



PUTUSAN

Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Srg

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

(1.1) Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang yang mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

RAMA SAEPUDIN, Jenis kelamin laki-laki, Warga Negara Indonesia, NIK: 3603181804840002, pekerjaan Karyawan swasta, beralamat di Kp. Kawidaran Rt.006 Rw 003, Desa Cibadak, Kecamatan Cikupa, kabupaten Tangerang, Provinsi Banten yang dalam hal ini diwakili **oleh Musrianto, S.H dan kawan**, Advokat dan Konsultan Hukum beralamat di Komplek Perumahan Taman Pulo Gebang Jl. Gebang Mutiara II, Blok D1, No. 4, Cakung Timur, Cakung Jakarta Timur – DKI Jakarta, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 19 September 2024, yang didaftarkan melalui kepeniteraan pada Pengadilan Negeri Serang dengan registrasi nomor 255/SK.Huk/PHI/2024/PN.Srg pada tanggal 21 Oktober 2024 disebut sebagai **Penggugat**;

lawan

PT. FORTECH LINGKUNGAN INDONESIA, beralamat dan berkantor di Jl. Millenium 22, Kawasan Industri Millenium Blok R3 NO. 2, Kel Kadu Agung, Kec. Tigaraksa kab. Tangerang, Prov. Banten. Dalam hal ini diwakili oleh Tuan **HUANG GUOQUAN** selaku Direktur Utama Perseroan berdasarkan Akta Notaris Nomor 05 – tanggal 03 Desember 2018, dan perubahan akta Notaris terakhir Nomor : 31 tanggal 10 Maret 2021 yang dibuat oleh Notaris KVIN HUTAMA SUTANDI, S.H, M.Kn dan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi manusia Nomor : AHU-0017230.AH.01.02.TAHUN

Halaman 1 dari hal. 39 Putusan Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Srg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2021, tanggal 20 Maret 2021, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **H. SUHODO KISMOSARJONO, S.H., dan kawan-kawan**, Advokad dan Penasehat Hukum dari kantor hukum SUHODO KISMOSARJONO & PARTNERS beralamat di Jl. Mahogani Raya Blok Malang No. 117, RT.01. RW.02, Kel Poris Plawad, Kec Cipondoh, Kota Tangerang. Prov Banten, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 01 November 2024, yang didaftarkan di kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang dengan register Nomor 274/SK.Huk/PHI/2024/PN.Srg pada tanggal 4 November 2024 disebut sebagai **Tergugat**;

- (1.2) Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;
Membaca berkas perkara yang bersangkutan;
Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;
Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak;

2.TENTANG DUDUK PERKARA

(2.1) Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatan tanggal 27 September 2024 dan adanya perubahan gugatan pada tanggal 18 Oktober 2024 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada tanggal 3 Oktober 2024 dalam Register Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Srg, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Gugatan ini diajukan sebagai upaya untuk mempertahankan dan membela kepentingan hukum Penggugat serta untuk memperoleh keadilan dan kepastian hukum atas hak-hak Penggugat sebagai warga Negara sekaligus sebagai buruh yang terancam oleh tindakan/perbuatan Tergugat. Oleh karena itu Penggugat menegaskan bahwa upaya hukum yang ditempuh tidak terbatas pada penggunaan hak atau kebebasan Penggugat untuk mengajukan gugatan sebagaimana yang dijamin oleh undang-undang,

Halaman 2 dari hal. 39 Putusan Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Srg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

melainkan juga untuk membuktikan bahwa tidak seorang pun memiliki hak absolute serta dapat bertindak sewenang-wenang dan melanggar ketentuan perundang-undangan. Menurut Teori Kedaulatan Hukum (*RechtsSouvereiniteit*), supremasi hukum bermakna bahwa hukum memiliki kekuasaan tertinggi dalam suatu Negara. Baik pemerintah, pengusaha, buruh atau setiap warga negara termasuk Tergugat haruslah tunduk pada ketentuan hukum (*the rule of law, and not of man*);

2. Bahwa Penggugat adalah karyawan Tergugat yang memiliki hubungan kerja dengan status hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (karyawan kontrak/PKWT), dengan jangka waktu selama 12 (dua belas) bulan yang dimulai 14 September 2023 sampai dengan dan atau berakhir pada tanggal 13 September 2024. Dan upah terakhir yang diterima oleh Penggugat dari Tergugat, yakni sebesar Rp. 4.601.988,- dan atau sesuai dengan UMK tahun 2024 berdasarkan Keputusan Gubernur Banten **Nomor 561/Kep.293-Huk/2023**;
3. Bahwa selama bekerja dengan Tergugat, Penggugat sebagai DRIVER (sopir) menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik sehingga tidak pernah mendapatkan teguran baik lisan maupun tertulis dari Tergugat;
4. Bahwa kemudian, Penggugat diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat secara sepihak. Yang disampaikan oleh Tergugat kepada Penggugat melalui Surat No.: 011/HRD-FLI/II/2024 tanggal 30 Januari 2024 perihal Pemutusan Hubungan Kerja dan dinyatakan terhitung tanggal 1 Februari 2024 hubungan kerja berakhir. Dalam surat tersebut Tergugat menyebutkan, pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat didasarkan dan atau dengan alasan EFISIENSI PERUSAHAAN;
5. Bahwa alasan lain dari efisiensi sebagai dasar bagi Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat sebagaimana dimaksud di atas pada point 4 (empat) adalah, dikarenakan Penggugat bekerja sebagai diriver/sopir pimpinan dari Tenaga Kerja Asing Perusahaan, sedangkan terdapat 2 (dua) orang asing yang dipulangkan ke negara asalnya;
6. Bahwa tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat sebagaimana tersebut pada point 4 (empat) di atas,

Halaman 3 dari hal. 39 Putusan Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Srg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tidak dapat diterima begitu saja oleh Penggugat atau dengan kata lain Penggugat menolaknya meskipun Tergugat sudah memberikan keputusan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat secara tertulis;

7. Bahwa penolakan Penggugat dan atau Penggugat tidak dapat menerima begitu saja sebagaimana dimaksud pada point 6 (enam) di atas, yaitu sepanjang Tergugat tidak menjalankan seluruh kewajibannya yaitu memberikan dan atau membayar uang ganti rugi dan kompensasi kepada Penggugat akibat Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;

8. Bahwa kewajiban Tergugat memberikan dan atau membayar uang ganti rugi dan kompensasi kepada Penggugat, yaitu sebagaimana disebutkan dalam Pasal 62 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 17 Jo Pasal 15 ayat (1) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Istirahat Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang masing-masing ketentuan tersebut menyatakan sebagai berikut:

- Pasal 62 UU 13/2003: *"Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja **diwajibkan membayar ganti rugi** kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja".*

- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Pasal 17 Jo Pasal 15 ayat (1):

Pasal 17: *"Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh".*

Halaman 4 dari hal. 39 Putusan Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Srg



Pasal 15 Ayat (1): “Pengusaha **wajib memberikan uang kompensasi** kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT, dan ayat (3) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus”.

9. Bahwa karena tanggal 1 Februari 2024, hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat dinyatakan berakhir oleh Tergugat dan atau sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu yakni pada 13 September 2024. Maka masih terdapat sisa jangka waktu 8 (delapan) bulan, dan Tergugat berkewajiban untuk membayar uang ganti rugi kepada Penggugat dengan perhitungan: $8 \text{ bulan} \times \text{Rp.}4.601.988,- = \text{Rp.} 36.815.904,-$. Dan oleh karena Penggugat telah menjalani masa kerja selama 4 (empat) bulan, maka selain membayar ganti rugi, Tergugat juga berkewajiban untuk membayar kepada Penggugat uang kompensasi dengan perhitungan: $4/12 \times \text{Rp.} 4.601.988 = \text{Rp.} 1.533.995,-$. Sehingga, total keseluruhan dari kewajiban Tergugat yang harus dibayarkan kepada Penggugat adalah: Ganti Rugi $\text{Rp.}36.815.904,-$ + Kompensasi $\text{Rp.}1.533.995,- = \text{Rp.} 38.349.899,-$ (tiga puluh delapan juta tiga ratus empat puluh sembilan ribu delapan ratus sembilan puluh sembilan rupiah);

10. Bahwa oleh karena Tergugat tidak melaksanakan kewajibannya memberikan dan atau membayar uang ganti rugi dan kompensasi sebagaimana tersebut di atas pada point 8 (delapan) dan point 9 (sembilan), sebagai akibat dari tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Penggugat. Maka sesuai mekanisme yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004, Penggugat kemudian berupaya menyelesaikan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Tergugat melalui perundingan secara bipartit. Namun dalam perundingan bipartit yang telah dilakukan antara Penggugat dengan Tergugat tidak tercapai kesepakatan dan atau penyelesaian, serta Tergugat tetap pada pendiriannya yaitu melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat dan Tergugat tidak bersedia melaksanakan kewajibannya

Halaman 5 dari hal. 39 Putusan Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Srg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memberikan dan atau membayar uang ganti rugi serta uang kompensasi kepada Penggugat;

11. Bahwa, karena upaya penyelesaian secara bipartit gagal dan atau tidak tercapai kesepakatan bersama, maka Penggugat menempuh upaya penyelesaian perselisihan melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, akan tetapi upaya mediasi pun gagal melahirkan penyelesaian. Oleh karena itu Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang mengeluarkan dan atau menerbitkan surat Anjuran dengan Nomor : 565/1646-Disnaker/2024 tanggal 14 Agustus 2024 yang menganjurkan:

1. Agar hubungan kerja antara PT. Fortech Lingkungan Indonesia dan Sdr. Rama Saepudin putus sejak adanya surat pemutusan hubungan kerja pada tanggal 01 Februari 2024;
2. Agar PT. Fortech Lingkungan Indonesia membayarkan ganti rugi kepada Sdr. Rama Saepudin sesuai dengan Pasal 62 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan Kompensasi sesuai dengan Pasal 17 Peraturan Pemerintah nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja :

No.	Hak Pekerja	Jumlah	Total Keseluruhan
1	Sdr. Rama Saepudin		
	Ganti Rugi	8 x Rp.4.601.988,-	Rp. 36.815.904,-
	Kompensasi	4/12 x Rp.4.601.988,-	Rp. 1.533.995,-
	Total		Rp. 38.349.899,-
(tiga puluh delapan juta tiga ratus empat puluh sembilan ribu delapan ratus sembilan puluh sembilan rupiah)			

3. Agar PT. Fortech Lingkungan Indonesia dan Sdr. Rama Saepudin tetap melaksanakan kewajibannya selama proses penyelesaian perselisihan masih berjalan;

Halaman 6 dari hal. 39 Putusan Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Srg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini.”
12. Bahwa terhadap Anjuran yang disampaikan oleh Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, Penggugat melalui kuasanya memberikan jawaban secara tertulis tanggal 21 Agustus 2024 surat nomor; 011/Jwb-Anjuran/RR/VIII/2024 perihal Jawaban Pekerja Atas Anjuran Tertulis Nomor 565/1646-Disnaker/2024 tanggal 14 Agustus 2024, yang pada pokoknya, Penggugat dapat menerima anjuran yang disampaikan oleh Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, kecuali anjuran angka 3 (tiga) karena bertolak belakang atau bertentangan dengan anjuran pada angka 1 (satu) dan angka 2 (dua);
13. Bahwa sampai dengan gugatan ini diajukan untuk diperiksa di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Serang. Tergugat tidak melaksanakan Anjuran tersebut dengan bukti **hingga saat ini Tergugat tidak membayarkan uang ganti rugi dan kompensasi kepada Penggugat, sebagaimana yang dianjurkan oleh Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang.** Dengan demikian, dapat diartikan bahwa Tergugat menolak untuk melaksanakan anjuran tertulis Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang. Oleh sebab itu Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Serang sesuai dengan ketentuan Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang No. 2 tahun 2004 yang menyatakan: “*Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.*”;
14. Bahwa undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan melalui Pengadilan Hubungan

Halaman 7 dari hal. 39 Putusan Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Srg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Industrial. Pasal 1 angka 17 jo angka 1 UU No. 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa:

Pasal 1 angka 17: "Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial".

Pasal 1 angka 1: "Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan";

15. Bahwa tindakan Tergugat yang tidak dengan secara sukarela menjalankan dan atau melaksanakan kewajibannya sebagaimana Penggugat sampaikan diatas pada point 8 (delapan) dan point 9 (sembilan) dalam gugatan ini, serta anjuran yang disampaikan oleh Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang sebagaimana tersebut diatas pada point 11 (sebelas), oleh dikarenakan Tergugat berpendapat, bahwa Pasal 62 Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah tidak berlaku lagi dan sebagai penggantinya adalah Pasal 15 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Pendapat Tergugat ini, dapat diketahui Penggugat dari keterangan resmi Tergugat yang disampaikan pada saat proses sidang mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang dan dimuat dalam surat nomor : 565/1646-Disnaker/2024 tanggal 14 Agustus 2024 perihal Anjuran pada halaman ke 5 (lima) angka 7 (tujuh). Yang selanjutkan penggugat kutip sebagai berikut:

"Bahwa Sdr. Rama Saepudin menuntut ganti kerugian sesuai dengan ketentuan Pasal 62 Undang Undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana manajemen perusahaan berpendapat bahwa Undang-Undang 13 tahun 2003 tersebut sudah tidak berlaku lagi,

Halaman 8 dari hal. 39 Putusan Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Srg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebagai penggantinya adalah pasal 15 Peraturan Pemerintah 35 tahun 2021”;

16. Bahwa Tergugat selain berpendapat sebagaimana tersebut di atas pada point 15 (lima belas), Tergugat juga pada keterangannya dalam surat nomor : 565/1646-Disnaker/2024 tanggal 14 Agustus 2024 perihal Anjuran pada halaman ke 5 (lima) angka 8 (delapan) dan angka 9 (sembilan) menjadikan Pasal 9 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 083/FLI/HRD/IX/20203 tanggal 14 September 2023 dan Surat Pernyataan Pelepasan Hak tanggal 14 September 2023, sebagai dalil dan atau dalih untuk tidak melaksanakan kewajibannya membayar uang ganti rugi dan kompensasi sesuai ketentuan Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 15 ayat (1) dan ayat (3) PP No. 35 Tahun 2021;

17. Bahwa tentunya Penggugat menolak dan membantah keras pendapat serta dalil dan atau dalih Tergugat sebagaimana Penggugat sampaikan tersebut di atas pada point 15 (lima belas) dan point 16 (enam belas). Namun demikian, sebelum Penggugat lebih lanjut menguraikan hal-hal yang menjadi dasar dari penolakan dan bantahan atas dalil dan atau dalih Tergugat tersebut. Penggugat mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Serang atau kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara ini, mempertimbangkan bahwa seluruh keterangan yang disampaikan baik oleh Penggugat maupun oleh Tergugat dan dimuat dalam surat nomor : 565/1646-Disnaker/2024 tanggal 14 Agustus 2024 perihal Anjuran adalah SAH secara hukum karena diterbitkan oleh lembaga/institusi/instansi resmi pemerintah khususnya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang;

18. Bahwa selanjutnya penolakan dan bantahan sebagaimana Penggugat sampaikan tersebut di atas pada point 17 (tujuh belas), terhadap dalil atau dalih Tergugat sebagaimana keterangannya dalam surat nomor : 565/1646-Disnaker/2024 tanggal 14 Agustus 2024 perihal Anjuran pada halaman 5 (lima) angka 7 (tujuh), angka 8 (delapan) dan angka 9 (sembilan). Penggugat dapat sampaikan sebagai berikut;

Halaman 9 dari hal. 39 Putusan Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Srg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 1) Bahwa Pasal 62 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sampai dengan saat ini masih berlaku. Bahkan sampai dengan lahir dan berlakunya UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Karena, Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak pernah dicabut atau dinyatakan tidak berlaku lagi oleh Undang-Undang UU No. 6 Tahun 2023 atau Undang-Undang lainnya;
- 2) Bahwa Pasal 62 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak pernah diganti dan atau tidak dapat diganti dan atau tidak dapat diubah oleh Pasal 15 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Sehingga keterangan Tergugat yang menyatakan bahwa Pasal 62 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 sudah tidak berlaku lagi dan sebagai penggantinya adalah Pasal 15 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, merupakan keterangan dan atau penafsiran yang keliru sekaligus menyesatkan;
- 3) **Bahwa Perjanjian Kerja baik untuk Waktu Tertentu maupun untuk Waktu Tidak Tertentu selain wajib merujuk pada ketentuan Pasal 52 dan Pasal 54 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga wajib merujuk kepada pasal 1320 KUHPdata sehubungan dengan syarat sahnya sebuah perjanjian.**
- Ketentuan Pasal 52 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan sebagai berikut:

(1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku;

Halaman 10 dari hal. 39 Putusan Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Srg

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)



(2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan;

(3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum;

- Ketentuan Pasal 54 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pada ayat (1) dan ayat (2) menyatakan sebagai berikut:

(1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat :

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

(2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat

(1)huruf

e dan f, **tidak boleh bertentangan dengan** peraturan perusahaan,perjanjian kerja bersama, dan **peraturan perundang undangan yang berlaku.**

- Kemudian sesuai Pasal 1320 KUH Perdata tentang syarat sahnya sebuah perjanjian, terdapat 4 (empat) syarat sahnya perjanjian, antara lain: 1). kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya, 2). kecakapan untuk membuat suatu perikatan, 3). suatu pokok persoalan tertentu; dan 4). suatu sebab yang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tidak terlarang/sebab yang halal. Dari keempat syarat sah perjanjian tersebut, syarat pertama dan kedua disebut sebagai **syarat subjektif karena menyangkut pihak-pihak yang mengadakan perjanjian**. Sementara syarat ketiga dan keempat disebut sebagai **syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian**. Syarat subjektif merupakan suatu syarat yang apabila tidak terpenuhi dapat mengakibatkan kontrak/perjanjian dapat dibatalkan, sedangkan syarat objektif merupakan suatu syarat yang apabila tidak terpenuhi dapat mengakibatkan kontrak/perjanjian batal demi hukum.

Setelah memperhatikan dengan secara seksama Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 083/FLI/HRD/IX/20203 tanggal 14 September 2023, baik yang tersebut dalam Pasal 9 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) termasuk namun tidak terbatas dalam beberapa pasal lainnya yakni Pasal 7 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), serta Pasal 8 ayat (22). Penggugat berkeyakinan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 083/FLI/HRD/IX/20203 tanggal 14 September 2023, khususnya sebagaimana tersebut dalam Pasal 9 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) termasuk sebagaimana disebutkan dalam beberapa pasal lainnya yakni Pasal 7 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), serta Pasal 8 ayat (22) bertentangan dengan peraturan perundang-undangan khususnya sebagaimana disebutkan/dinyatakan dalam Pasal 52 atau Pasal 54 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan atau tidak memenuhi syarat objektif atas suatu sebab yang tidak terlarang/sebab yang halal sehingga batal demi hukum sebagaimana dimaksud Pasal 1320 KUH Perdata;

- 4) Bahwa Surat Pernyataan Pelepasan Hak yang ditanda tangani oleh Penggugat tanggal 14 September 2023, merupakan satu kesatuan yang proses baik pembuatan dan penandatangannya tidak dapat dipisahkan dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 083/FLI/HRD/IX/20203 tanggal 14 September 2023. Dimana surat Surat Pernyataan Pelepasan Hak dan surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 083/FLI/HRD/IX/20203 tanggal 14 September 2023, telah lebih dahulu

Halaman 12 dari hal. 39 Putusan Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Srg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dipersiapkan termasuk isi/kalimat/redaksi/narasi oleh Tergugat dan hanya tinggal ditanda tangani oleh Penggugat. Dengan demikian, baik surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 083/FLI/HRD/IX/20203 tanggal 14 September 2023 dan Surat Pernyataan Pelepasan Hak tanggal 14 September 2023 tidak murni sepenuhnya lahir dari kehendak Penggugat. Hal lainnya, Penggugat tidak memiliki pilihan lain selain menandatangani surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 083/FLI/HRD/IX/20203 tanggal 14 September 2023 dan Surat Pernyataan Pelepasan Hak tertanggal 14 September 2023. Hal ini disebabkan oleh karena faktor kebutuhan mendesak Penggugat untuk dapat memperoleh penghasilan dan atau pendapatan, dalam rangka pemenuhan ekonomi/kebutuhan primer hidup sehari-hari yang hanya dapat diperoleh oleh Penggugat yakni dengan bekerja. Walaupun Penggugat menandatangani surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 083/FLI/HRD/IX/20203 tanggal 14 September 2023 dan Surat Pernyataan Pelepasan Hak tanggal 14 September 2023, Penggugat berkeyakinan bahwa Tergugat tidak terbebas lepas begitu saja dari seluruh kewajibannya untuk memberikan atau membayar uang ganti rugi dan kompensasi kepada Penggugat. Karena tegas-tegas dan terang benderang Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 17 Jo 15 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 tentang tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Istirahat Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan kewajiban/diwajibkan/wajib membayar ganti rugi dan memberikan uang kompensasi. Dengan demikian unsur dari kata kewajiban/diwajibkan/wajib membayar ganti rugi dan memberikan uang kompensasi, yang dinyatakan secara tegas dalam undang-undang atau sebuah norma (baca: badan bahasa.kemdikbud.go.id/artikel-detail/813/bahasa-perundang-undangan) dan merupakan sebuah perintah, harus dimaknai bahwa ada atau tidaknya perjanjian, ada atau tidaknya surat pernyataan pelepasan hak, ada atau tidaknya tuntutan atau gugatan, maka secara serta merta harus dilaksanakan. Tindakan

Halaman 13 dari hal. 39 Putusan Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Srg

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)



atau perbuatan yang tidak serta merta melaksanakan kewajiban/diwajibkan/wajib yang dinyatakan secara tegas dalam undang-undang dan merupakan sebuah perintah adalah, dapat dikategorikan sebagai tindakan dan atau perbuatan melawan hukum;

19. Bahwa dari seluruh yang telah Penggugat sampaikan di atas, perlu dan penting Penggugat tegaskan kembali. Bahwa gugatan yang Penggugat ajukan terhadap Tergugat melalui Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Serang atau Majelis Hakim yang memeriksa serta memutus perkara ini adalah, meminta, menuntut atau memohon agar Tergugat melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 15 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Istirahat Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dan memerintahkan kepada Tergugat wajib untuk membayar kepada Penggugat uang ganti rugi dan uang kompensasi, sebesar sesuai perhitungan dan atau perincian sebagai berikut:

- Uang Ganti Rugi sebesar: 8 bulan x Rp.4.601.988,- = Rp. 36.815.904,-, dan
- Uang Kompensasi sebesar: $4/12 \times \text{Rp. } 4.601.988 = \text{Rp. } 1.533.995,-$
- Total sebesar: Rp. 38.349.899,- (tiga puluh delapan juta tiga ratus empat puluh sembilan ribu delapan ratus sembilan puluh sembilan rupiah);

Berdasarkan seluruh uraian di atas, dengan ini Penggugat memohon kepada Ketua atau Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Serang yang memeriksa dan mengadili gugatan ini untuk memutuskan sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat melanggar Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 17 jo Pasal 15 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Istirahat Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menyatakan Pasal 9 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), Pasal 7 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), serta Pasal 8 ayat (22) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 083/FLI/HRD/IX/20203 tanggal 14 September 2023 bertentangan dengan peraturan perundang-undangan Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Menyatakan Surat Pernyataan Pelepasan Hak, tidak memiliki kekuatan hukum mengikat dan dibatalkan;
5. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, terhitung tanggal 1 Februari 2023 sesuai Surat No.: 011/HRD-FLI/I/2024 tanggal 30 Januari 2024 perihal Pemutusan Hubungan Kerja;
6. Menghukum dan Memerintahkan Tergugat membayar uang ganti rugi dan uang kompensasi kepada Penggugat, karena Tergugat mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu sebesar Rp. 38.349.899,- (tiga puluh delapan juta tiga ratus empat puluh sembilan ribu delapan ratus sembilan puluh sembilan rupiah), dengan perincian sebagai berikut:
 - Uang Ganti Rugi sebesar: 8 bulan x Rp.4.601.988,- = Rp. 36.815.904,-, dan
 - Uang Kompensasi sebesar: 4/12 x Rp. 4.601.988 = Rp. 1.533.995,-Total sebesar: Rp. 38.349.899,- (tiga puluh delapan juta tiga ratus empat puluh sembilan ribu delapan ratus Sembilan puluh Sembilan rupiah);
7. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara ini;

Apabila Ketua atau Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Serang berpendapat lain, mohon kiranya memberikan putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aquo Et Bono*);

(2.2) Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat dan Tergugat masing-masing menghadap kuasanya tersebut ;

(2.3) Menimbang, bahwa sebelum persidangan dilanjutkan, Majelis Hakim telah menghimbau kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara *a quo* secara damai, akan tetapi tidak berhasil;

Halaman 15 dari hal. 39 Putusan Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Srg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(2.4) Menimbang, bahwa kepada Tergugat telah dimintakan persetujuan untuk melaksanakan persidangan secara elektronik;

(2.5) Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat menyatakan bersedia untuk melakukan persidangan secara elektronik;

(2.6) Menimbang, bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugatan, yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

(2.7) Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut, Tergugat mengajukan jawaban sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat menolak dan membantah seluruh dalil Penggugat dalam gugatannya, kecuali yang secara tegas dinyatakan kebenarannya oleh Tergugat;
2. Bahwa dalam perkara *a quo* Tergugat adalah PT. Fortech Lingkungan Indonesia yang berkedudukan hukum Jl. Millenium 22, Kawasan Industri Millenium Blok R 3 No. 2, Kel. Kadu Agung, Kec. Tigaraksa, Kab. Tangerang, Prov. Banten, sesuai dengan Penggugat dahulu bekerja dengan Jabatan sebagai Driver (Sopir) pribadi khusus TKA;
3. Bahwa Tergugat bergerak dalam bidang Produksi Zinc Ingot, sehingga sangat memerlukan keahlian marketing dalam berpromosi untuk mendapatkan order dari Customer;
4. Bahwa Tergugat dalam menjalankan usahanya belum mempunyai merk sendiri dan dalam usahanya mengandalkan pesanan/order dari pihak lain dan/atau customer dan tidak memiliki pekerjaan yang bersifat tetap/permanen, sehingga terkadang banyak order dan tak jarang pula sepi order, yang mengakibatkan apabila sepi order dan atau order dapat diselesaikan lebih awal harus melakukan pengurangan terhadap karyawannya terutama yang berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
5. Bahwa Penggugat dahulu bekerja pada Tergugat dengan Jabatan sebagai Driver (Sopir) pribadi khusus TKA yang jelas merupakan pekerjaan penunjang karena sifat pekerjaannya yang tidak tetap tergantung dengan ada tidaknya

Halaman 16 dari hal. 39 Putusan Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Srg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

TKA di perusahaan Tergugat dan berapa lama TKA berada di perusahaan Tergugat, serta sifat pekerjaannya tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, sehingga hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tergantung pada berapa lama TKA berada di perusahaan Tergugat dan tidak ada lagi pekerjaan jika TKA tidak berada di perusahaan Tergugat;

6. Bahwa Tergugat keberatan dan menolak dalil yang disampaikan Penggugat pada Point 2, 3 dan 4, yang menyatakan "*Bahwa Penggugat adalah karyawan Tergugat yang memiliki hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (karyawan kontrak/PKWT) dengan jangka waktu selama 12 (dua belas) bulan yang dimulai 14 September 2023 sampai dengan dan atau berakhir pada 13 September 2024dst*", hal tersebut sangatlah mengada-ada dan tidak berdasar hukum karena sesuai dengan fakta hukum :
 - a. Bahwa pada tanggal 14 September 2023 memang benar antara Tergugat dengan Penggugat menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan Nomor : 083/FLI/HRD/IX/2023, tanggal 14 September 2024, namun yang perlu digaris bawahi dan diperhatikan ialah jangka waktu PKWT tersebut yakni sesuai dengan Pasal 10 PKWT tentang Jangka Waktu sesuai kesepakatan tertuang dalam PKWT tersebut mulai berlaku dari tanggal 14 September 2023 yang berakhir pada 13 Desember 2023;
 - b. Bahwa PKWT dengan Nomor : 083/FLI/HRD/IX/2023, tertanggal 14 September 2024, disepakati antara Tergugat melalui HRD dengan Penggugat dengan jangka waktu sampai dengan 13 Desember 2023, dikarenakan TKA yang berada pada Tergugat pada mulanya menginformasikan kepada HRD akan meninggalkan perusahaan Tergugat pada tanggal 15 Desember 2023 menjelang libur Natal dan Tahun Baru sebagaimana kebiasaan pada tahun sebelumnya;
 - c. Bahwa pada kenyataannya sampai dengan tanggal 13 Desember 2023 pekerjaan TKA yang disopiri Penggugat belum selesai dan belum bisa menentukan waktu sampai kapan harus menyelesaikan pekerjaannya dan meninggalkan perusahaan Tergugat dan kembali ke negaranya;

Halaman 17 dari hal. 39 Putusan Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Srg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- d. Bahwa sesuai dengan fakta hukum tersebut di atas, pasca tanggal 13 Desember 2023, Penggugat terus mendesak kepada jajaran HRD Tergugat terkait dengan kejelasan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat akibat berakhirnya hubungan kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dikarenakan setelah tanggal 13 Desember 2023 hubungan kerja masih berlanjut tanpa ikatan perjanjian kerja dan Penggugat masih tetap menyopiri TKA pada Tergugat;
- e. Bahwa akibat hal tersebut di atas, dikarenakan TKA belum ada kepastian kapan selesainya pekerjaan pada Tergugat dan kapan kembali ke negaranya, maka pada akhirnya HRD Tergugat pada tanggal 02 Januari 2024 berinisiatif sendiri merevisi / merubah ketentuan hanya 1 (satu) lembar pada ketentuan Pasal 10 PKWT mengenai Jangka Waktu PKWT antara Tergugat dan Penggugat dan setelahnya HRD Tergugat berikan kepada pihak Penggugat yang hanya 1 (satu lembar) tersebut tanpa adanya penandatanganan perpanjangan PKWT kembali antara Tergugat dan Penggugat;
- f. Bahwa terhadap fakta hukum tersebut tidak menjadi serta merta Penggugat beranggapan PKWT antara Tergugat dan Penggugat diperpanjang dikarenakan hal tersebut tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 13 dan Pasal 14 Peraturan Pemerintah Nomor : 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang memuat syarat formil maupun materil terkait sahnya PKWT;
- g. Bahwa terhadap penggantian hanya 1 (satu) lembar isi PKWT tentang Jangka Waktu PKWT tersebut di atas, Tergugat beranggapan bahwa perpanjangan PKWT tersebut batal demi hukum dan dapat dimaknai Penggugat sebagai Karyawan yang belum ada status hubungan kerja dan atau berubah status sebagai Karyawan Tetap (PKWTT) pada Tergugat karena tidak adanya surat Perpanjangan PKWT sesuai ketentuan hukum ketenagakerjaan dan oleh karenanya Tergugat mengakui adanya hubungan kerja dalam bentuk PKWTT dengan Penggugat sejak berakhirnya masa PKWT yakni setelah tanggal 13 Desember 2023 sampai

Halaman 18 dari hal. 39 Putusan Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Srg

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)



dengan dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Tergugat kepada Penggugat pada 01 Februari 2024, sesuai dengan surat Nomor : 011/HRD-FLI/I/2024, tertanggal 30 Januari 2024, perihal : Pemutusan Hubungan Kerja, dikarenakan Tergugat melakukan Efisiensi Perusahaan sehingga menyebabkan restrukturisasi karyawan, yang dikarenakan pekerjaan TKA pada Tergugat telah selesai dan TKA kembali ke negaranya;

- h. Bahwa dengan sudah selesainya pekerjaan TKA yang disopiri Penggugat dan dengan telah kembalinya TKA ke negaranya, maka pekerjaan Penggugat pada Tergugat sudah tidak ada lagi dan oleh karenanya terhitung sejak tanggal 01 Februari 2024 Penggugat sudah tidak bekerja lagi pada Tergugat karena selesainya pekerjaan;
7. Bahwa Tergugat membenarkan yang disampaikan Penggugat pada Point 5, dan 6, yang menyatakan "*Bahwa alasan lain dari efisiensi sebagai dasar bagi Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat sebagaimana dimaksud di atas pada point 4 (empat) adalah, dikarenakan Penggugat bekerja sebagai driver/sopir pimpinan dari Tenaga Kerja Asing Perusahaan, sedangkan terdapat 2 (dua) orang asing yang dipulangkan ke negara asalnyadst.*" Hal tersebut benar dan sesuai dengan fakta hukum :
- a. Bahwa satu – satunya alasan terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat ialah sesuai dengan apa yang dituangkan oleh Penggugat di dalam halaman 2 point 5 pada Gugatan perkara *a quo*, sehingga berekesesuaian dengan surat Nomor : 011/HRD-FLI/I/2024, tertanggal 30 Januari 2024, Perihal : Pemutusan Hubungan Kerja, yang di dalamnya tertuang tentang Efisiensi Perusahaan sehingga menyebabkan restrukturisasi karyawan;
- b. Bahwa terkait dengan point 6, tidak perlu Penggugatanggapi lebih lanjut dikarenakan hal tersebut adalah hak dasar yang melekat pada Penggugat dan selanjutnya terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sudah ada mekanisme tersendiri yang diatur dalam Undang – Undang maupun aturan turunannya dalam klaster Ketenagakerjaan maupun Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Bahwa Tergugat keberatan dan menolak dalil yang disampaikan Penggugat pada Point 7, 8, 9 dan 10, yang menyatakan “Bahwa penolakan Penggugat dan atau Penggugat tidak dapat menerima begitu saja sebagaimana dimaksud pada point 6 (enam) diatas, yaitu sepanjang Tergugat tidak menjalankan seluruh kewajibannya yaitu memberikan dan atau membayar uang ganti rugi dan kompensasi kepada Penggugat akibat Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.dst”, hal tersebut sangatlah mengada-ada dan tidak berdasar hukum karena sesuai dengan fakta hukum :

- a. Bahwa Tergugat menolak dan berkeberatan untuk memberikan Ganti Rugi sisa kontrak sebagaimana yang Penggugat harapkan dari Tergugat, dikarenakan sesuai yang sudah Tergugat tuliskan di atas pada point 6, secara mutatis mutandis haruslah telah dianggap termuat ulang dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam Jawaban Dalam Pokok Perkara ini, yang sesuai dengan fakta hukumnya tentang beralihnya status hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat dari PKWT menjadi karyawan yang belum ada status hubungan kerja dan atau menjadi PKWTT sehingga yang diatur di dalam ketentuan Pasal 62 Undang – Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi tidak relevan untuk dibahas lebih lanjut pada persidangan ini dan apabila Penggugat mendalilkan PKWT antara Tergugat dengan Penggugat adalah PKWT yang sah dan berlaku 1 (satu) tahun, yang berlaku sejak tanggal 14 September 2023 dan yang berakhir pada tanggal 13 September 2024, maka Penggugat harus membuktikannya dalam proses persidangan ini;
- b. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 61 ayat (1) Undang – Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan :
(1) Perjanjian kerja berakhir apabila :

- a) pekerja/buruh meninggal dunia;
- b) berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

Halaman 20 dari hal. 39 Putusan Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Srg

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)



- c) selesainya suatu pekerjaan tertentu;
- d) adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
- e) adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- c. Bahwa sesuai fakta hukum berakhirnya hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat karena selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 61 ayat (1) huruf (c) Undang – Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana sudah tidak ada pekerjaan lagi untuk Penggugat pada Tergugat karena TKA telah selesai pekerjaannya pada Tergugat dan TKA yang disopiri Penggugat telah kembali ke negaranya;
- d. Bahwa terkait dengan Kompensasi PKWT sebagaimana diatur dalam Pasal 17 Jo. Pasal 15 ayat (1) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor : 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Penggugat bersedia untuk memberikan kompensasi tersebut kepada Tergugat, karena sesuai dengan fakta hukumnya, Tergugat memiliki hubungan kerja dengan Penggugat secara PKWT yang berlangsung pada periode kurun waktu 14 September 2023 sampai dengan 13 Desember 2023, oleh karenanya Penggugat berhak atas Kompensasi PKWT dengan rincian perhitungan :
- Uang Kompensasi : $4 / 12 \times \text{Rp. } 4.601.988,- = \text{Rp. } 1.533.995,-$
(satu juta lima ratus tiga puluh tiga ribu sembilan ratus sembilan puluh lima rupiah);
- e. Bahwa atas dasar hal tersebut di atas, hak yang seharusnya Penggugat terima dan yang harus dilaksanakan dan dipatuhi oleh Tergugat adalah Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor : 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu



Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang rincian perhitungannya tertuang di dalam Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor : 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan beralihnya hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat dari PKWT menjadi PKWTT terhitung sejak 14 Desember 2023 sampai dengan 01 Februari 2024, dengan masa kerja kurang dari 2 (dua) bulan, oleh karenanya Penggugat berhak atas Pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai dengan ketentuan Pasal 40 ayat (4) dengan rincian perhitungan :

- Uang Pesangon : 1 x Rp. 4.601.988,- = Rp.4.601.988,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja : 0 x Rp.4.601.988,- = Rp. 0,-
- Uang Penggantian Hak: 0 x Rp. 4.601.988,- = Rp. 0,-

Rp. 4.601.988,-

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

9. Bahwa Tergugat membenarkan yang disampaikan Penggugat pada Point 11, 12, 13 dan 14, yang menyatakan "*Bahwa, karena upaya penyelesaian secara bipartit gagal dan atau tidak tercapai kesepakatan bersama, maka Penggugat menempuh upaya penyelesaian perselisihan melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, akan tetapi upaya mediasi pun gagal melahirkan penyelesaian. Oleh karena itu Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang mengeluarkan dan atau menerbitkan surat Anjuran dengan Nomor : 565/1646-Disnaker/2024 tertanggal 14 Agustus 2024 yang menganjurkan:dst, karena sesuai dengan sesuai dengan mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tidak perlu Tergugat tanggap lebih lanjut dikarenakan hal tersebut sudah diatur di dalam Undang – Undang Nomor : 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dengan demikian baik Tergugat maupun*



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat mesti patuh dan taat kepada mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur di dalamnya;

10. Bahwa Tergugat keberatan dan menolak dalil yang disampaikan Peggugat pada Point 15, 16, 17, 18 dan 19, yang menyatakan “Bahwa penolakan Peggugat dan atau Peggugat tidak dapat menerima begitu saja sebagaimana dimaksud pada point 6 (enam) di atas, yaitu sepanjang Tergugat tidak menjalankan seluruh kewajibannya yaitu memberikan dan atau membayar uang ganti rugi dan kompensasi kepada Peggugat akibat Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Peggugat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.dst”, hal tersebut sangatlah mengada-ada dan tidak berdasar hukum karena sesuai dengan fakta hukum :

- a. Bahwa tidak perlu Tergugat jelaskan kembali terkait dengan beralihnya status hubungan kerja antara Tergugat dengan Peggugat dikarenakan sesuai yang sudah Tergugat tuliskan di atas pada point 6, secara mutatis mutandis haruslah telah dianggap termuat ulang dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam Jawaban Dalam Pokok Perkara ini;
- b. Bahwa Tergugat bersepakat dengan Peggugat sebagaimana intinya dalam uraian gugatan yang dituliskan oleh Peggugat pada Point 18 tentang batal demi hukumnya suatu perjanjian (dalam hal ini PKWT antara Tergugat dengan Peggugat) baik yang diatur di dalam Pasal 1320 KUH Perdata maupun Pasal 52 dan Pasal 54 Undang – Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang akibat hukumnya dalam perkara *a quo* ialah beralihnya status hubungan kerja antara Tergugat dengan Peggugat dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Terentu (PKWTT), sehingga yang diatur di dalam ketentuan Pasal 62 Undang – Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi tidak relevan untuk dibahas lebih lanjut pada persidangan ini;
- c. Bahwa hal relevan yang perlu dibahas lebih lanjut pada perkara *a quo* adalah tentang hak atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Peggugat yang mengacu kepada

Halaman 23 dari hal. 39 Putusan Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Srg



ketentuan Pasal 43 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor : 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang rincian perhitungannya tertuang di dalam Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor : 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan beralihnya hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat dari PKWT menjadi PKWTT dan Pasal 17 Jo. Pasal 15 ayat (1) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor : 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja karena sesuai dengan fakta hukumnya, Tergugat memiliki hubungan kerja dengan Penggugat secara PKWT yang berlangsung pada periode 14 September 2023 sampai dengan 13 Desember 2023, serta 14 Desember 2023 sampai dengan 01 Februari 2024 Tergugat memiliki hubungan kerja dengan Penggugat secara PKWTT;

d. Bahwa terkait hal tersebut di atas, Penggugat bersedia melaksanakan terkait dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dalam hal ini klaster ketenagakerjaan yang sudah semestinya Penggugat laksanakan sebagaimana kewajiban hukumnya terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat;

10. Bahwa dikarenakan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat telah berakhir secara hukum pada saat berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang berlangsung pada periode waktu 14 September 2023 sampai dengan 13 Desember 2023, maka kewajiban Tergugat kepada Penggugat sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 15 dan Pasal 16 ayat (1) serta Pasal 17 yakni berupa pembayaran Uang Kompensasi secara proporsional sebesar :

$4 / 12 \times \text{Rp. } 4.601.998 = \text{Rp. } 1.533.995,-$ (satu juta lima ratus tiga puluh tiga ribu sembilan ratus sembilan puluh lima rupiah);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

11. Bahwa dikarenakan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat telah berakhir secara hukum pada saat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan surat Nomor : 011/HRD-FLI/I/2024, tanggal 30 Januari 2024, Perihal : Pemutusan Hubungan Kerja yang berlaku pada tanggal 01 Februari 2024, hak yang seharusnya Penggugat terima dan yang harus dilaksanakan dan dipatuhi oleh Tergugat adalah Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor : 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang rincian perhitungannya tertuang di dalam Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor : 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan beralihnya hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat dari PKWT menjadi PKWTT terhitung sejak tanggal 14 Desember 2023 sampai dengan 01 Februari 2024, dengan masa kerja kurang dari 2 (dua) bulan, oleh karenanya Penggugat berhak atas Pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai dengan ketentuan Pasal 40 ayat (4), dengan rincian perhitungan :

- Uang Pesangon : 1 x Rp. 4.601.988,- = Rp. 4.601.988,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja : 0 x Rp. 4.601.988,- = Rp. 0,-
- Uang Penggantian Hak : 0 x Rp. 4.601.988,- = Rp. 0,- +

Rp. 4.601.988,-

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

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, Tergugat mohon agar Majelis Hakim yang mulia yang memeriksa serta mengadili perkara ini berkenan untuk memberikan putusan dengan amar putusan sebagai berikut :

Dalam Pokok Perkara :

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Halaman 25 dari hal. 39 Putusan Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Srg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan pada periode waktu 14 September 2023 sampai dengan 13 Desember 2023, Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
3. Menyatakan pada periode 14 Desember 2023 sampai dengan 1 Februari 2024 Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
4. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat sejak tanggal 1 Februari 2024 karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan adanya Efisiensi Perusahaan sehingga menyebabkan adanya Restrukturisasi Karyawan;
5. Menyatakan Tergugat berkewajiban membayarkan Uang Kompensasi berakhirnya hubungan kerja karena berakhirnya masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) kepada Penggugat sebesar Rp. 1.533.995,- (*satu juta lima ratus tiga puluh tiga ribu sembilan ratus sembilan puluh lima rupiah*);
6. Menyatakan Tergugat berkewajiban membayarkan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak kepada Penggugat akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena efisiensi sebesar Rp. 4.601.988,- (*empat juta enam ratus satu ribu sembilan ratus delapan puluh delapan rupiah*);
7. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara.

Atau apabila yang terhormat Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili, serta memutus perkara ini berpendapat lain, mohon diberikan putusan yang seadil-adilnya berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa (*ex aequo et bono*).

(2.8) Menimbang, bahwa selanjutnya, Penggugat telah mengajukan replik, dan Tergugat telah pula mengajukan duplik sebagaimana tercantum dalam berita acara;

(2.9) Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa:

Halaman 26 dari hal. 39 Putusan Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Srg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. P – 1 Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Nomor : 083/FLI/HRD/IX/2023, tanggal 14 September 2023; Fotokopi sesuai dengan Fotokopi
2. P – 2 Slip Gaji Terakhir bulan Januari 2024; Fotokopi sesuai dengan Asli
3. P - 3 Surat Pemutusan Hubungan Kerja, Nomor : 011/HRD-FLI/I/2024, tanggal 30 Januari 2024; Fotokopi sesuai dengan Fotokopi
- 4 P – 4 Surat Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, Nomor : 565/1646-Disnaker/2024, tanggal 14 Agustus 2024; Fotokopi sesuai dengan Asli

(2.10) Menimbang, bahwa surat bukti P-1 sampai dengan P-4 semuanya telah dibubuhi meterai cukup dan setelah dicocokkan sama serta sesuai dengan aslinya kecuali surat bukti P-1 dan P-3 merupakan foto copy dari foto copy ;

(2.11) Menimbang, bahwa pada kesempatan yang telah diberikan, Penggugat tidak mengajukan saksi di Persidangan;

(2.12) Menimbang, bahwa selanjutnya untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa:

1. T – 1 Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Nomor : 083/FLI/HRD/IX/2023, tanggal 14 September 2023; Fotokopi sesuai dengan Asli
2. T – 2 Surat Pernyataan Pelepasan Hak, tanggal 14 September 2023; Fotokopi sesuai dengan Asli
3. T - 3 1 (satu) lembar isi PKWT mengenai ketentuan pasal 9, pasal 10 dan pasal 11; Fotokopi sesuai dengan Asli
- 4 T – 4 Surat Pemutusan Hubungan Kerja, Nomor : 011/HRD-FLI/I/2024, tanggal 30 Januari 2024; Fotokopi sesuai dengan Asli

Halaman 27 dari hal. 39 Putusan Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Srg

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

- | | | | |
|---|-------|---|---------------------------------|
| 5 | T – 5 | Surat Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, Nomor : 565/1646-Disnaker/2024, tanggal 14 Agustus 2024; | Fotokopi sesuai dengan Asli |
| 6 | T – 6 | Surat PT. Fortech Lingkungan Indonesia, Nomor : 051/HRD-FLI/VIII/2024, tanggal 28 Agustus 2024, perihal : Tanggapan atas anjuran; | Fotokopi sesuai dengan Fotokopi |

(2.13) Menimbang, bahwa surat bukti T-1 sampai dengan T-6, semuanya telah dibubuhi meterai cukup, dan setelah dicocokkan sama, serta sesuai dengan aslinya, kecuali bukti surat T-6 merupakan fotocopy dari fotocopy;

(2.14) Menimbang, bahwa pada kesempatan yang telah diberikan, Tergugat tidak mengajukan saksi di Persidangan;

(2.15) Menimbang, bahwa selanjutnya, Penggugat dan Tergugat mengajukan kesimpulan pada tanggal 30 Desember 2024;

(2.16) Menimbang, bahwa para pihak menyatakan tidak ada lagi hal-hal yang akan diajukan, dan mohon putusan;

(2.17) Menimbang, bahwa untuk menyingkat putusan, segala sesuatu yang termuat dalam berita acara persidangan, dianggap telah termuat dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

3. TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

(3.1) Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana tersebut di atas;

(3.2) Menimbang, bahwa setelah membaca surat gugatan Penggugat, jawaban Tergugat, replik, duplik, serta bukti-bukti dan kesimpulan yang diajukan oleh kedua belah pihak dalam persidangan, bahwasanya yang menjadi pokok-pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat adalah mengenai perbedaan persepsi atas pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat dengan status karyawan Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) dan PKWT belum berakhir;

Halaman 28 dari hal. 39 Putusan Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Srg

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

(3.3) Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan alat bukti, yang berupa bukti surat yang diberi tanda bukti P.1 sampai dengan bukti P.4;

(3.4) Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan alat bukti, berupa bukti surat yang diberi tanda bukti T-1 sampai dengan bukti T-6;

(3.5) Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim mempertimbangkan mengenai tuntutan Penggugat berupa pembayaran uang kompensasi dan uang ganti rugi, terlebih dahulu Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat apakah telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

(3.6) Menimbang, bahwa dalam dalil jawaban dari Tergugat tersebut pada pokoknya antara lain :

- Bahwa Tergugat dalam menjalankan usahanya belum mempunyai merek sendiri dan dalam usahanya mengandalkan pesanan/order dari pihak lain dan/atau customer dan tidak memiliki pekerjaan yang bersifat tetap/permanen, sehingga terkadang banyak order dan tak jarang pula sepi order, yang mengakibatkan apabila sepi order dan atau order dapat diselesaikan lebih awal harus melakukan pengurangan terhadap karyawannya terutama yang berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
- Bahwa pada tanggal 14 September 2023 memang benar antara Tergugat dengan Penggugat menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan Nomor : 083/FLI/HRD/IX/2023, tanggal 14 September 2023, namun yang perlu digaris bawahi dan diperhatikan ialah jangka waktu PKWT tersebut yakni sesuai dengan Pasal 10 PKWT tentang Jangka Waktu sesuai kesepakatan tertuang dalam PKWT tersebut mulai berlaku dari tanggal 14 September 2023 yang berakhir pada tanggal 13 Desember 2023;

Halaman 29 dari hal. 39 Putusan Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Srg

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 PKWT dengan Nomor : 083/FLI/HRD/IX/2023, tanggal 14 September 2024, disepakati antara Tergugat melalui HRD dengan Penggugat dengan jangka waktu sampai dengan tanggal 13 Desember 2023, dikarenakan TKA yang berada pada Tergugat pada mulanya menginformasikan kepada HRD akan meninggalkan perusahaan Tergugat pada tanggal 15 Desember 2023 menjelang libur Natal dan Tahun Baru sebagaimana kebiasaan pada tahun sebelumnya;

➤ Bahwa terkait dengan Kompensasi PKWT sebagaimana diatur dalam Pasal 17 Jo. Pasal 15 ayat (1) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor : 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Penggugat bersedia untuk memberikan kompensasi tersebut kepada Tergugat, karena sesuai dengan fakta hukumnya, Tergugat memiliki hubungan kerja dengan Penggugat secara PKWT yang berlangsung pada periode kurun waktu 14 September 2023 sampai dengan 13 Desember 2023, oleh karenanya Penggugat berhak atas Kompensasi PKWT dengan rincian perhitungan :

Uang Kompensasi : $4 / 12 \times \text{Rp. } 4.601.988,- = \text{Rp. } 1.533.995,-$

(satu juta lima ratus tiga puluh tiga ribu sembilan ratus sembilan puluh lima rupiah);

➤ Bahwa atas dasar hal tersebut di atas, hak yang seharusnya Penggugat terima dan yang harus dilaksanakan dan dipatuhi oleh Tergugat adalah Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor : 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang rincian perhitungannya tertuang di dalam Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor : 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan beralihnya hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat dari PKWT menjadi PKWTT terhitung

Halaman 30 dari hal. 39 Putusan Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Srg



sejak 14 Desember 2023 sampai dengan 01 Februari 2024, dengan masa kerja kurang dari 2 (dua) bulan, oleh karenanya Penggugat berhak atas Pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai dengan ketentuan Pasal 40 ayat (4) dengan rincian perhitungan :

Uang Pesangon : 1 x Rp. 4.601.988,- =
Rp.4.601.988,-

Uang Penghargaan Masa Kerja : 0 x Rp.4.601.988,-= Rp.
0,-

Uang Penggantian Hak: 0 x Rp. 4.601.988,- =Rp.
0,-

Rp.
4.601.988,-

(Empat Juta Enam Ratus Satu Ribu Sembilan Ratus Delapan Puluh Delapan Rupiah);

(3.7) Menimbang, bahwa dengan memperhatikan bukti-bukti surat yang diajukan oleh Penggugat dan bukti surat yang diajukan oleh Tergugat dalam fakta dipersidangan, diperoleh fakta hukum, bahwasanya Penggugat adalah pekerja di PT. FORTECH LINGKUNGAN INDONESIA, dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor 083/FLI/HRD/IX/2023 pada tanggal 14 September 2023, mulai bekerja pada tanggal 14 September 2023 dan berakhir pada tanggal 13 September 2024 (*vide* bukti P.1 dan T.3), dengan upah terakhir diterima sebesar Rp. 4.601.988 (Empat juta enam ratus satu ribu sembilan ratus delapan puluh delapan rupiah) dengan posisi sebagai driver (*vide* bukti P.2), namun pada pasal 10 PKWT dilakukan perubahan jangka waktu menjadi dari tanggal 14 September 2023 dan berakhir tanggal 13 Desember 2023 (*vide* bukti T.1) dan kemudian pada tanggal 2 Februari 2024 Tergugat memutuskan Hubungan Kerja Penggugat dengan alasan Efisien (*vide* : bukti P.3 dan bukti T.4);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(3.8) Menimbang, bahwa untuk menganalisa dan mencermati dalil gugatan Penggugat dan dalil jawaban Tergugat serta bukti surat berupa bukti P1. bukti T.1 dan bukti T.3 terkait masalah hubungan kerja dalam PKWT antara Penggugat dengan Tergugat, Majelis Hakim akan memperhatikan bukti surat bukti P.4 dan bukti T.5 berupa Surat Anjuran Nomor 565/1646-Disnaker/2024 tertanggal 14 Agustus 2024, dalam keterangan Pihak Pengusaha poin.2 dan Pertimbangan Hukum dan Kesimpulan Mediator pada poin (2) diperoleh fakta bahwasanya “bahwa benar hubungan kerja antara Sdr. Rama Saepudin dan PT. Fortech Lingkungan Indonesia adalah Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan jangka waktu 1 (satu) tahun terhitung mulai tanggal 14 September 2023 sampai dengan 13 September 2024 sesuai dengan kontrak kerja Nomor: 083/FLI/HRD/IX/2023 tertanggal 14 September 2023”;

(3.9) Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas, dengan memperhatikan bukti P.1 di hubungkan dengan keterangan Tergugat dan Pertimbangan hukum dan kesimpulan mediator yang menyatakan bahwa benar hubungan kerja antara Sdr. Rama Saepudin dan PT. Fortech Lingkungan Indonesia adalah Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan jangka waktu 1 (satu) tahun terhitung mulai tanggal 14 September 2023 sampai dengan 13 September 2024 sesuai dengan kontrak kerja Nomor: 083/FLI/HRD/IX/2023 tertanggal 14 September 2023” (vide bukti P.4 dan bukti T.5) oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat bahwa benar hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan telah ditandatangani oleh Penggugat dengan Tergugat terhitung mulai tanggal 14 September 2023 sampai dengan 13 September 2024 sesuai dengan kontrak kerja Nomor: 083/FLI/HRD/IX/2023 tanggal 14 September 2023”;

(3.10) Menimbang, bahwa kemudian Tergugat memutuskan hubungan kerja terhadap Penggugat secara sepihak, dimana PKWT yang ditandatangani oleh Penggugat dengan Tergugat belum berakhir berdasarkan surat pemutusan hubungan kerja nomor: 011/HRD-FLI/I/2024 tanggal 30 Januari 2024 terhitung

Halaman 32 dari hal. 39 Putusan Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Srg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mulai 1 Februari 2024 (*vide* bukti P.3 dan bukti T.4). oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat untuk petitum ke 5 mengenai hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak tanggal 1 Februari 2024 dapat dikabulkan;

(3.11) Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah Penggugat berhak mendapat berupa uang ganti rugi dan uang kompensasi sebagaimana tuntutan Penggugat dalam gugatannya;

(3.12) Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan tuntutan Penggugat dalam gugatannya berupa uang ganti rugi dan uang kompensasi Majelis Hakim akan terlebih dahulu mempertimbangkan bukti surat bukti T.2 berupa surat pernyataan pelepasan hak yang pada pokoknya bahwa Penggugat menyatakan apabila PT. Fortech Lingkungan Indonesia memutus hubungan kerja terhadap Penggugat, Penggugat bersedia melepaskan hak berupa uang kompensasi secara sukarela;

(3.13) Menimbang, bahwa dalam permasalahan tersebut terhadap bukti T.2 dalam perkara a quo, Majelis Hakim akan memperhatikan azas hukum yang digunakan sebagai pedoman untuk menentukan aturan mana yang lebih diutamakan, bahwasanya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan peradilan perdata khusus (*lex specialis*) yang pelaksanaannya diatur dengan ketentuan khusus dalam prinsip hukum azas "*lex Specialis derogat legi generalis*" yaitu hukum yang lebih khusus mengesampingkan hukum yang lebih umum dalam hal ini Majelis Hakim berpendapat terhadap bukti T.2 dalam perkara a quo, berupa surat pernyataan pelepasan hak patut untuk dikesampingkan oleh karenanya untuk petitum ke 4 dapat dikabulkan;

(3.14) Menimbang, bahwa kemudian Majelis Hakim akan mempertimbangkan alasan Tergugat memutus hubungan kerja terhadap Penggugat yang pada pokoknya dengan alasan efisiensi perusahaan yang mengakibatkan adanya restrukturisasi karyawan, sehingga Tergugat melakukan pengurangan sebagian karyawannya termasuk Penggugat berdasarkan surat pemutusan hubungan

Halaman 33 dari hal. 39 Putusan Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Srg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kerja nomor: 011/HRD-FLI/I/2024 tanggal 30 Januari 2024 terhitung mulai 1 Februari 2024 (*vide* bukti P.3 dan bukti T.4), namun dengan memperhatikan fakta persidangan Tergugat tidak menunjukkan bukti kepada Majelis Hakim bahwa perusahaan Tergugat mengalami adanya restrukturisasi karyawan atau efesiensi;

(3.15) Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan terhadap tuntutan Penggugat pada petitum ke 6 berupa uang ganti rugi dan uang kompensasi yaitu dengan memperhatikan ketentuan hukum **pada pasal 62 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan** yaitu :

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Juncto pasal 15 ayat 1, 2 dan 3, dan pasal 16 ayat 1, 2, 3, 4 dan 5 serta Pasal 17, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu:

pasal 15 ayat 1, 2 dan 3 antara lain :

- (1) Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.
- (2) Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT.
- (3) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus.(1)

pasal 16 ayat 1, 2, 3 dan 4 antara lain :

- (1) Besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:

Halaman 34 dari hal. 39 Putusan Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Srg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah;
- b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan : masa kerja/12 x 1 (satu) bulan Upah;
- c. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: masa kerja/12 x 1 (satu) bulan Upah.

(2) Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang digunakan sebagai dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap.

(3) Dalam hal Upah di Perusahaan tidak menggunakan komponen Upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi yaitu Upah tanpa tunjangan.

(4) Dalam hal Upah di perusahaan terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tidak tetap maka dasar perhitungan uang kompensasi yaitu Upah pokok.

pasal 17 antara lain :

Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh.

(3.16) Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan pasal 62 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan *juncto* pasal 15 ayat 1, 2 dan 3 dan pasal 16 ayat 1, 2, 3 dan 4 serta pasal 17, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dan memperhatikan fakta hukum sebagaimana telah dipertimbangkan di atas maka Majelis Hakim berpendapat bahwasanya Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat sejak tanggal 1 Februari 2024 secara

Halaman 35 dari hal. 39 Putusan Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Srg

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

sepihak sehingga Penggugat berhak mendapat uang ganti rugi dan uang kompensasi maka petitum ke 2 patut untuk di kabulkan;

(3.17) Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P.1, bukti P.2, bukti P.3, bukti P.4 dan bukti T.5 diperoleh fakta hukum bahwa Penggugat mulai bekerja pada Tergugat sebagai karyawan kontrak (PKWT) mulai tanggal 14 September 2023 dan berakhir tanggal 13 September 2024, namun Tergugat memutuskan hubungan kerja Penggugat dengan alasan efisiensi pada tanggal 30 Januari 2024 dan terhitung tanggal 1 Februari 2024 hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat berakhir dengan upah terakhir Rp. 4.601.988 (empat juta enam ratus satu ribu sembilan ratus delapan puluh delapan rupiah) maka berdasarkan fakta dan ketentuan sebagaimana dipertimbangkan di atas Penggugat berhak dengan uang ganti rugi sebesar 8 (delapan) bulan upah dan uang kompensasi perhitungan secara porposional sebesar $4/12 \times 1$ (satu) bulan upah dengan rincian :

- Uang ganti rugi $8 \times \text{Rp. 4.601.988,-}$ = Rp.36.815.904
 - Uang kompensasi $4/12 \times \text{Rp. 4.601.988}$ = Rp. 1.533.996 ;
 - Total =Rp. 38.349.900,- (tiga puluh delapan juta tiga ratus empat puluh sembilan ribu sembilan ratus rupiah).
- Oleh karena itu petitum ke 6 dapat dikabulkan;

(3.18) Menimbang, bahwa Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum ke 3 dalam gugatan Penggugat, Majelis Hakim berpendapat oleh karena gugatan Penggugat mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) maka untuk petitum ke 3, patut untuk dikesampingkan dan ditolak;

(3.19) Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas, maka telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menolak untuk selain dan selebihnya;

(3.20) Menimbang, bahwa kemudian berdasarkan pertimbangan hukum tersebut, maka terhadap bukti-bukti lain yang diajukan dalam perkara *a quo* yang tidak relevan dengan pertimbangan hukum sebagaimana tersebut di atas

Halaman 36 dari hal. 39 Putusan Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Srg

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

dikesampingkan, sedangkan terhadap bukti-bukti yang relevan dipandang telah turut dipertimbangkan;

(3.21) Menimbang, bahwa kemudian oleh karena nilai gugatannya di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya perkara yang timbul dari perkara ini dibebankan kepada Negara;

(3.22) Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah dilakukan perubahan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 1 Februari 2024;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar berupa uang ganti rugi dan uang kompensasi dengan rincian :
 - Uang ganti rugi $8 \times \text{Rp. } 4.601.988,-$ = Rp.36.815.904
 - Uang kompensasi $4/12 \times \text{Rp. } 4.601.988$ = Rp. 1.533.996 ;

Total =Rp. 38.349.900,- (tiga puluh delapan juta tiga ratus empat puluh sembilan ribu sembilan ratus rupiah).
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara kepada Negara sejumlah Rp163.000,00 (seratus enam puluh tiga ribu rupiah);

Halaman 37 dari hal. 39 Putusan Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Srg

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

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang, pada hari jumat, tanggal 10 Januari 2025, oleh kami, Lilik Sugihartono, S.H. sebagai Hakim Ketua, Ir. Open Sianturi, S.H., M.H. dan Syamsu Mesabara, S.H., M.H., masing - masing sebagai Hakim Anggota. Putusan tersebut pada hari Senin, tanggal 13 Januari 2025, diucapkan oleh Hakim Ketua secara elektronik, dengan dihadiri oleh Hakim Anggota tersebut, Adang Sujana, S.H., sebagai Panitera Pengganti, dan telah diunggah ke dalam sistem informasi pengadilan (SIP) pada hari itu juga.

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

Ir. Open Sianturi, S.H., M.H.

Lilik Sugihartono, S.H.

Syamsu Mesabara, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Adang Sujana, S.H.

Rincian biaya Perkara:

- | | |
|------------------------------|----------------|
| 1. Biaya Proses | : Rp 65.000.00 |
| 2. Biaya Penggandaan Gugatan | : Rp 25.000.00 |
| 3. Panggilan | : Rp 63.000.00 |

Halaman 38 dari hal. 39 Putusan Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Srg



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

4. Materai : Rp 10.000.00

Jumlah **Rp163.000.00**

(seratus enam puluh tiga ribu rupiah)

Halaman 39 dari hal. 39 Putusan Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Srg