan Deltapack Industri Lampung tanggal 28 November 2022 yang ditujukan kepada M. Rafli Kurniawan perihal : Pemberitahuan Berakhirnya Kontrak Kerja Karyawan diperoleh fakta bahwa Tergugat memberitahukan kepada M. Rafli Kurniawan jabatan sebagai Operator Departemen Produksi Periode Kontrak 22 Februari 2021 s/d 30 November 2022 terhitung mulai tanggal 28 November 2022 telah berakhir kontrak kerjanya di PT. Hokkan Deltapack Industri Lampung ;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti T-31a** berupa Production Order/ PO tanggal 01 Juli 2022 diperoleh fakta bahwa Tergugat mendapat order produksi dari konsumen TRMS dengan kode barang CN04-01 sebanyak 7.200.000 pcs yang harus dikerjakan pada masa produksi tanggal 02 Juli 2022 s/d 05 Juli 2022 ;

Halaman 35 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti T-31b** berupa Production Order/ PO tanggal 01 Agustus 2022 diperoleh fakta bahwa Tergugat mendapat order produksi dari konsumen General dengan kode barang SN11-01 sebanyak 7.000.000 pcs yang harus dikerjakan pada masa produksi tanggal 01 Agustus 2022 s/d 07 Agustus 2022 ;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti surat tersebut diatas Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan sebagai berikut :

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti yang diajukan oleh Para Penggugat dan Tergugat tersebut diatas yaitu **bukti P-1, bukti P-2 = bukti T-6, bukti P-4, bukti P-5 = bukti T-17, bukti P-7, bukti P-8 = bukti T-28, bukti T-1, bukti T-2, bukti T-4, bukti T-8, bukti T-12, bukti T-13, bukti T-15, bukti T-19, bukti T-24, bukti T-26, bukti T-30, bukti T-31a dan bukti T-31b** berupa bukti Surat Keterangan Kerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Pemberitahuan Berakhirnya Kontrak Kerja Karyawan dan Production Order/ PO yang dibuat secara tertulis terbukti bahwa antara Para Penggugat dengan Tergugat telah menyetujui dan menandatangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dimulai dari tahun 2020 s/d tahun 2022 dimana Para Penggugat telah bekerja di tempat Tergugat dengan jabatan Operator Warehouse dan Operator Produksi yang bekerja secara tetap di PT. Hokkan Deltapack Industri Lampung/ Tergugat ;

Menimbang, bahwa ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) telah diatur dalam ketentuan undang-undang yaitu dalam Pasal 81 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bagian Kedua Ketenagakerjaan dalam Pasal 59 Jo. Pasal 4, Pasal 5 dan Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan :

Pasal 59

(1) *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 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 ;*

Halaman 36 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk

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

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 untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.*

(3) *Perjanjian kerja untuk 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.*

Pasal 4

(1) *PKWT didasarkan atas :*

a. jangka waktu ; atau

b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

(2) *PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.*

Pasal 5

(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.*

Pasal 6

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

Halaman 37 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa untuk menguji apakah jabatan Operator Warehouse dan Operator Produksi adalah pekerjaan yang bersifat tetap atau tidak, maka harus memenuhi unsur-unsur sebagaimana disebutkan dalam ketentuan undang-undang yang mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yaitu dalam Pasal 81 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bagian Kedua Ketenagakerjaan dalam Pasal 59 Jo. Pasal 4, Pasal 5 dan Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai berikut :

- a. Unsur pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya :
 - Bahwa Operator Warehouse dan Operator Produksi yang dilakukan oleh Para Penggugat ternyata tidak selesai sekali atau sementara sifatnya, terbukti Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang ditandatangani oleh Para Penggugat lebih dari 1 (satu) kali dan berlangsung secara terus-menerus tidak ada jeda waktu ;
 - Oleh karenanya unsur pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya tersebut ternyata tidak terpenuhi ;
- b. Unsur pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun :
 - Bahwa jabatan Operator Warehouse dan Operator Produksi yang dilakukan oleh Para Penggugat ternyata tetap ada dan berjalan terus menerus, terbukti sampai sekarang jabatan Operator Warehouse dan Operator Produksi yang dilakukan oleh Para Penggugat masih ada di tempat Tergugat sampai saat ini walaupun Para Penggugat telah habis kontrak dan pekerjaannya tersebut telah digantikan oleh orang lain ;
 - Oleh karenanya unsur pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun ternyata tidak terpenuhi ;
- c. Unsur pekerjaan yang bersifat musiman :
 - Bahwa Operator Warehouse dan Operator Produksi yang dilakukan oleh Para Penggugat ternyata tidak bersifat musiman, terbukti tugas

Halaman 38 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang dilakukan oleh Penggugat adalah tugas rutin sehari-hari dan tidak mengenal musim atau cuaca ;

- Oleh karenanya unsur pekerjaan yang bersifat musiman tersebut ternyata tidak terpenuhi ;

d. Unsur pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan :

- Bahwa jabatan Operator Warehouse dan Operator Produksi yang dilakukan oleh Para Penggugat ternyata pekerjaan tersebut tidak ada/tidak berkaitan dengan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan, hal ini terbukti bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh Para Penggugat adalah mengerjakan orderan dari customer yang telah memesan barang kepada Tergugat yang sudah pernah melakukan order barang kepada Tergugat atau biasa disebut dengan *repeat order* (pembelian kembali) dan sudah ada cetakan barang seperti cup/ gelas plastik maupun straw/ sedotan yang telah disimpan oleh Tergugat sehingga hal ini bukan merupakan produk/ barang yang baru ;

- Oleh karenanya unsur pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan ternyata tidak terpenuhi ;

e. Unsur pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap :

- Bahwa jabatan Operator Warehouse dan Operator Produksi yang dilakukan oleh Penggugat ternyata bukan pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap terbukti tugas yang dilakukan oleh Penggugat adalah tugas pekerjaan yang tetap karena apabila pekerjaan tersebut tidak ada maka alur atau proses produksi tidak akan berjalan lancar dan akan menghambat produksi ;
- Oleh karenanya unsur pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap ternyata tidak terpenuhi ;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal yang telah diuraikan diatas Majelis Hakim akan mempertimbangkan ketentuan undang-undang yaitu dalam Pasal

Halaman 39 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

81 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bagian Kedua Ketenagakerjaan dalam Pasal 59 Jo. Pasal 4, Pasal 5 dan Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dengan fakta-fakta hukum yang ada dalam perkara *a quo* dibawah ini ;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan didalam jawabannya yang menyatakan sifat pekerjaan di Perusahaan Tergugat adalah bersifat tidak tetap. Pekerjaan di Perusahaan Tergugat di dasarkan kepada adanya permintaan (Orderan) konsumen (Perusahaan lain) sebagai pengguna produk – produk Perusahaan Tergugat dan barang-barang yang diproduksi oleh Perusahaan Tergugat tergantung permintaan/ orderan. Karena barang-barang yang diproduksi Tergugat tidak dipasarkan atau dijual di pasar umum/ bebas. Sehingga apabila tidak ada konsumen yang meng-order maka barang–barang produksi Perusahaan Tergugat tersebut tidak akan diproduksi oleh Tergugat ;

Menimbang, bahwa dalil Tergugat tersebut diatas menurut Majelis Hakim adalah keliru karena Pekerjaan di Perusahaan Tergugat di dasarkan kepada adanya permintaan (Orderan) konsumen (Perusahaan lain) sebagai pengguna produk – produk Perusahaan Tergugat Pekerjaan di Perusahaan Tergugat didasarkan kepada adanya permintaan (Orderan) konsumen (Perusahaan lain) sebagai pengguna produk–produk Perusahaan Tergugat pasti pihak customer/ konsumen tidak melakukan hanya pembelian sekali saja akan tetapi customer/ konsumen pasti melakukan pembelian berulang-ulang/ pemesanan kembali (*repeat order*) kepada Tergugat terhadap barang-barang yang sudah pernah dipesan/ dibeli sebelumnya oleh customer/ konsumen tersebut ;

Menimbang, bahwa apabila customer/ konsumen melakukan pembelian ulang/ pemesanan kembali (*repeat order*) kepada Tergugat untuk barang-barang yang pernah dipesan/ dibeli sebelumnya oleh customer/ konsumen seperti cup/ gelas plastik maupun straw/ sedotan maka tentu saja Tergugat sudah mempunyai bentuk barang dan cetakan (*moulding*) serta ukuran barang yang akan dipesan/ dibeli kembali tersebut dan hal ini menurut Majelis Hakim bukan merupakan produk baru atau produk tambahan dari customer/ konsumen yang memesan barang kembali kepada Tergugat ;

Menimbang, bahwa dari **bukti T-31a** berupa Production Order/ PO tanggal 01 Juli 2022 diperoleh fakta bahwa Tergugat mendapat order produksi

Halaman 40 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dari customer/ konsumen TRMS dengan kode barang CN04-01 sebanyak 7.200.000 pcs yang harus dikerjakan pada masa produksi tanggal 02 Juli 2022 s/d 05 Juli 2022 dan **bukti T-31b** berupa Production Order/ PO tanggal 01 Agustus 2022 diperoleh fakta bahwa Tergugat mendapat order produksi dari customer/ konsumen General dengan kode barang SN11-01 sebanyak 7.000.000 pcs yang harus dikerjakan pada masa produksi tanggal 01 Agustus 2022 s/d 07 Agustus 2022 ;

Menimbang, bahwa dari kedua bukti tersebut **bukti T-31a dan bukti T-31b** diperoleh fakta hukum bahwa konsumen (customer) dari TRMS telah memesan produk dengan kode barang CN04-01 sebanyak 7.200.000 pcs yang berulang dan bukan pertama kali melakukan pemesanan barang kepada Tergugat dan orderan barang tersebut harus dikerjakan pada masa produksi tanggal 02 Juli 2022 s/d 05 Juli 2022 dan konsumen (customer) dari General telah memesan produk dengan kode barang SN11-01 sebanyak 7.000.000 pcs yang harus dikerjakan pada masa produksi tanggal 01 Agustus 2022 s/d 07 Agustus 2022 ;

Menimbang, bahwa dari kedua bukti tersebut diatas telah terbukti bahwa konsumen (customer) dari TRMS dan konsumen (customer) dari General telah melakukan pembelian ulang/ pemesanan kembali (*repeat order*) kepada Tergugat terhadap barang-barang yang pernah dipesan/ dibeli sebelumnya oleh customer/ konsumen sehingga sudah dapat dipastikan Tergugat sudah mempunyai bentuk barang dan cetakan (*moulding*) serta ukuran barang yang akan dipesan kembali tersebut dan hal ini bukan merupakan produk baru atau produk tambahan dari customer/ konsumen yang memesan barang kembali kepada Tergugat dan menurut Majelis Hakim hal ini merupakan jenis pekerjaan yang bersifat tetap dan bukan yang bersifat sementara atau berupa produk baru atau produk penajakan bagi konsumen (customer) dari TRMS dan konsumen (customer) dari General sehingga frekuensi pemesanan kembali kepada Tergugat akan sering dilakukan oleh Para Pelanggan atau Customer tersebut ;

Menimbang, bahwa untuk mengerjakan pesanan kembali (*repeat order*) dari konsumen TRMS dan konsumen General tersebut maka Tergugat memerlukan Tenaga Kerja (*Man Power*) agar pesanan/ order produksi (PO) dapat dikerjakan oleh Tergugat dengan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah dijanjian dalam order produksi (PO) tersebut dengan mempekerjakan Para Penggugat ;

Halaman 41 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk

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

Menimbang, bahwa jabatan Operator Warehouse dan Operator Produksi telah dipertimbangkan oleh Majelis Hakim tersebut diatas yang apabila dihubungkan dengan ketentuan undang-undang yang mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yaitu dalam Pasal 81 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bagian Kedua Ketenagakerjaan dalam Pasal 59 Jo. Pasal 4, Pasal 5 dan Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan bahwa unsur pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, unsur pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, unsur pekerjaan yang bersifat musiman, unsur pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan dan unsur pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap tersebut diatas ternyata tidak terpenuhi semuanya dalam pekerjaan yang dilakukan oleh Para Penggugat di tempat Tergugat tersebut ;

Menimbang, bahwa selanjutnya apabila jabatan Operator Warehouse dan Operator Produksi tidak ada/ tidak dikerjakan oleh Para Penggugat maka dapat dipastikan bahwa usaha Tergugat yaitu bergerak dalam industri manufacture/ Pabrik yang memproduksi cup/ gelas plastik dan straw/ sedotan tidak akan dapat berjalan dengan baik/ lancar karena kekosongan/ tidak adanya Tenaga Kerja (Man Power) yang mengerjakan produk tersebut tentu saja akan mengganggu proses dari alur pekerjaan/ kegiatan usaha Tergugat oleh karenanya pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat sebagai Operator Warehouse dan Operator Produksi adalah merupakan pekerjaan yang inti dan merupakan pekerjaan yang bersifat tetap dan bukan sebagai pekerjaan yang bersifat sementara/ penunjang ;

Menimbang, bahwa hal tersebut diatas juga diperkuat oleh keterangan Saksi dari Para Penggugat yang bernama Agung Suryanto dan Saksi dari Tergugat yang bernama Dwi Miyantoro yang telah memberikan keterangan di persidangan dibawah sumpah pada pokoknya bahwa jika tidak ada orang/ man power/ tenaga kerja di bagian produksi maka benar hal tersebut akan mengganggu produksi/ tidak akan berjalan lancar/ macet ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas terbukti jabatan Operator Warehouse dan Operator Produksi Operator Warehouse dan
Halaman 42 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-Phi/2023/PN Tjk

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

Operator Produksi adalah merupakan pekerjaan yang bersifat tetap dan bukan sebagai pekerjaan yang bersifat sementara/ penunjang serta merupakan pekerjaan yang inti (*core business*) yang merupakan bagian inti dari usaha Tergugat yaitu bergerak dalam industri manufacture/ Pabrik yang memproduksi cup/ gelas plastik dan straw/ sedotan oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat bahwa jabatan Operator Warehouse dan Operator Produksi adalah jenis pekerjaan yang bersifat tetap bukan sebagai pekerjaan yang bersifat tidak tetap atau sementara ;

Menimbang, bahwa oleh karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat diadakan/ dibuat untuk pekerjaan tertentu sedangkan ternyata tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh Para Penggugat merupakan pekerjaan yang termasuk dalam inti bisnis (*core business*) yaitu pekerjaan yang bersifat tetap yang merupakan bagian dari usaha Tergugat yang bergerak dalam industri manufacture/ Pabrik yang memproduksi cup/ gelas plastik dan straw/ sedotan dan bukan merupakan pekerjaan yang bersifat sebagai penunjang maka menurut Majelis Hakim Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat oleh Penggugat dengan Tergugat adalah merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 81 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bagian Kedua Ketenagakerjaan dalam Pasal 59 ayat (2) yang menyatakan "*Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap*";

Menimbang, bahwa selanjutnya berdasarkan Pasal 81 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bagian Kedua Ketenagakerjaan dalam Pasal 59 ayat (3) menyatakan "*Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu*";

Menimbang, bahwa oleh karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Para Penggugat dengan Tergugat telah melanggar hukum dan telah bertentangan dengan ketentuan **Pasal 59 ayat (1) dan (2) dalam Pasal 81 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bagian Kedua Ketenagakerjaan** tentang Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sehingga Majelis Hakim berketetapan bahwa berdasarkan ketentuan dari **Pasal 59 ayat (3) dalam Pasal 81 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bagian Kedua Ketenagakerjaan** maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Para Penggugat dengan Tergugat demi hukum harus dinyatakan berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu
Halaman 43 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(PKWTT) atau lazimnya disebut sebagai Pekerja Tetap sejak adanya hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat ;

Menimbang, bahwa selanjutnya dalam perkara *a quo* diperoleh fakta dalam penyelesaian perselisihan ini ternyata telah diselesaikan melalui proses Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan dimana Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan telah berupaya menyelesaikan perselisihan yang terjadi antara Para Penggugat dan Tergugat dengan menerbitkan Anjuran Nomor : 568/237/IV.07/V/2023 tanggal 17 Mei 2023 dengan memberikan Pertimbangan Hukum dan Kesimpulan Mediator yang pada pokoknya sebagai berikut :

Pertimbangan Hukum :

- Bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 4 ayat (1) PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Pada Pasal 4 ayat (2) berbunyi PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap ;
- Bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 5 ayat (1) berbunyi PKWT berdasarkan jangka waktu 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 masa percobaan atau penajakan;
- Bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 5 ayat (2) berbunyi PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu :
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai ; atau
 - b. Pekerjaan yang sementara sifatnya ;
- Bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 5 ayat (3) berbunyi PKWT 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 ;

Halaman 44 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa pekerjaan 3 (tiga) orang pekerja tersebut termasuk bersifat tetap yaitu dibagian produksi dengan jabatan sebagai Operator Straw dan Operator Loading maka mereka adalah pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)/ Pekerja Tetap ;
- Bahwa apabila para pekerja telah menerima uang kompensasi terkait dengan pengakhiran hubungan kerja karena telah selesai masa PKWT/ kontrak kerjanya maka karena pekerjaan mereka termasuk bersifat tetap dan mereka adalah pekerja tetap/ (PKWTT), selisih/ kekurangan pembayarannya sebagai pekerja tetap harus dibayarkan oleh perusahaan ;

Kesimpulan :

- Bahwa para pekerja tersebut adalah pekerja tetap (PKWTT) dan hak-hak yang diterima mereka adalah hak pekerja tetap (Pesangon dan Penggantian Hak) apabila para pekerja telah menerima uang kompensasi maka selisih/ kekurangan pembayaran sebagai pekerja tetap harus dibayarkan oleh perusahaan ;

Menimbang, bahwa atas pertimbangan tersebut diatas kemudian Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan telah menganjurkan dalam Amar Anjuran yaitu :

1. Agar perusahaan PT. Hokkan Deltapack Industri membayar uang pesangon sebesar 1 x ketentuan sesuai masa kerja kepada Akbar Sihabibi dan Diki Ferdiawan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 40 ayat (2) huruf c sebesar $3 \times \text{Rp. } 2.659.506,75 = \text{Rp. } 7.978.520,25$ dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 40 ayat (4) :
 - a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
 - b. Biaya atau ongkos pulang pergi untuk pekerja/ buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/ buruh diterima bekerja
 - c. Hal-hal yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama
2. Agar perusahaan PT. Hokkan Deltapack Industri membayar uang pesangon sebesar 1 x ketentuan sesuai masa kerja kepada M. Rafli Kurniawan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 40 ayat (2) huruf b sebesar $2 \times \text{Rp. } 2.659.506,75 = \text{Rp. } 5.319.013,5$ dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 40 ayat (4) :

Halaman 45 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 hari kerja setelah menerima surat anjuran ini ;

Menimbang, bahwa pertimbangan hukum dan kesimpulan yang diambil oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan menurut Majelis Hakim adalah sudah tepat dan benar serta telah sesuai dengan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku oleh karenanya Majelis Hakim menyatakan sependapat dengan pendapat dari Anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan tersebut ;

Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan bahwa terbukti benar status hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau sebagai Pekerja Tetap sejak terjadinya hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat sebelumnya pada tahun 2020 dengan jabatan terakhir Para Penggugat adalah sebagai Operator Warehouse dan Operator Produksi di PT. Hokkan Deltapack Industri Lampung/ Tergugat ;

Ad. 2 Apakah tindakan Tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat adalah sah menurut hukum ?

Menimbang, bahwa dasar dari Tergugat melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja terhadap Para Penggugat adalah dengan tidak memperpanjang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)/ Kontrak Kerja atau dengan menerbitkan Surat Pemberitahuan Berakhirnya Kontrak Kerja Karyawan kepada Para Penggugat ;

Menimbang, bahwa alasan Tergugat melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat dengan tidak memperpanjang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)/ Kontrak Kerja kepada Para Penggugat dengan alasan sudah habis kontrak karena pekerjaan Para Penggugat adalah berdasarkan dari order produksi (PO) dari customer/ konsumen sehingga apabila pekerjaan yang dikerjakan oleh Para Penggugat telah selesai dikerjakan maka selesai pula kontrak kerja/ PKWT Para Penggugat di tempat Tergugat sehingga menurut Tergugat pekerjaan yang dilakukan oleh Para Penggugat tersebut adalah pekerjaan yang bersifat tidak tetap atau bersifat sementara ;

Halaman 46 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena telah dipertimbangkan diatas oleh Majelis Hakim bahwa status hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau sebagai Pekerja Tetap maka apabila Para Penggugat diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat tanpa adanya kesalahan yang dilakukan oleh Para Penggugat maka Majelis Hakim berpendapat bahwa tindakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat adalah tindakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dan bertentangan dengan ketentuan yang disebutkan dalam Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja ;

Menimbang, bahwa oleh karena tindakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dan bertentangan dengan ketentuan yang disebutkan dalam Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa tindakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat adalah tidak sah dan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat harus dinyatakan tetap berlangsung dan Para Penggugat harus dipekerjakan kembali oleh Tergugat ditempat semula dengan jabatan yang sama ;

Menimbang, bahwa dengan tidak terputusnya hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat maka hak dan kewajiban para pihak **harus tetap dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku** ;

Menimbang, bahwa namun demikian Majelis Hakim berpendapat bahwa setelah mempelajari gugatan, jawaban dan memeriksa baik-bukti surat maupun bukti saksi yang diajukan oleh para pihak serta fakta-fakta hukum yang terjadi di muka persidangan, Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan terhadap hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat yang terjadi saat ini sebagai berikut :

- Bahwa antara Para Penggugat dengan Tergugat sudah saling curiga satu sama lain dan diantara kedua belah pihak sudah tidak ada komunikasi yang baik dalam menjalankan tugas sehari-hari sehingga apa yang diperintahkan oleh Tergugat tidak akan dilaksanakan oleh Para Penggugat begitu pula dengan sebaliknya maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa

Halaman 47 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat sudah tidak harmonis lagi dalam membina hubungan kerjanya saat ini ;

- Bahwa akan terus terjadi perseteruan/ permusuhan antara kedua belah pihak apabila hubungan kerja tersebut tetap dilanjutkan dan tidak akan mencapai tujuan perkembangan perusahaan yang baik yang diharapkan oleh semua pihak ;
- Bahwa mencermati tuntutan Para Penggugat di dalam gugatannya secara tegas menginginkan dan menuntut untuk diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat dengan meminta dibayarkan uang kompensasi berupa uang pesangon dan hak-hak lainnya kepada Tergugat ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa untuk kebaikan kedua belah pihak dikemudian hari maka Majelis Hakim berpendirian bahwa hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat tersebut harus diputus berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial sejak dibacakan putusan *a quo* ;

Menimbang, bahwa apakah Para Penggugat berhak atas uang kompensasi atas Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, sesuai dengan Pasal 81 angka 44 perubahan terhadap Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menyatakan bahwa "*dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima*" dengan demikian Majelis Hakim berpendapat bahwa Para Penggugat berhak atas kompensasi uang pesangon atas berakhirnya hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat dan menghukum Tergugat untuk membayar uang kompensasi tersebut ;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 97 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menyebutkan bahwa "*Dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial ditetapkan kewajiban yang harus dilakukan dan/atau hak yang harus diterima oleh para pihak atau salah satu pihak atas setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial*" ;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 97 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut diatas oleh karena Tergugat melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Para Penggugat tanpa adanya kesalahan yang dilakukan oleh Para Penggugat maka Majelis Hakim berpendapat bahwa adalah adil dan patut apabila kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja dalam hal ini adalah Tergugat memutus hubungan kerja dengan Para Penggugat secara sepihak dengan dasar Pensiun sesuai dengan ketentuan Pasal 56

Halaman 48 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk

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

Peraturan Pemerintah Nomor : 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja sehingga masing-masing dari Para Penggugat berhak atas :

- a. uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) ;
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) ; dan
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) ;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti P-3, bukti P-6 dan bukti P-9** berupa Slip penerimaan upah/ gaji yang diterima oleh Para Penggugat pada bulan Agustus 2022 diperoleh fakta bahwa Para Penggugat menerima Gaji terakhir sebesar Rp. 2.659.509,- (dua juta enam ratus lima puluh sembilan ribu lima ratus sembilan rupiah) per bulan ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang telah terurai diatas, maka Majelis Hakim akan menetapkan kewajiban Tergugat untuk membayar uang kompensasi kepada Para Penggugat dan hak-hak lainnya sebagai akibat dari pengakhiran hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat, terdiri atas : uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) serta hak-hak lainnya yang menjadi hak Para Penggugat yaitu bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja antara Para Penggugat diputus sejak dibacakan putusan *a quo* oleh Majelis Hakim maka Para Penggugat berhak atas upah proses selama 6 (enam) bulan, dengan perincian sebagai berikut :

1. Penggugat 1 Akbar Sihabibi

- Masa kerja : 2 (dua) tahun 4 (empat) bulan
 - Upah Terakhir : Rp. 2.659.509,-
 - Hak yang harus diterima oleh Penggugat 1 adalah :
 - a. Uang Pesangon $1,75 \times 3 \times \text{Rp. } 2.659.509,-$ = Rp. 13.962.750,00
 - b. Uang Penghargaan Masa Kerja $1 \times \text{Rp. } 2.659.509,-$ = Rp. 2.659.509,00
 - c. Uang Penggantian Hak cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur $12/25 \times \text{Rp. } 2.659.509,-$ = Rp. 1.276.564,00
 - d. Upah Proses $6 \times \text{Rp. } 2.659.509,-$ = Rp. 15.957.054,00 +
- Sub Total = Rp. 33.855.877,00

(tiga puluh tiga juta delapan ratus lima puluh lima ribu delapan ratus tujuh puluh tujuh rupiah) ;

Halaman 49 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Penggugat 2 Diki Ferdiawan

- Masa kerja : 2 (dua) tahun 4 (empat) bulan
 - Upah Terakhir : Rp. 2.659.509,-
 - Hak yang harus diterima oleh Penggugat 2 adalah :
 - a. Uang Pesangon $1,75 \times 3 \times \text{Rp. } 2.659.509,-$ = Rp. 13.962.750,00
 - b. Uang Penghargaan Masa Kerja $1 \times \text{Rp. } 2.659.509,-$ = Rp. 2.659.509,00
 - c. Uang Penggantian Hak cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur $12/25 \times \text{Rp. } 2.659.509,-$ = Rp. 1.276.564,00
 - d. Upah Proses $6 \times \text{Rp. } 2.659.509,-$ = Rp. 15.957.054,00 +
- Sub Total = Rp. 33.855.877,00
- (tiga puluh tiga juta delapan ratus lima puluh lima ribu delapan ratus tujuh puluh tujuh rupiah) ;

3. Penggugat 3 M. Rafli Kurniawan

- Masa kerja : 1 (satu) tahun 10 (sepuluh) bulan
 - Upah Terakhir : Rp. 2.659.509,-
 - Hak yang harus diterima oleh Penggugat 3 adalah :
 - a. Uang Pesangon $1,75 \times 2 \times \text{Rp. } 2.659.509,-$ = Rp. 9.308.281,00
 - b. Uang Penghargaan Masa Kerja $1 \times \text{Rp. } 2.659.509,-$ = Rp. 2.659.509,00
 - c. Uang Penggantian Hak cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur $12/25 \times \text{Rp. } 2.659.509,-$ = Rp. 1.276.564,00
 - d. Upah Proses $6 \times \text{Rp. } 2.659.509,-$ = Rp. 15.957.054,00 +
- Sub Total = Rp. 29.201.408,00

(dua puluh sembilan juta dua ratus satu ribu empat ratus delapan rupiah) ;

Sehingga total Keseluruhan Hak Para Penggugat sejumlah = Rp. 96.913.162,00 (sembilan puluh enam juta sembilan ratus tiga belas ribu seratus enam puluh dua rupiah) ;

Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan bahwa berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas ternyata Para Penggugat dapat membuktikan dalil-dalil di dalam gugatannya sedangkan Tergugat tidak dapat membuktikan dalil-dalil sangkalannya ;

Menimbang, bahwa terhadap bukti-bukti yang tidak dipertimbangkan oleh Majelis Hakim di dalam perkara *a quo* adalah tidak ada hubungan/ relevansinya dengan pokok perkara *a quo* maka Majelis Hakim berpendirian bahwa bukti-bukti tersebut harus dikesampingkan ;

Halaman 50 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan semua pertimbangan dan bukti-bukti yang telah diuraikan diatas, kini Majelis Hakim akan mempertimbangkan tentang tuntutan Para Penggugat sebagai berikut :

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian dan pertimbangan-pertimbangan diatas Majelis Hakim berpendirian Petitem/ Tuntutan Pokok perselisihan antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah sebagaimana Petitem gugatan Para Penggugat angka 2 (dua) yang berbunyi menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat Putus (berakhir) sejak dibacakan Putusan Pengadilan karena Tergugat telah melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, Pasal 151 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) *junto* Pasal 155 ayat (1) dan Pasal 156 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 atau Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 156 ayat (1) dan Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 37.PUU-IX.2011, Penggugat berhak Uang Pesongon dan Uang biaya proses adalah beralasan hukum oleh karenanya patut untuk dikabulkan karena perbuatan Tergugat juga melanggar ketentuan Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja *Jo.* Pasal 81 angka 44 perubahan terhadap Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ;

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 3 (tiga) yang menyatakan Uang Pesangon dan uang biaya proses dan uang penggantian hak sebesar Rp. 90.423.217.5 (sembilan puluh juta empat ratus dua puluh tiga ribu dua ratus tujuh belas rupiah lima sen) menurut Majelis Hakim bahwa oleh karena Majelis Hakim telah mempertimbangkan dan menetapkan kewajiban Tergugat untuk membayar uang kompensasi kepada Para Penggugat dan hak-hak lainnya sebagai akibat dari tindakan pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat maka tuntutan Para Penggugat tersebut adalah beralasan hukum oleh karena patut untuk dikabulkan dengan perbaikan dengan jumlah sebesar Rp. 96.913.162,00 (sembilan puluh enam juta sembilan ratus tiga belas ribu seratus enam puluh dua rupiah) ;

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 4 (empat) yang menyatakan menghukum Tergugat membayar biaya perkara menurut Majelis Hakim bahwa oleh karena nilai gugatan Para Penggugat ternyata tidak melebihi Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) maka sesuai Pasal
Halaman 51 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 biaya perkara yang timbul dalam perkara a quo dibebankan kepada Negara maka tuntutan tersebut tidak beralasan hukum oleh karenanya patut untuk ditolak ;

Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan bahwa cukup beralasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan gugatan Penggugat **dapat dikabulkan untuk sebagian** ;

Memperhatikan, ketentuan Pasal 81 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bagian Kedua Ketenagakerjaan dalam Pasal 59 Jo. Pasal 4, Pasal 5 dan Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta ketentuan Undang-undang yang bersangkutan dalam perkara ini.

MENGADILI :

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 59 dalam Pasal 81 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bagian Kedua Ketenagakerjaan Jo. Pasal 4 dan Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan ;
3. Menyatakan Tergugat telah melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja kepada Para Penggugat yang bertentangan dengan Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja ;
4. Menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial sejak dibacakan putusan ini ;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pesangon sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja kepada Para Penggugat secara tunai dan sekaligus dengan perincian sebagai berikut :

Halaman 52 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk



1. Penggugat 1 Akbar Sihabibi

- Masa kerja : 2 (dua) tahun 4 (empat) bulan
 - Upah Terakhir : Rp. 2.659.509,-
 - Hak yang harus diterima oleh Penggugat 1 adalah :
 - a. Uang Pesangon 1,75 x 3 x Rp. 2.659.509,- = Rp. 13.962.750,00
 - b. Uang Penghargaan Masa Kerja 1 x Rp. 2.659.509,- = Rp. 2.659.509,00
 - c. Uang Penggantian Hak cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur 12/25 x Rp. 2.659.509,- = Rp. 1.276.564,00
 - d. Upah Proses 6 x Rp. 2.659.509,- = Rp. 15.957.054,00 +
 - Sub Total = Rp. 33.855.877,00
- (tiga puluh tiga juta delapan ratus lima puluh lima ribu delapan ratus tujuh puluh tujuh rupiah) ;

2. Penggugat 2 Diki Ferdiawan

- Masa kerja : 2 (dua) tahun 4 (empat) bulan
 - Upah Terakhir : Rp. 2.659.509,-
 - Hak yang harus diterima oleh Penggugat 2 adalah :
 - a. Uang Pesangon 1,75 x 3 x Rp. 2.659.509,- = Rp. 13.962.750,00
 - b. Uang Penghargaan Masa Kerja 1 x Rp. 2.659.509,- = Rp. 2.659.509,00
 - c. Uang Penggantian Hak cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur 12/25 x Rp. 2.659.509,- = Rp. 1.276.564,00
 - d. Upah Proses 6 x Rp. 2.659.509,- = Rp. 15.957.054,00 +
 - Sub Total = Rp. 33.855.877,00
- (tiga puluh tiga juta delapan ratus lima puluh lima ribu delapan ratus tujuh puluh tujuh rupiah) ;

3. Penggugat 3 M. Rafli Kurniawan

- Masa kerja : 1 (satu) tahun 10 (sepuluh) bulan
 - Upah Terakhir : Rp. 2.659.509,-
 - Hak yang harus diterima oleh Penggugat 3 adalah :
 - a. Uang Pesangon 1,75 x 2 x Rp. 2.659.509,- = Rp. 9.308.281,00
 - b. Uang Penghargaan Masa Kerja 1 x Rp. 2.659.509,- = Rp. 2.659.509,00
 - c. Uang Penggantian Hak cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur 12/25 x Rp. 2.659.509,- = Rp. 1.276.564,00
 - d. Upah Proses 6 x Rp. 2.659.509,- = Rp. 15.957.054,00 +
 - Sub Total = Rp. 29.201.408,00
- (dua puluh sembilan juta dua ratus satu ribu empat ratus delapan rupiah) ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sehingga total Keseluruhan Hak Para Penggugat sejumlah =
Rp. 96.913.162,00 (sembilan puluh enam juta sembilan ratus tiga belas
ribu seratus enam puluh dua rupiah) ;

5. Menolak gugatan Para Penggugat untuk selain dan selebihnya ;
6. Membebaskan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara sebesar Rp. 412.000,00 (empat ratus dua belas ribu rupiah) ;

Demikian diputuskan dalam sidang musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungkarang Kelas IA, pada hari Senin, tanggal 27 Nopember 2023, oleh kami, Samsumar Hidayat, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Tri Endro Budianto, S.H., M.H., dan Eddy P. Nasution, S.E., S.H., M.H., masing-masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungkarang Kelas IA Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk, tanggal 7 Agustus 2023, putusan tersebut diucapkan pada hari Kamis, tanggal 30 November 2023 dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh Para Hakim Anggota tersebut, Santi, S.ag, S.H., Panitera Pengganti serta telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari Kamis, tanggal 30 November 2023.

Hakim-Hakim Anggota :

Hakim Ketua,

Tri Endro Budianto, S.H., M.H.

Samsumar Hidayat, S.H., M.H.

Eddy P. Nasution, S.E., S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Santi, S.ag., S.H.

Halaman 54 dari 55 Putusan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk

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)



Perincian biaya :

1. Materai.....	= Rp. Nihil,- ;
2. Redaksi.....	= Rp. Nihil,- ;
3. Daftar Perkara.....	= Rp. 30.000,00 ;
4. ATK	= Rp. 50.000,00 ;
5. Relas Panggilan T.....	= Rp. 300.000,00 ;
6. Wesel Pos.....	= Rp. 32.000,00 ;
Jumlah	= Rp. 412.000,00

(empat ratus dua belas ribu rupiah).