



**PUTUSAN**

Nomor :13/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tjk

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

**PINDO WAHYU BAGUSTIAN** pekerjaan karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Kewarganegaraan Indonesia, alamat: Dusun I RT/RW 001/001Desa Tempuran Kecamatan Trimurjo,Kabupaten Lampung Tengah, Provinsi Lampung dalam hal ini memberikan kuasa kepada Eko Hardi Sutopo, Tukidi Hendyanto, Eko Budiwardoyo kesemuanya adalah Dewan Pengurus Cabang FSB-KAMIPARHO KSBSI Lampung Tengah yang beralamat Jalan Baru Pingled No. 46 RT. 26/C1, Poncowati, Terbanggi Besar, Lampung Tengah, yang selanjutnya baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri, berdasarkan Surat Kuasa Khusus No.0103.PHI/SK.s/DPC/FSB.KAM/KSBSI/LT/II/2021 tertanggal 10 Januari 2021, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungkarang Kelas IA pada hari Kamis, tanggal 28 Januari 2021, Nomor : 100/SK/2021/PN.Tjk, untuk selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

**M elawan**

**PT. JAPFA COMFEED INDONESIA Tbk**,diwakili oleh Leo Handoko Laksono sebagai Direktur yang beralamat di Jalan Duta XII PP 5 RT/RW 008/023, Kelurahan Bojong Rawalumbu, Kecamatan Rawalumbu, Kota Bekasi, Provinsi Jawa Barat berdasarkan Akta Notaris PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Nomor : 94 tanggal 18 Juni 2020, dihadapan Notaris Cristina Dwi Utami, S.H., M.Hum., M.Kn, yang beralamat di Wisma Millenia 5th Floor, Jalan M.T Haryono Kav. C-6 Jakarta 12810, Indonesia yang dalam hal ini memberikan kuasa khusus kepada Totok Sutarto, S.H., Mudrika Yulianto, S.H., Drs. Nana Khusna, M.A., Michael John Amalo Sipet, S.H., Emilia Fazrin, S.H., dan Habibi Ihsan kesemuannya adalah Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, beralamat di Jalan Lintas Sumatera Km. 45 Desa Sukajaya, Kecamatan Bumi Ratu Nuban, Kabupaten Lampung Tengah, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 8 Februari 2021,

Halaman 1 dari 34 Putusan PHINomor 13Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tjk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri  
Tanjungkarang Kelas IA pada hari Senin, tanggal 18 Februari 2021,  
Nomor 272/SK/2021/PN.Tjk, untuk selanjutnya disebut sebagai  
**Tergugat;**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

## **TENTANG DUDUK PERKARA**

Menimbang bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 27 Januari 2021 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungkarang Kelas IA pada tanggal 1 Februari 2021 dalam Register Nomor: 13/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tjk, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

### **A. DALAM POKOK PERMASALAHAN :**

Adapun alasan-alasan yang menjadi dasar permasalahan untuk diajukan gugatan ini adalah sebagai berikut:

1. Bahwa antara Penggugat dengan Tergugat benar adanya mempunyai hubungan kerja sebagai Pekerja/Buruh di bidang Peternakan Ayam pada Perusahaan Tergugat yaitu PT.Japfa Comfeed Indonesia Tbk. (Poultry Breeding Division) Unit Hatchery Perusahaan yang bergerak dibidang Peternakan Ayam yang berkedudukan dan beralamat di Jalan Lintas Sumatera Km.45 Desa Suka Jawa Kecamatan Bumi Ratu Nuban Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung, Bahwa selama ini Penggugat telah memberikan kontribusi serta melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dalam mengabdikan diri selama bekerja diperusahaan Tergugat dengan perincian sebagai berikut:

Nama : Pindo Wahyu Bagustian

Jabatan Terakhir : DOC Operator

Mulai bekerja : 14 April 2014

Diberhentikan : 31 Maret 2020

Masa Kerja : 5 tahun 11 bulan.

Upah Terakhir : Rp.2.850.000,- per bulan

2. Bahwa Penggugat selama bekerja di perusahaan Tergugat dengan Kondite/Prestasi kerja yang baik, juga telah memberikan keuntungan dan

Halaman 2 dari 34 Putusan PHINomor 13Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tjk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kontribusi bagi Tergugat terbukti dengan masa kerja sebagaimana pada point angka 1 (satu) tersebut di atas;

3. Bahwa awal dari permasalahan ini adalah karena adanya keputusan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak kepada Penggugat dengan alasan Kontrak Kerja atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Penggugat telah habis atau selesai Kontrak;
4. Bahwa Penggugat diterima bekerja di Perusahaan Tergugat dahulunya mengajukan lamaran Kerja setelah dilakukan test, seleksi, dan Training Penggugat diterima bekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dari awal masuk bekerja hingga dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh Tergugat;
5. Bahwa hubungan kerja yang di terapkan oleh Tergugat melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu kepada Penggugat adalah untuk pekerjaan produksi yang bersifat tetap serta terus menerus, dan Penggugat telah menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) lebih dari 4 (empat) kali dan setelah di konfirmasi dan ditanyakan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Lampung Tengah melalui Kuasa Penggugat bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut tidak pernah didaftarkan oleh Tergugat pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Tengah selaku instansi yang bertanggungjawab dan berwenang di bidang ketenagakerjaan;
6. Bahwa telah diadakan Bipartit dan klarifikasi serta Mediasi antara Penggugat dengan Tergugat dan telah tercapai kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat dan telah dituangkan dalam Berita Acara yang akan di buktikan pada saat penyampaian alat bukti, namun Tergugat mengingkari kesepakatan yang telah dituangkan dalam Berita acara Mediasi yang diketahui oleh Mediator Ketenagakerjaan Lampung Tengah ;
7. Bahwa oleh karena tidak tercapai kesepakatan antara Para Penggugat dengan Tergugat pada perundingan Mediasi, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Lampung Tengah mengeluarkan Anjuran dan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Nomor: 560/470.a/D.a.VI.08/2020, tertanggal 14 September 2020 ;

## B. DALAM POKOK PERKARA :

1. Bahwa awal dari permasalahan ini adalah karena adanya keputusan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Penggugat, dengan alasan Kontrak Kerja atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Penggugat telah habis atau selesai Kontrak;

Halaman 3 dari 34 Putusan PHINomor 13Pdt.Sus-PHI/2021/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

2. Bahwa Penggugat diterima bekerja di Perusahaan Tergugat dahulunya mengajukan lamaran Kerja setelah dilakukan test, seleksi, dan Training Penggugat diterima bekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dari awal masuk bekerja hingga dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh Tergugat;
3. Bahwa hubungan kerja yang di terapkan oleh Tergugat melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu kepada Penggugat adalah untuk pekerjaan produksi yang bersifat tetap serta terus menerus, dan Penggugat telah menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) lebih dari 4 (empat) kali;
4. Bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang diterapkan oleh Tergugat kepada Penggugat tersebut tidak didaftarkan oleh Tergugat pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Tengah yang bertanggungjawab dan berwenang di bidang ketenagakerjaan;
5. Bahwa sesuai ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada BAB III:
  - Pasal 5 *"Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan"*;
  - Pasal 6 *"Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha"*;
6. Bahwa menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab IX Pasal 50 menyatakan : *"Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh"*;
7. Bahwa menurut ketentuan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 51 menyatakan :
  1. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan ;
  2. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakansesuai denganperaturan perundang undangan yang berlaku;
8. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 52Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaanya menyatakan:
  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 4 dari 34 Putusan PHINomor 13Pdt.Sus-PHI/2021/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapatdibatalkan;
3. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan denganketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum ;
9. Bahwa berdasar ketentuan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 Ayat 1 dan 2 menyatakan :
  1. perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) hanya dapat dilakukan pada pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
    - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
    - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
    - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
    - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;
  2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;
10. Bahwa Penggugat (Pindo Wahyu Bagustian) mulai bekerja diperusahaan Tergugat dibagian DOC Operator yang merupakan bagian produksi di bidang Peternakan Ayam dengan status Kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dari awal masuk kerja sejak tanggal 14 April 2014 sampai dilakukan pemutusan hubungan kerja sepihak oleh Tergugat pada tanggal 31 Maret 2020 (6 tahun 1 bulan) dengan Upah terakhir sebesar Rp.2.850.000,- (dua juta delapan ratus lima puluh ribu rupiah) per bulan ;
11. Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diterapkan oleh Tergugat kepada Penggugat di Perusahaan Tergugat bertentangan dengan Peraturan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 100 tahun 2004;
12. Bahwa Tergugat telah melanggar ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Permenaker Nomor : 100 tahun 2004, sebagaimana Penggugat uraikan diatas dan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak tanpa penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka Tergugat diwajibkan Membayar hak-hak dari Penggugat berupa Uang Pesangon, Penghargaan Masa Kerja, dan Penggantian Hak kepada Penggugat;

Halaman 5 dari 34 Putusan PHINomor 13Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tjk





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

13. Bahwaselain uang pesangon dan Hak-hak lainnya yang harus dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat, Tergugat juga diwajibkan membayar Upah Proses kepada Penggugat sesuai ketentuan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 155 ayat (2) dimana putusan ini dikuatkan dengan putusan Mahkamah Konstitusi No:37/PUU-IX/2011, dengan perincian pada point 12 dan point 13 sebagai berikut :

Penggugat : Pindo Wahyu Bagustian.

Masa Kerja : 6 tahun 1 bulan.

Upah Terakhir : Rp. 2.850.000,-

- Uang Pesangon  $6 \times 2 \times \text{Rp. 2.850.000,-}$  =Rp. 34.200.000,-

- Uang Penghargaan Masa Kerja  $2 \times \text{Rp. 2.850.000,-}$  =Rp. 5.700.000,-

- Penggantian Hak  $15 \% \times (\text{Rp. 27.120.000} + \text{Rp. 4.520.000})$  =Rp. 5.985.000,-

- Upah proses 3 bulan upah/gaji  $3 \times \text{Rp. 2.850.000,-}$  =Rp. 8.550.000,-

Jumlah =Rp. 54.435.000,-

(lima puluh empat juta empat ratus tiga puluh lima ribu rupiah)

## I. Permohonan Uang Paksa(Dwangsom) :

Bahwa oleh karena Gugatan Para Penggugat telah memiliki dasar Hukum yang kuat, maka dengan ini Para Penggugat mohon sudilah kiranya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Tanjung Karang, yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini untuk memerintahkan kepada Tergugat agar membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) perhari kepada Penggugat untuk setiap hari keterlambatan terhitung sejak 14 (empat belas) hari kalender sejak putusan ini dikabulkan;

## II. PETITUM :

Berdasarkan seluruh uraian-uraian,dalil-dalil dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana Penggugat jelaskan tersebut diatas, maka sudah sepatutnya kiranya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Tanjung Karang yang Memeriksa, Mengadili dan Memutus perkara ini untuk dapat menjatuhkan amar putusan sebagai berikut :

### DALAM POKOK PERKARA :

1. Menerima dan Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan perbuatan Tergugat dengan mem-PHK Penggugat batal demi hukum karena melanggar ketentuan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003



tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 59 ayat (1) dan (2), Pasal 151 ayat (3),  
Pasal 155 ayat (1), (2) dan (3);

3. Menetapkan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini dikabulkan dan dibacakan ;
4. Menyatakan Penggugat berhak atas Uang Pesangon dan Hak-hak lainnya secara tunai yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat dengan Perincian sebagai berikut :

- Uang Pesangon 6 X 2 X Rp.2.850.000,-	=Rp.34.200.000,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja 2 X Rp. 2.850.000,-	=Rp. 5.700.000,-
- Penggantian Hak 15 % X (Rp.27.120.000 + Rp.4.520.000)	=Rp. 5.985.000,-
- Upah proses 3 bulan upah/ gaji 3 Rp.2.850.000,-	=Rp. 8.550.000,- +

Jumlah =Rp. 54.435.000,-

(lima puluh empat juta empat ratus tiga puluh lima ribu rupiah)

5. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya pelawanan hukum atau Kasasi (*uit voebar bij vooraad*) ;
  6. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara;
- Apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex aequo et bono*) ;

Menimbang, bahwa pada tanggal 15 Maret 2021 Penggugat mengajukan perbaikan gugatan yang pada pokoknya sebagai berikut:

Bahwa masud Penggugat memperbaiki gugatan sebagai berikut:

1. DALAM POKOK PERKARA :

pada point 13 dalam gugatan yang Berbunyi :

Bahwaselain uang pesangon dan Hak-hak lainnya yang harus dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat, Tergugat juga diwajibkan membayar Upah Proses kepada Penggugat sesuai ketentuan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 155 ayat (2) dimana putusan ini dikuatkan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi No:37/PUU-IX/2011, dengan perincian pada point 12 dan point 13 sebagai berikut :

Penggugat : Pindo Wahyu Bagustian.

Masa Kerja : 6 tahun 1 bulan

Upah Terakhir : Rp. 2.850.000,-

- Uang Pesangon 6 X 2 X Rp.2.850.000,-	=Rp.34.200.000,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja 2 X Rp. 2.850.000,-	=Rp. 5.700.000,-
- Penggantian Hak 15 % X (Rp.27.120.000 + Rp.4.520.000)	=Rp. 5.985.000,-
- Upah proses 3 bulan upah/gaji 3 X Rp.2.850.000,-	=Rp. 8.550.000,-



Jumlah =Rp.54.435.000,-

(lima puluh empat juta empat ratus tiga puluh lima ribu rupiah)

Seharusnya Berbunyi :

Bahwaselain uang pesangon dan Hak-hak lainnya yang harus dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat, Tergugat juga diwajibkan membayar Upah Proses kepada Penggugat sesuai ketentuan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 155 ayat (2) dimana putusan ini dikuatkan dengan putusan Mahkamah Konstitusi No:37/PUU-IX/2011, dengan perincian pada point 12 dan point 13 sebagai berikut :

Penggugat : Pindo Wahyu Bagustian.

Masa Kerja : 5 tahun 11 bulan.

Upah Terakhir : Rp. 2.850.000,-

- Uang Pesangon 6 X 2 X Rp.2.850.000,- =Rp. 34.200.000,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja 2 X Rp. 2.850.000,- =Rp. 5.700.000,-
- Penggantian Hak 15 % X (Rp.34.220.000 + Rp.5.700.000) =Rp. 5.985.000,-
- Upah proses 3 bulan upah/gaji 3 X Rp.2.850.000,- =Rp. 8.550.000,-

Jumlah =Rp. 54.435.000,-

(lima puluh empat juta empat ratus tiga puluh lima ribu rupiah)

## 2. PETITUM :

DALAM POKOK PERKARA :

Pada Point 4 dalam Gugatan yang Berbunyi :

Menyatakan Penggugat berhak atas kompensasi Uang Pesangon dan Hak-hak lainnya secara tunai yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat dengan Perincian sebagai berikut :

- Uang Pesangon 6 X 2 X Rp.2.850.000,- =Rp.34.200.000,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja 2 X Rp. 2.850.000,- =Rp. 5.700.000,-
- Penggantian Hak 15 % X (Rp.27.120.000 + Rp.4.520.000)=Rp. 5.985.000,-
- Upah proses 3 bulan upah/ gaji 3 X Rp.2.850.000,- =Rp. 8.550.000,-

Jumlah =Rp. 54.435.000,-

(lima puluh empat juta empat ratus tiga puluh lima ribu rupiah)

Seharusnya Berbunyi :

Menyatakan Penggugat berhak atas kompensasi Uang Pesangon dan Hak-hak lainnya secara tunai yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat dengan Perincian sebagai berikut :

- Uang Pesangon 6 X 2 X Rp.2.850.000,- =Rp.34.200.000,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja 2 X Rp. 2.850.000,- =Rp. 5.700.000,-





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Penggantian Hak 15 % X (Rp.34.200.000 + Rp.5.700.000) =Rp. 5.985.000,-
- Upah proses 3 bulan upah/gaji3 X Rp.2.850.000,- =Rp. 8.550.000,-

Jumlah.....=Rp. 54.435.000,-

(lima puluh empat juta empat ratus tiga puluh lima ribu rupiah)

Demikian Permohonan Perbaikan Gugatan Penggugat ini disampaikan atas berkenan Majelis Hakim menerima dan mengabulkannya, Kami mengucapkan terima kasih.

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

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan hadir Kuasa Penggugat yang bernama Eko Hardi Sutopo, Tukidi Hendyanto, Eko Budi wardoyo berdasarkan Surat Kuasa Khusus No. 0103.PHI/SK.s/DPC/FSB .KAM/KSBSI/LT/I/2021 tertanggal 10 Januari 2021 sedangkan Tergugat hadir kuasanya bernama Totok Sutarto, S.H., Mudrika Yulianto, S.H., Drs. Nana Khusna, M.A., Michael John Amalo Sipet, S.H., Emilia Fazrin, S.H., dan Habibi Ihsanberdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 8 Februari 2021;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 130 ayat (1) HIR/ 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 oleh Penggugat ;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat memberikan jawaban pada tanggal 22 Maret 2021, yang pada pokoknya sebagai berikut :

### A. DALAM EKSEPSI :

- Bahwa Tergugat Menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat, kecuali yang secara tegas diakui oleh Tergugat dalam dalil jawaban ini;
- Gugatan Penggugat Kabur (*Exceptio Obscur libel*) :  
Bahwa objek gugatan Penggugat tidak jelas/gugatan kabur (*obscur libel*) padahal kejelasan suatu surat gugatan merupakan syarat formil sebuah gugatan, ketidak jelasan Penggugat terkait dalam hal dasar hukum gugatan, objek gugatan, petitum gugatan dan posita gugatan, sehingga gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat formil, dengan dasar dan alasan sebagai berikut :
  - Objek/ Apa Yang Diminta Dalam Gugatan Penggugat Tidak Jelas ;

Halaman 9 dari 34 Putusan PHINomor 13Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tjk



Bahwa objek gugatan tidak diterangkan dengan jelas, rinci dan pasti oleh Penggugat maka gugatan dapat dinyatakan *obscuur libel*, tidak jelasnya dasar objek gugatan Penggugat terbukti seperti yang diuraikan dalam objek gugatan yang tercantum dalam gugatan Penggugat yang tidak menjelaskan dan menyebutkan secara tegas dan jelas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk., yang diperpanjang setiap 1 (satu) tahun sekali, namun Penggugat hanya mencantumkan pada saat mulai bekerja saja, sejak kapan? Sampai Kapan? dan perpanjangannya Kapan/sampai kapan? Penggugat juga tidak menerangkan secara tegas dan jelas Tergugat telah melakukan tindakan yang bertentangan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal dan ayat berapa serta yang mengatur terkait apa ? Yang dimana sama sekali tidak dijelaskan oleh Penggugat, dengan tanpa mencantumkan pula dokumen atau bukti-bukti yang sah dan jelas, maka gugatan tersebut dapat dikatakan kabur atau *obscuur libel*, sehingga gugatan yang demikian haruslah ditolak, atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima ;

Dengan demikian terbukti dari dalil-dalil yang dikemukakan Penggugat tersebut kabur dan tidak jelas (*obscuur libel*) oleh karenanya haruslah ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak diterima ;

**B. DALAM POKOK PERMASALAHAN :**

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat, kecuali yang diakui secara tegas kebenarannya oleh Tergugat ;
2. Bahwa apa yang telah diuraikan Tergugat dalam Eksepsi mohon dipertimbangkan kembali dan dianggap sebagai bagian yang tidak terpisahkan dengan pokok perkara;
3. Bahwa alasan-alasan yang menjadi pokok permasalahan dalam perkara ini akan Kami bahas seluruhnya Dalam Pokok Perkara ;

**C. DALAM POKOK PERKARA :**

1. Bahwa tidak benar dalil Penggugat pada poin 1 yang menyatakan Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak terhadap Penggugat, dengan alasan Kontrak Kerja atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Penggugat telah habis, karena faktanya adalah pada tanggal 31 Maret 2020 kontrak kerja Penggugat dengan Tergugat berakhir sehingga dengan sendirinya putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, hal tersebut sebagaimana ketentuan tentang



berakhirnya hubungan kerja waktu tertentu yang diatur dalam Pasal 61 Undang – Undang No. 13 tahun 2003 mengenai tenaga kerja, dimana disebutkan bahwa perjanjian kerja dapat berakhir apabila :

- Pekerja meninggal dunia ;
- Jangka waktu kontak kerja telah berakhir ;
- Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap ;
- Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja ;

Bahwa Penggugat sudah mengakui berdasarkan dalil Penggugat pada angka 2 yang merupakan pengakuan sendiri, dimana Penggugat menyatakan bekerja pada Tergugat dengan status karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sehingga adalah salah apa yang didalilkan Penggugat tentang adanya adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melainkan Penggugat tidak lagi ada hubungan kerja dengan Tergugat dikarenakan telah berakhirnya perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ;

2. Bahwa dalam hukum perdata pengakuan adalah merupakan pembuktian yang sempurna, sebagaimana tercantum dalam H.I.R, yang mengatur tentang pengakuan yaitu dalam Pasal 174 H.I.R yang berbunyi :  
*“Pengakuan yang diucapkan dihadapan Hakim, menjadi bukti yang cukup untuk memberatkan orang yang mengaku itu, baik pengakuan itu diucapkan sendiri, baik pun diucapkan oleh seorang istimewa yang dikuasakan untuk melakukannya”;*
3. Bahwa dari ketentuan tersebut di atas, nyatalah bahwa Penggugat telah mengakui sendiri dimana Pengakuan yang dilakukan di depan persidangan yang dilakukan dihadapan Hakim menjadi bukti yang cukup untuk memperberat orang yang mengaku tersebut, baik pengakuan itu diucapkan sendiri oleh yang bersangkutan, atau pun pengakuan itu dilakukan oleh seorang yang istimewa dikuasakan untuk melakukannya, pengakuan yang dilakukan di depan persidangan mempunyai kekuatan bukti yang sempurna, Pengakuan yang dilakukan di depan persidangan baik yang diberikan oleh yang bersangkutan sendiri ataupun melalui kuasanya merupakan bukti yang sempurna dan mengikat, hal ini berarti bahwa Hakim harus menganggap bahwa dalil-dalil yang telah diakui itu



adalah benar, meskipun sesungguhnya belum tentu benar, akan tetapi karena adanya pengakuan tersebut maka hal itu sudah dianggap sebagai suatu kebenaran mutlak, dan pengakuan di depan sidang tidak boleh ditarik kembali ;

4. Bahwa dalil Penggugat angka 3 yang menyatakan Penggugat telah menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebanyak 4 (empat) kali tanpa menyebutkan secara tegas dan jelas kapan waktunya, akan tetapi faktanya berdasarkan dokumen Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat dan ditandatangani antara Penggugat dengan Tergugat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut dilakukan setelah adanya lamaran kerja yang dibuat dan diajukan oleh Penggugat pada tanggal 24 April 2018 sehingga atas surat lamaran serta test yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat maka dibuat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada tanggal 09 Mei 2018 dan berakhir pada tanggal 08 Mei 2019, yang kemudian diperpanjang pada tanggal 09 Mei 2019 dan berakhir pada tanggal 31 Maret 2020, sedangkan terhadap PKWT yang mana yang telah ditandatangani oleh Penggugat sebanyak 4 (empat) kali dan kapan telah ditandatangani Penggugat tersebut ? ;
5. Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak didaftarkan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Tengah berdasarkan dalil Penggugat pada angka 4 merupakan adalah tidak benar, karena Tergugat telah melaporkan semua Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan Tergugat kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Lampung Tengah, sesuai ketentuan hukum yang berlaku;
6. Bahwa berdasarkan Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sesuai yang didalilkan oleh Penggugat pada dalil Gugatannya angka 8 yaitu :
  1. Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
    - a. Kesepakatan kedua belah pihak ;
    - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan melawan hukum
    - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan ; dan
    - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku ;
  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.

-Bahwa berdasarkan ketentuan tersebut di atas, antara Penggugat dengan Tergugat telah tercapai kata sepakat untuk membuat Perjanjian Kerja dimana Penggugat bekerja kepada Tergugat berdasarkan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuktikan dengan Penggugat telah menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut tanpa ada paksaan dari Penggugat dan atas pekerjaan yang dilakukan Penggugat tersebut tidak bertentangan dengan ketentuan tersebut di atas ;

8. Bahwa tidak benar dalil Penggugat pada angka 10 yang menyatakan Penggugat ditempatkan pada bagian DOC Operator dengan status Kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sejak awal masuk bekerja tanggal 14 April 2014 sampai 31 Maret 2020, karena faktanya Penggugat baru bekerja dengan Tergugat setelah Penggugat mengajukan surat lamaran terlebih dahulu dan ditempatkan pada bagian Sexer yang dimulai pada tanggal 9 Mei 2018 yang berakhir pada 31 Maret 2020 dimana perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah berakhir menurut hukum sesuai tanggal berakhir yang dicantumkan dan disepakati para pihak dalam perjanjian ;

9. Bahwa dalil Penggugat pada angka 11 dan 12 yang menyatakan Tergugat telah melanggar ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Permenaker Nomor : 100 tahun 2004 dengan sama sekali tidak disebutkan pelanggaran dalam hal apa dan bagaimana serta disuguhkan bukti-buktinya oleh Penggugat, sehingga Tergugat merasa tidak memahami ataupun bingung pelanggaran yang mana yang dimaksud oleh Penggugat dalam dalil gugatannya tersebut, melainkan jelas sesuai pengakuan Penggugat sendiri dimana hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah selesai dikarenakan kontrak kerja Penggugat dengan Tergugat telah selesai dan tidak diperpanjang kembali berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ;

10. Bahwa Penggugat mendalilkan gugatannya berdasarkan ketentuan Pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan :

*Halaman 13 dari 34 Putusan PHINomor 13Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tjk*





- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja ;
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh ;
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial ;

Bahwa berdasarkan ketentuan di atas, maka Pengusaha tidak boleh melakuakn PHK secara sepihak melainkan harus melalui perundingan terlebih dahulu dan kemudian apabila hasil perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Pasal 151 ayat (3) di atas, akan tetapi dikarenakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah merupakan hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, maka dengan demikian adalah tidak tepat dan tidak berdasar hukum sama sekali apabila Penggugat mendalilkan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang harus memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sebagaimana diatur dalam Pasal 151 ayat (3); dan bertentangan dengan Pasal 151 ayat (1), (2) dan (3) dan juga 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

11. Bahwa oleh karena Penggugat tidak memiliki dasar-dasar dan alasan-alasan yang jelas dalam Gugatannya, maka tuntutan perhitungan uang pesangon yang didalilkan oleh Penggugat sebesar Rp. 54.435.000,- (lima puluh empat juta empat ratus tiga puluh lima ribu rupiah) adalah tidak berdasar hukum sama sekali, sehingga harus ditolak, atau setidaknya tidak dinyatakan tidak dapat diterima, karena tanpa didasarkan oleh aturan hukum yang sah, dan tidak cukup bukti ;
12. Bahwa terkait dengan permintaan uang paksa (*dwangsom*) yang dimohonkan oleh Penggugat, maka sesuai Ketentuan Pasal 606 *Reglement*



*op de Rechtsvordering* ("RV") menyatakan bahwa tuntutan uang paksa (*dwangsom*) hanyadapat dikabulkan terhadap Gugatan yang menuntut hal lain selain tuntutan pembayaran sejumlah uang;

- Yurisprudensi tetap Mahkamah Agung RI menguatkan ketentuan tersebut di atas, antara lain sebagai berikut:

1. Putusan Mahkamah Agung RI No. 791K/Sip/1972 tanggal 26 Februari 1973 : "*Uang paksa tidak berlaku terhadap tindakan untuk membayar uang.*";
2. Putusan Mahkamah Agung RI No. 307K/Sip/1976 tanggal 7 Desember 1976 : "*Tuntutan uang paksa/dwangsom tidak berlaku terhadap tindakan untuk membayar uang.*";

- Selain itu, ketentuan Rv Belanda mengenai syarat tuntutan uang paksa (*dwangsom*) yang diadopsi oleh Rv Indonesia juga berlaku dalam sistem peradilan di Indonesia yang dapat dilihat dalam pertimbangan Putusan Mahkamah Agung RI No. 1172 K/Pdt/2005 tanggal 30 Januari 2006, sebagai berikut: "...Namun tentang amar pembayaran uang denda sebesar Rp.100.000,- setiap hari bila Tergugat Konpensasi lalai menjalankan putusan tersebut harus ditiadakan, karena pada hakekatnya hukuman tersebut merupakan hukuman pembayaran uang paksa/dwangsom yang menurut Pasal 611 a ayat (1) kalimat terakhir B.Rv, lembaga uang paksa tidak dapat diterapkan dalam suatu putusan yang mengandung diktum penghukuman membayar sejumlah uang, karena penghukuman untuk membayar sejumlah uang itu selalu dapat diwujudkan (misalnya dengan upaya paksa/eksekusi).";

- Pasal 611a ayat (1) kalimat terakhir B.Rv mengatur sebagai berikut:  
"*...sesungguhnya uang paksa tidak dapat dijatuhkan dalam hal penghukuman untuk pembayaran sejumlah uang.*";

13. Bahwa Berdasarkan penjelasan dan ketentuan hukum di atas, terbukti bahwa tuntutan uang paksa (*dwangsom*) dari Penggugat bertentangan dengan ketentuan hukum dan yurisprudensi yang berlaku. Oleh karena itu, sudah sepatutnya Majelis Hakim yang Terhormat untuk menolak tuntutan uang paksa (*dwangsom*) dari Penggugat ;
14. Berdasarkan alasan dan uraian-uraian yang disertai dengan dasar hukum di atas, maka seluruh dalil-dalil Penggugat sama sekali tidak dapat dibuktikan secara sah menurut hukum, oleh karena itu adalah patut dan berdasar hukum apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara ini untuk menolak seluruh gugatan Penggugat atau setidak-tidaknya

Halaman 15 dari 34 Putusan PHINomor 13Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tjk



menyatakan Gugatan ini tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*) ;  
Maka berdasarkan hal-hal tersebut di atas, Tergugat mohon dengan hormat kiranya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, Pada Pengadilan Negeri Tanjung Karang yang memeriksa perkara ini memberikan putusan sebagai berikut:

**A. DALAM EKSEPSI :**

1. Menerima dan mengabulkan seluruh eksepsi Tergugat ;
2. Menyatakan gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima ;

**B. DALAM POKOK PERKARA :**

1. Menyatakan menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima ;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini ;

Atau

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, Pada Pengadilan Negeri Tanjung Karang yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon agar memberikan putusan yang seadil-adilnya (*exaequo et bono*) ;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan Replik tanggal 5 April 2021 dan Tergugat telah pula mengajukan Duplik tanggal 12 April 2021 sebagaimana tercantum dalam berita acara;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat P-1 s/d P-8 berupa:

1. Fotocopy Slip gaji periode bulan Maret 2020, diberi tanda P-1 ;
2. Fotocopy Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan, diberi tanda P-2 ;
3. Fotocopy Informasi saldo Jaminan Hari Tua, diberi tanda P-3 ;
4. Fotocopy Risalah Konfirmasi, diberi tanda P-4 ;
5. Fotocopy Surat dari Perusahaan, diberi tanda P-5 ;
6. Fotocopy Surat dari Perusahaan, diberi tanda P-6 ;
7. Fotocopy Surat dari Perusahaan, diberi tanda P-7 ;
8. Fotocopy Surat dari Perusahaan, diberi tanda P-8 ;

Menimbang bahwa foto copy surat bukti tersebut diatas, diberi tanda materai cukup dan telah dicocokkan dengan aslinya dan Penggugat mengajukan (2) orang saksi 1. **HENDRIONO** dan 2. **WAGIMAN** yang didengar keterangannya dipersidangan dibawah sumpah ;

1. Saksi **HENDRIONO** pada pokoknya memberikan keterangan sebagai berikut:

Halaman 16 dari 34 Putusan PHINomor 13Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tjk



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi kenal Penggugat sejak 2014 karena sama-sama karyawan kontrak yang pernah bekerja di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk ;
- Bahwa Saksi bekerja di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Sejak tahun 2009 sampai tahun 2020 sebagai tenaga kontrak yang dipekerjakan dibagian Vaksin ;
- Bahwa Penggugat sudah tidak bekerja lagi sejak tahun 2019, bulannya Saksi tidak tahu ;
- Bahwa Penggugat berhenti bekerja di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Karena diberhentikan. Diberhentikan karena habis kontrak ;
- Bahwa Saksi tidak tahu Penggugat diberhentikan itu ada SK nya;
- Bahwa Saksi tidak tahu Penggugat ada diberi surat peringatan;
- Bahwa Penggugat belum mendapat pesangon ;
- Bahwa saksi menjadi karyawan kontrak dengan cara mengajukan surat lamaran. Setelah habis kontrak lalu mengajukan lamaran lagi. Semua karyawan kontrak begitu ;
- Bahwa T-1 dan T-4 memang seperti itu yaitu surat lamaran kerja ke PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Setiap habis kontrak 1 (satu) tahun, lalu membuat surat lamaran seperti itu lagi ;
- Bahwa Saksi bekerja 6 (enam) hari dalam seminggu dan jam kerjanya setiap hari kerja dari pukul 06.00 WIB sampai pukul 14.00 WIB jam kerja Saksi itu sama dengan Penggugat ;
- Bahwa Fasilitas yang Saksi dapatkan yaitu gaji, BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan ;
- Bahwa Saksi berhenti karena habis masa kontrak pada bulan Desember 2020 ;
- Bahwa setiap hari pekerjaan selalu ada. Dibagian pekerjaan Saksi yaitu Vaksin, setiap karyawan harus memvaksin ayam sebanyak 2500 ekor per shift ;
- Bahwa kalau ayam tidak di vaksin, ayam bisa saja terjual. Tidak di vaksin tidak apa-apa. Vaksin itu atas permintaan dari konsumen. Kalau dahulu

Halaman 17 dari 34 Putusan PHINomor 13Pdt.Sus-PHI/2021/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

vaksin itu adalah pekerjaan penunjang, sekarang jadi pekerjaan inti. Tapi sejak tahun 2018 hampir semua pembeli minta ayam di vaksin ;

- Bahwa kalau Pekerja/ Karyawan dibagian vaksin tidak ada, produksi tidak masalah dan akan tetap terus jalan ;
- Bahwa kalau di musim hujan produksi ayam tidak berhenti, tetap berjalan;
- Bahwa PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Tidak pernah membeli bibit ayam dari luar. Tapi dari bibit ayam sendiri ;
- Bahwa gaji karyawan tetap tidak sama dengan gaji karyawan kontrak ;
- Bahwa selain sebagai vaksinator Saksi juga bekerja sebagai pemilah telur ayam ;
- Bahwa pekerjaan Saksi itu sesuai dengan kontrak di surat lamaran ;
- Bahwa setelah habis kontrak kita diberitahu perusahaan bahwa kontrak kita habis. Dan sewaktu kita mengajukan surat lamaran baru lagi, kita tidak akan dites ;
- Bahwa Produksi berkurang pernah terjadi di tahun 2020 hampir 20-30% ;

## 2. Saksi **WAGIMAN** pada pokoknya memberikan keterangan sebagai berikut:

- Bahwa PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. bergerak dibidang pengetasan ayam ;
- Bahwa Saksi bekerja di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. sejak tahun 2014. Saksi kerja bersamaan dengan Penggugat. Saksi dan Penggugat sama-sama karyawan kontrak. Tapi Penggugat sudah tidak kerja lagi, off sejak bulan April 2020, sedangkan Saksi masih bekerja ;
- Bahwa Penggugat bekerja dibagian Vaksin ;
- Bahwa Saksi tidak tahu Penggugat mendapat surat peringatan ;
- Bahwa Penggugat belum mendapat pesangon ;
- Bahwa di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Ada pegawai kontrak dan ada pegawai tetap ;
- Bahwa beda pegawai tetap dan pegawai kontrak. Kalau pegawai tetap kerjanya terus, tidak ada off. Sedangkan pegawai kontrak kalau sudah

Halaman 18 dari 34 Putusan PHINomor 13Pdt.Sus-PHI/2021/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

habis masa kontrak, maka mengajukan surat lamaran lagi setiap 2 (dua) tahun ;

- Bahwa di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Lebih banyak pegawai kontrak daripada pegawai tetap ;
- Bahwa bukti surat T-1 dan T-4, Ya seperti itulah surat lamaran kerja ke PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Setiap habis kontrak 1 (satu) tahun, lalu membuat surat lamaran seperti itu lagi ;
- Bahwa Saksi bekerja dibagian packing ;
- Bahwa dalam seminggu kerjanya 4 (empat) hari. Kerjanya dari pukul 08.00 WIB sampai pukul 16.00 WIB ;
- Bahwa Pekerjaan Saksi itu setiap hari, terus menerus, tidak pernah berhenti ;
- Bahwa setiap hari ada penjualan ayam ;
- Bahwa pekerja kontrak bisa saja menjadi pegawai tetap, tergantung dari penilaian perusahaan, bukan karena test untuk itu. Penilaiannya bagaimana Saksi tidak paham. Itupun selama Saksi kerja disana baru sekali. Dan waktu itu pegawai kontrak yang diangkat menjadi pegawai tetap sejumlah 50 orang ;
- Bahwa sekarang ini produksi masih stabil. Lebih naik dari tahun 2020 ;
- Bahwa Saksi mengajukan surat lamaran setelah masa kontrak saya 2 (dua) tahun habis. Setelah itu off ;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat pertama kali bekerja dibagian Vaksin lalu pindah kebagian shelter ;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat T-1 s/d T-5 berupa:

1. Fotocopy Surat Lamaran dan Daftar Riwayat Hidup yang dibuat oleh Pindo Wahyu Bagustia pada tanggal 24 April 2018, diberi tanda T-1;
2. Fotocopy Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No:809/JCI-PBD/HRD/V/2018 tertanggal 9 Mei 2018, diberi tanda T-2;
3. Fotocopy Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No:052/JCI-PBD/HRD/V/2019 tertanggal 9 Mei 2019 , diberi tanda T-3;

Halaman 19 dari 34 Putusan PHINomor 13Pdt.Sus-PHI/2021/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Fotocopy Surat Lamaran dan Daftar Riwayat Hidup yang dibuat oleh Pindo Wahyu Bagustia pada tanggal 1 April 2020, diberi tanda T-4;
5. Fotocopy Pendaftaran/Perubahan Data Tenaga Kerja BPJS Ketenagakerjaan atas nama Pindo Wahyu Bagustian tertanggal 30 Mei 2018, diberi tanda T-5;

Menimbang bahwa foto copy surat bukti tersebut diatas diberi tanda materai cukup dan telah dicocokkandengan aslinya, kecuali T-5 tidak ada aslinya dan Tergugat mengajukan 2 (dua) orang saksi 1. **HENDRALIN PUTRA**, dan 2. **LUKMAN ABDUROKHIM, S.Pi.** yang didengar keterangannya dipersidangan dibawah sumpah ;

1. Saksi **HENDRALIN PUTRA** pada pokoknya memberikan keterangan sebagai berikut:

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat ;
- Bahwa Saksi bekerja di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Sejak tahun 1991 dan sejak 2008 Saksi menjabat Manager HRD ;
- Bahwa benar Penggugat dulu pernah bekerja di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Sejak April 2014. Sekarang sudah tidak bekerja lagi sejak Maret 2020 ;
- Bahwa Penggugat adalah karyawan kontrak dan ditempatkan dibagian Vaksinator ;
- Bahwa kontrak kerja Penggugat setiap tahun diperpanjang 1 (satu) tahun lagi. Kemudian diperpanjang lagi setelah Penggugat mengajukan surat lamaran. Setelah itu Penggugat tidak diperpanjang lagi ;
- Bahwa Penggugat sejak April 2014 sampai dengan Maret 2020 tidak terus menerima kerja, pernah jeda. Jeda nya tahun berapa Saksi lupa, sekitar selama tiga bulan ;
- Bahwa gaji terakhir Penggugat sekitar Rp2.000.000,00-an ;
- Bahwa pekerjaan Penggugat itu bukan pekerjaan utama. Pekerjaan utama di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Adalah dibagian produksi. Pekerjaan vaksin itu bersifat pendukung, itu tergantung atas permintaan oleh konsumen. Tapi pekerjaan dibagian vaksin itu tidak pernah putus ;
- Bahwa Penggugat habis kontrak di bulan Maret 2020. Dan sebulan sebelum habis kontrak Penggugat sudah ditawarkan PT Japfa Comfeed

Halaman 20 dari 34 Putusan PHINomor 13Pdt.Sus-PHI/2021/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Indonesia Tbk., tetapi Penggugat tidak mengajukan lamaran baru. Apa alasannya Penggugat tidak mengajukan lamaran baru, Saksi tidak tahu ;

- Bahwa Saksi tidak tahu Penggugat sebelum berhenti kerja pernah mendapat sanksi ;
- Bahwa dari bukti surat P-5 sampai P-8 ini terlihat Penggugat 4 (empat) kali diperpanjang kontraknya dan dari itu Penggugat 2 (dua) kali mengajukan permohonan baru. Dan Penggugat berhenti kerja karena kontrak kerjanya habis waktu ;
- Bahwa sebulan sebelum kontraknya habis, PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. akan memberitahu Penggugat secara tertulis yang ditiptkan dibagian di Pos Satpam ;
- Bahwa surat lamaran itu diajukan sebulan sebelum kontrak habis. Dan surat lamaran itu untuk kontrak baru, bukan perpanjangan kontrak ;
- Bahwa dari bukti surat P-5 tersebut benar Penggugat pertama kali kerja di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. dengan mengajukan surat lamaran dan setelah di tes, Penggugat diterima pertama kali kerja sejak 1 April 2014 habis kontrak 15 Maret 2015 ;
- Bahwa dari bukti surat P-6 itu terlihat Penggugat bekerja lagi karena mengajukan surat lamaran baru setelah habis kontrak 15 Maret 2015 dan Penggugat bekerja lagi sejak 16 April 2015 tanpa dites lagi ;
- Bahwa Penggugat diterima dulu, soal penempatan dibagian apa itu tergantung kebutuhan bagian produksi ;
- Bahwa dari bukti surat P-7 tersebut Penggugat bekerja lagi di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. dengan mengajukan surat lamaran lagi. Begitu juga dengan bukti surat P-8 Penggugat mengajukan surat lamaran baru lagi ;
- Bahwa bukti surat T-1.a itu adalah surat lamaran terakhir Penggugat yang ia diterima sebagai karyawan kontrak di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk ;
- Bahwa bukti surat T-2 itu adalah perjanjian kerja waktu tertentu antara PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. dengan Penggugat selama 12 (dua belas) bulan terhitung mulai 9 Mei 2018 sampai 8 Mei 2018 ;

Halaman 21 dari 34 Putusan PHINomor 13Pdt.Sus-PHI/2021/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa bukti surat T-3 itu adalah perjanjian kerja waktu tertentu antara PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. dengan Penggugat tidak sampai 12 (dua belas) bulan yaitu hanya 10 (sepuluh) bulan dan 22 (dua puluh dua) hari terhitung mulai 9 Mei 2019 sampai 31 Maret 2020 ;
- Bahwa bukti surat T-4 itu adalah surat lamaran baru Penggugat. Tapi surat lamaran Penggugat itu tidak diproses, karena bagian produksi tidak minta ;
- Bahwa semua surat lamaran masuk kebagian Administrasi, bagian tersebut dibawah Saksi ;
- Bahwa surat pemberitahuan habis kontrak beda bunyinya dengan bukti surat P-5, P-6, P-7 dan P-8. Surat pemberitahuan habis kontrak biasanya diberikan ke Penggugat 1 (satu) bulan sebelum masa kontrak habis. Dan si surat pemberitahuan habis kontrak tercantum pengalaman kerja bagi Penggugat ;
- Bahwa bukti surat P-5, P-6, P-7 dan P-8 itu dikeluarkan oleh perusahaan setelah yang bersangkutan habis kontrak atas permintaan Penggugat ;
- Bahwa bukti surat P-5, P-6, P-7, P-8 itu dibuat setiap habis kontrak sesuai permintaan Penggugat ;
- Bahwa bukti surat P-5, P-6, P-7, P-8 itu dibuat secara bersamaan karena Penggugat tidak minta setiap ia habis kontrak. Surat itu diberikan kalau Penggugat minta ;
- Bahwa setelah habis kontrak kepada Penggugat tidak langsung diberikan pesangon ;

2. Saksi **LUKMAN ABDUROKHIM, S.Pi**, pada pokoknya memberikan keterangan sebagai berikut :

- Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat ;
- Bahwa Saksi bekerja di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. sejak tahun 2006 dan pindah ke Lampung sejak 2018 dengan menjabat sebagai Manager Produksi ;

Halaman 22 dari 34 Putusan PHINomor 13Pdt.Sus-PHI/2021/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa kalau membaca dari berkas yang ada di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk., maka Penggugat pernah bekerja di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. selama 6 (enam) tahun. Dan waktu Saksi pindah ke Lampung, Penggugat sudah bekerja ;
- Bahwa Penggugat bekerja dibagian Vaksinator, masih anak buah Saksi ;
- Bahwa Bagian vaksin itu bukan bagian pekerjaan utama di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Volume kerjanya naik-turun. Hanya sebagai penunjang. Kalau lagi banyak permintaan dari konsumen maka kita minta tambah pekerja. Tapi vaksin itu pekerjaan yang ada dan terus-menerus, tidak pernah berhenti. Tidak pernah dalam 1 (satu) tahun tidak ada pekerjaan dibagian vaksin ;
- Bahwa Pekerja di bagian vaksinator itu tidak tetap, bisa bertambah dan bisa berkurang tergantung permintaan konsumen. Tapi rata-rata dibagian vaksinator itu ada 60 orang pekerja ;
- Bahwa Penggugat itu bekerja tidak tetap dibagian vaksin. Pernah juga dibagian sexer, tapi itu masih sesuai dengan pekerjaan yang ada tertuang di kontrak ;
- Bahwa dalam sehari jam kerjanya 7 jam ;
- Bahwa Pekerja kontrak bisa saja menjadi pekerja tetap itu dilihat dari penilaian tapi tidak lewat test ;
- Bahwa mengenai pekerjaan tidak ada perbedaan antara pekerja tetap dan pekerja kontrak ;
- Bahwa Penggugat berhenti bekerja di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. karena habis kontrak ;
- Bahwa sebelum habis kontrak sebulan sebelumnya telah diberitahukan kepada Penggugat bahwa kontraknya akan habis. Dan kalau ada pekerjaan yang akan habis kontrak, Saksi sebagai atasan diberitahu oleh HRD ;
- Bahwa Pekerjaan sexer itu juga bukan pekerjaan utama, tapi hanya penunjang, sama dengan vaksin ;

Halaman 23 dari 34 Putusan PHINomor 13Pdt.Sus-PHI/2021/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)





- Bahwa Saksi pindah ke Lampung tahun 2018, saya lihat Penggugat sudah dibagikan vaksin ;
- Bahwa sejak tahun 2018 sampai tahun 2020 produksi menurun. Di tahun 2021 awal-awal sempat naik. Sekarang produksi turun lagi ;
- Bahwa dengan kondisi sekarang ini bagian vaksinator hanya butuh 10 (sepuluh) orang pekerja ;

Menimbang bahwa terhadap keterangan saksi tersebut para pihak akan menanggapi dalam kesimpulan;

Menimbang bahwa selanjutnya Para Pihak telah mengajukan kesimpulan pada tanggal 29 April 2021 secara tertulis;

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

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;

#### **TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**

##### **DALAM EKSEPSI :**

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah menyampaikan Eksepsi yang bukan mengenai kewenangan mengadili, maka Eksepsi tersebut akan dipertimbangkan dibawah ini :

- **Gugatan Penggugat Kabur (*Exceptio Obscur libel*) :**  
Bahwa objek gugatan Penggugat tidak jelas/ gugatan kabur (*obscur libel*) padahal kejelasan suatu surat gugatan merupakan syarat formil sebuah gugatan, ketidak jelasan Penggugat terkait dalam hal dasar hukum gugatan, objek gugatan, petitum gugatan dan posita gugatan, sehingga gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat formil, dengan dasar dan alasan sebagai berikut :
  - **Objek/ Apa Yang Diminta Dalam Gugatan Penggugat Tidak Jelas ;**  
Bahwa objek gugatan tidak diterangkan dengan jelas, rinci dan pasti oleh Penggugat maka gugatan dapat dinyatakan *obscur libel*, tidak jelasnya dasar objek gugatan Penggugat terbukti seperti yang diuraikan dalam objek gugatan yang tercantum dalam gugatan Penggugat yang tidak menjelaskan



dan menyebutkan secara tegas dan jelas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. ;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan terhadap Eksepsi yang diajukan oleh Tergugat sebagai berikut:

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tentang Gugatan Penggugat Kabur yang menyatakan pada pokoknya bahwa objek gugatan Penggugat tidak jelas/ gugatan kabur (*obscuur libel*) padahal kejelasan suatu surat gugatan merupakan syarat formil sebuah gugatan, ketidak jelasan Penggugat terkait dalam hal dasar hukum gugatan, objek gugatan, petitum gugatan dan posita gugatan, sehingga gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat formil dan objek gugatan tidak diterangkan dengan jelas, rinci dan pasti oleh Penggugat dandilil (Posita) Penggugat Saling Bertentangan dan setelah Majelis Hakim membaca gugatan secara seksama yang diajukan oleh Penggugat ternyata objek gugatan Penggugat sudah jelas dan terang antara Posita dan Petitumnya yang mana pokok persoalan yang diajukan oleh Penggugat adalah tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat dimana antara Posita dan Petitum dalam gugatan Penggugat ternyata sudah rinci dan tidak saling bertentangan;

Menimbang, bahwa dengan demikian Eksepsi yang diajukan oleh Tergugat tersebut tidak beralasan hukum oleh karena harus dinyatakan ditolak ;

**DALAM POKOK PERKARA :**

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan dalam gugatan Penggugat tersebut diatas ;

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

1. Bahwa awal dari permasalahan ini adalah karena adanya keputusan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak kepada Penggugat dengan alasan Kontrak Kerja atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Penggugat telah habis atau selesai Kontrak ;
2. Bahwa Penggugat diterima bekerja di Perusahaan Tergugat dahulunya mengajukan lamaran Kerja setelah dilakukan test, seleksi, dan Training Penggugat diterima bekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tertentu (PKWT) dari awal masuk bekerja hingga dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh Tergugat ;

3. Bahwa hubungan kerja yang di terapkan oleh Tergugat melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu kepada Penggugat adalah untuk pekerjaan produksi yang bersifat tetap serta terus menerus, dan Penggugat telah menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) lebih dari 4 (empat) kali dan setelah di konfirmasi dan ditanyakan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Lampung Tengah melalui Kuasa Penggugat bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut tidak pernah didaftarkan oleh Tergugat pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Tengah selaku instansi yang bertanggungjawab dan berwenang di bidang ketenagakerjaan ;

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

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil yang sampaikan Penggugat, kecuali yang secara tegas diakui oleh Tergugat ;
2. Bahwa Tergugat tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak terhadap Penggugat, dengan alasan Kontrak Kerja atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Penggugat telah habis, karena faktanya adalah pada tanggal 31 Maret 2020 kontrak kerja Penggugat dengan Tergugat berakhir sehingga dengan sendirinya putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, hal tersebut sebagaimana ketentuan tentang berakhirnya hubungan kerja waktu tertentu yang diatur dalam Pasal 61 Undang – Undang No. 13 tahun 2003 ;
3. Bahwa Penggugat sudah mengakui berdasarkan dalil Penggugat pada angka 2 yang merupakan pengakuan sendiri, dimana Penggugat menyatakan bekerja pada Tergugat dengan status karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sehingga adalah salah apa yang didalilkan Penggugat tentang adanya adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melainkan Penggugat tidak lagi ada hubungan kerja dengan Tergugat dikarenakan telah berakhirnya perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ;
4. Bahwa faktanya berdasarkan dokumen Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat dan ditandatangani antara Penggugat dengan

Halaman 26 dari 34 Putusan PHINomor 13Pdt.Sus-PHI/2021/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut dilakukan setelah adanya lamaran kerja yang dibuat dan diajukan oleh Penggugat pada tanggal 24 April 2018 sehingga atas surat lamaran serta test yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat maka dibuat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada tanggal 09 Mei 2018 dan berakhir pada tanggal 08 Mei 2019, yang kemudian diperpanjang pada tanggal 09 Mei 2019 dan berakhir pada tanggal 31 Maret 2020 ;

Menimbang, bahwa yang menjadi pokok perselisihan dalam perkara ini ialah : bahwa Penggugat menolak untuk diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat dengan alasan 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 hubungan kerja antara 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 Penggugat dan tanggapan dari Tergugat yang diajukan oleh kedua belah pihak maka persoalan yang paling pokok dan fundamental yang harus dipertimbangkan dan dibuktikan adalah : Apakah sah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat ?

Menimbang, bahwa berdasarkan Gugatan Penggugat maka Majelis Hakim memandang bahwa Petitum Primer/ Tuntutan Pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat adalah sebagaimana Petitum gugatan Penggugat angka 2 (dua) yang berbunyi menyatakan perbuatan Tergugat dengan mem-PHK Penggugat batal demi hukum karena melanggar ketentuan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 59 ayat (1) dan (2), Pasal 151 ayat (3), Pasal 155 ayat (1), (2) dan (3) ;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 163 HIR/ 283 RBg yang menyatakan bahwa barangsiapa yang mendalilkan suatu hak, maka orang itu harus membuktikan adanya hak itu dan peristiwanya ;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan bahwa Penggugat telah diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat maka kewajiban bagi Penggugat

Halaman 27 dari 34 Putusan PHINomor 13Pdt.Sus-PHI/2021/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

untuk membuktikan dalil gugatannya tersebut sehingga Majelis Hakim akan mempertimbangkan berdasarkan bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat sebagai berikut :

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti P-1** berupa Slip Gaji Bulan Maret 2020 diperoleh fakta bahwa Penggugat menerima gaji Bulan Maret 2020 sebesar Rp. 2.850.000,00 (dua juta delapan ratus lima puluh ribu rupiah) ;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti P-5** berupa Surat Keterangan yang dikeluarkan oleh PT. Japfa Comfeed Indonesia/Tergugat yang ditandatangani oleh Hendarlin Putra selaku P & GA tanggal 21 April 2020 diperoleh fakta bahwa Tergugat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan Pindo Wahyu Bagustian/Penggugat telah bekerja di PT. Japfa Comfeed Indonesia (Poultry Breeding Division) Unit Hatchery Bumi Ratu Nuban Lampung jabatan sebagai DOC Operator dari 01 April 2014 sampai dengan 15 Maret 2015 ;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti P-6** berupa Surat Keterangan yang dikeluarkan oleh PT. Japfa Comfeed Indonesia/ Tergugat yang ditandatangani oleh Hendarlin Putra selaku P & GA tanggal 21 April 2020 diperoleh fakta bahwa Tergugat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan Pindo Wahyu Bagustian/Penggugat telah bekerja di PT. Japfa Comfeed Indonesia (Poultry Breeding Division) Unit Hatchery Bumi Ratu Nuban Lampung jabatan sebagai DOC Operator dari 16 April 2015 sampai dengan 15 April 2016 ;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti P-7** berupa Surat Keterangan yang dikeluarkan oleh PT. Japfa Comfeed Indonesia/ Tergugat yang ditandatangani oleh Hendarlin Putra selaku P & GA tanggal 21 April 2020 diperoleh fakta bahwa Tergugat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan Pindo Wahyu Bagustian/Penggugat telah bekerja di PT. Japfa Comfeed Indonesia (Poultry Breeding Division) Unit Hatchery Bumi Ratu Nuban Lampung jabatan sebagai DOC Operator dari 16 Mei 2016 sampai dengan 08 April 2018 ;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti P-8** berupa Surat Keterangan yang dikeluarkan oleh PT. Japfa Comfeed Indonesia/ Tergugat yang ditandatangani oleh Hendarlin Putra selaku P & GA tanggal 21 April 2020 diperoleh fakta bahwa Tergugat mengeluarkan Surat Keterangan yang

Halaman 28 dari 34 Putusan PHINomor 13Pdt.Sus-PHI/2021/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

menyatakan Pindo Wahyu Bagustian/Penggugat telah bekerja di PT. Japfa Comfeed Indonesia (Poultry Breeding Division) Unit Hatchery Bumi Ratu Nuban Lampung jabatan sebagai DOC Operator dari 09 Mei 2018 sampai dengan 13 Maret 2020 ;

Menimbang, bahwa selanjutnya Tergugat menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah berakhir karena selesainya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal 31 Maret 2020 dengan bukti sebagai berikut ;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti T-1** Surat Lamaran dan Daftar Riwayat Hidup yang dibuat oleh Pindo Wahyu Bagustian/ Penggugat tanggal 24 April 2018 *diperoleh fakta* bahwa Penggugat mengajukan lamaran kerja sebagai karyawan pada tanggal 24 April 2018 yang ditujukan kepada PT. Japfa Comfeed Indonesia (Poultry Breeding Division) Unit Hatchery Bumi Ratu Nuban Lampung/ Tergugat ;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti T-2** berupa Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No : 809/JCI-PBD/HRD/V/ 2018 tertanggal 9 Mei 2018 yang dikeluarkan oleh PT. Japfa Comfeed Indonesia (Poultry Breeding Division) Lampung *diperoleh fakta* bahwa antara Penggugat dengan Tergugat telah menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan jabatan sebagai Sexer dengan masa tenggang waktu selama 12 (dua belas) bulan terhitung mulai tanggal 09 Mei 2018 dan berakhir pada tanggal 08 Mei 2019 ;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti T-3** berupa Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No : 052/JCI-PBD/HRD/V/ 2019 tertanggal 9 Mei 2019 yang dikeluarkan oleh PT. Japfa Comfeed Indonesia (Poultry Breeding Division) Lampung *diperoleh fakta* bahwa antara Penggugat dengan Tergugat telah menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan jabatan sebagai Vaccinator Operator dengan masa tenggang waktu selama 10 (sepuluh) bulan 22 (dua puluh dua) hari terhitung mulai tanggal 09 Mei 2019 dan berakhir pada tanggal 31 Maret 2020 ;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti T-4** Surat Lamaran dan Daftar Riwayat Hidup yang dibuat oleh Pindo Wahyu Bagustian/ Penggugat tanggal 01 April 2020 *diperoleh fakta* bahwa Penggugat mengajukan lamaran kerja sebagai karyawan pada tanggal 01 April 2020 yang ditujukan kepada PT. Japfa Comfeed

Halaman 29 dari 34 Putusan PHINomor 13Pdt.Sus-PHI/2021/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

Indonesia (Poultry Breeding Division) Unit Hatchery Bumi Ratu Nuban  
Lampung/ Tergugat ;

Menimbang, bahwa ketentuan mengenai berakhirnya Perjanjian Kerja telah diatur dalam Pasal 61 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan :

## Pasal 61

(1) *Perjanjian kerja berakhir apabila :*

- a. *Pekerja meninggal dunia.*
- b. *Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.*
- c. *Adanya putusan pengadilan dan/ atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, atau*
- d. *Adanya keadaan atau perjanjian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.*

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) huruf b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut diatas menyatakan bahwa Perjanjian Kerja bisa berakhir apabila salah satunya karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja atau dapat dikatakan Perjanjian Kerja berakhir demi hukum karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja yang sudah diperjanjikan dalam Perjanjian Kerja tersebut ;

Menimbang, bahwa dari **bukti P-5, bukti P-6, bukti P-7, dan bukti P-8** berupa Surat Keterangan yang dikeluarkan oleh PT. Japfa Comfeed Indonesia/ Tergugat dan **bukti T-2** berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat tanggal 9 Mei 2018 serta **bukti T-3** berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat tanggal 9 Mei 2019 telah terbukti bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat telah selesai atau berakhir pada tanggal 31 Maret 2020 ;

Menimbang, selanjutnya dari **bukti T-4** Surat Lamaran dan Daftar Riwayat Hidup yang dibuat oleh Pindo Wahyu Bagustian/ Penggugat tanggal 01 April 2020 telah terbukti bahwa Penggugat mengajukan lamaran kerja sebagai karyawan pada tanggal 01 April 2020 yang ditujukan kepada PT. Japfa Comfeed

Halaman 30 dari 34 Putusan PHINomor 13Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tjk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Indonesia (Poultry Breeding Division) Unit Hatchery Bumi Ratu Nuban Lampung/ Tergugat akan tetapi karena tidak ada ketersediaan bibit ayam maka Penggugat tidak diterima bekerja di tempat Tergugat ;

Menimbang, bahwa hal tersebut diatas juga diperkuat oleh keterangan saksi dari Tergugat yang bernama saksi Hendralin Putra dan saksi Lukman Abdurokhim, S.Piyang memberikan keterangan di depan persidangan pada pokoknya menyatakan bahwa sdr. Hendralin Putrasebagai HRD Manager dan saksi Lukman Abdurokhim, S.Pi selaku atasan Penggugat di PT. Japfa Comfeed Indonesia/ Tergugat di Lampung telah mengetahui dan melihat sendiri Penggugat menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan jangka waktu tanggal 9 Mei 2018 dan tanggal 9 Mei 2019 yang akan berakhir pada tanggal tanggal 31 Maret 2020 ;

Menimbang, bahwa dari **bukti P-5, bukti P-6, bukti P-7, bukti P-8, bukti T-2, bukti T-3** dan berdasarkan keterangan saksi saksi Hendralin Putra sebagai HRD Manager dan saksi Lukman Abdurokhim, S.Pi selaku atasan Penggugat tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa telah terbukti hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah berakhir sesuai dengan jangka waktu yang telah diperjanjikan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut yaitu tanggal 31 Maret 2020 ;

Menimbang, bahwa dengan berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan jangka waktu yang telah diperjanjikan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan apabila dihubungkan dengan ketentuan Pasal 61 ayat (1) huruf b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 maka Majelis Hakim berkesimpulan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat demi hukum berakhir pada tanggal 31 Maret 2020;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang telah diuraikan diatas Majelis Hakim berkesimpulan bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat demi hukum berakhir pada tanggal 31 Maret 2020 maka tindakan Tergugat yang melakukan PHK dengan tidak memperpanjang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap Penggugat tersebut adalah sah menurut hukumsehingga hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus diputus sejak dibacakan putusan a quodan Penggugat tidak berhak atas Uang Pesangon;

Halaman 31 dari 34 Putusan PHINomor 13Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tjk



Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Penggugat terbukti tidak dapat membuktikan dalil-dalil gugatannya sedangkan Tergugat ternyata dapat membuktikan dalil-dalil sangkalannya ;

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

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

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian dan pertimbangan-pertimbangan diatas Majelis Hakim berpendirian petitum pokok/ primer Penggugat sebagaimana Petitum gugatan Penggugat angka 2 (dua) yang berbunyi menyatakan perbuatan Tergugat dengan mem-PHK Penggugat batal demi hukum karena melanggar ketentuan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 59 ayat (1) dan (2), Pasal 151 ayat (3), Pasal 155 ayat (1), (2) dan (3) adalah tidak beralasan hukum oleh karenanya patut untuk ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena petitum pokok/ primer Penggugat ditolak oleh Majelis Hakim maka petitum lainnya juga dinyatakan ditolak karena tidak ada relevansinya untuk dipertimbangkan ;

Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan bahwa gugatan Penggugat harus dinyatakan ditolak untuk seluruhnya ;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat ternyata tidak melebihi Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) maka sesuai Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 biaya perkara yang timbul dalam perkara a quo dibebankan kepada Negara ;

Memperhatikan, Pasal 61 ayat (1) huruf b Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta ketentuan Undang-undang yang bersangkutan dalam perkara ini.

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

Halaman 32 dari 34 Putusan PHINomor 13Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tjk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## DALAM EKSEPSI :

- Menolak Eksepsi yang diajukan oleh Tergugat untuk seluruhnya ;

## DALAM POKOK PERKARA :

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Membebankan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara sejumlah Rp. 642.000,00 (enam ratus empat puluh dua ribu rupiah).

Demikian diputuskan dalam sidang musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungkarang Kelas IA, pada hari Kamis tanggal 29 April 2021, oleh kami, Surono, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Tri Endro Budianto, S.H., M.H., dan Eddy P Nasution, SE., S.H., M.H., masing-masing Hakim Adhoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungkarang Kelas IA Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tjk, tanggal 1 Februari 2021, putusan tersebut diucapkan pada hari Kamis tanggal 6 Mei 2021 dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Surono, S.H., M.H. sebagai Hakim Ketua dengan dihadiri oleh Iskandar Zulkarnaen, S.H., M.H. dan Eddy P. Nasution, SE., S.H., M.H., sebagai Hakim Anggota, Zainuddin Panitera Pengganti, kuasa Penggugat, dan kuasa Tergugat;

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Iskandar Zulkarnaen, S.H., M.H

Surono, S.H., M.H.

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

Panitera Pengganti,

Zainuddin.

Halaman 33 dari 34 Putusan PHINomor 13Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tjk





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

### Perincian biaya:

1.	Daftar Perkara.....	Rp. 30.000,00
2.	ATK.....	Rp. 50.000,00
3.	Relas Panggilan.....	Rp. 542.000,00
4.	Materai.....	Rp. 10.000,00
5.	Redaksi.....	Rp. 10.000,00+
	Jumlah .....	Rp. 642.000,00

(enam ratus empat pulu dua ribu rupiah).

#### Disclaimer

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