



PUTUSAN
Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

1. **WENDRI**, Jenis Kelamin Laki Laki, Umur 49 Tahun, Agama Islam, Kewarganegaraan Indonesia, Pekerjaan Karyawan Swasta, Alamat JL Pramuka Ujung RT 002/RW 012 Kel Lembah Sari Kec Rumbai Timur Kota Pekanbaru Riau, selanjutnya disebut **Penggugat I**;
2. **ZULFITRI**, Jenis kelamin Laki Laki, Umur 46 Tahun, Agama Islam, Kewarganegaraan Indonesia, Pekerjaan Karyawan Swasta, Alamat JL Sri Indra II Block C No.35 RT 003/RW 005 Kel Rumbai Bukit Kec Rumbai Barat Kota Pekanbaru Riau, selanjutnya disebut **Penggugat II**;
Penggugat I dan Penggugat II memberikan kuasa kepada RIZKY NOVRIANDI, S.H., M.H dan kawan-kawan kesemuanya adalah Para Advokat/Pengacara & Konsultan Hukum pada kantor ANDI JUSMAN,SH, MH & PARTNER (JSP) LAW OFFICE yang beralamat di Jalan Abdi No. 11 Limbungan Rumbai, bertindak baik bersama-sama maupun sendiri-sendiri, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 30 Mei 2024, yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal 16 Juli 2024 dengan nomor register 162/SK/PHI/2024/PN Pbr. selanjutnya disebut sebagai **Para Penggugat**;

Lawan

DIREKTUR UTAMA PT. ASIA FORESTAMA RAYA PEKANBARU (AFR), yang beralamat di Jalan Terminal Lama Ujung/Jl RGM No. 75 Kel. Limbungan, Kec. Rumbai Pesisir Pekanbaru Riau, dalam hal ini diwakili oleh HARJO PRANOTO LIESWANTO selaku Direktur PT. ASIA FORESTAMA RAYA, memberi kuasa kepada LEONARDO FRANSISKUS P. MANULLANG, S.H dan

Halaman 1 dari 32 Putusan PHI Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



kawan-kawan kesemuanya adalah Staf Legal PT Asia Forestama Raya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 08 Juli 2024, yang didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal 19 Juli 2024 dengan nomor register 174/SK/PHI/2024/PN Pbr, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;
Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;
Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang bahwa Para Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 24 Juni 2024 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 1 Juli 2024 dalam Register Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

A. Posita

Adapun mengenai duduk persoalannya adalah sebagai berikut ;

1. Bahwa Penggugat (WENDRI) adalah pekerja/buruh yang selama ini bekerja pada Bagian/Dept FOREMAN/PLYWOOD LINE di PT ASIA FORESTAMA RAYA (PT. AFR) dengan masa kerja selama 13 (tiga belas) tahun 3 (tiga) bulan terhitung dari tanggal 12 Oktober 2010 sampai dengan tanggal 31 Januari 2024, dengan Gaji sebesar Rp 3.451.585,- (tiga juta empat ratus lima puluh satu ribu lima ratus delapan puluh lima rupiah) dan tunjangan jabatan sebesar Rp. 200.000,- (dua ratus Ribu Rupiah) perbulan;
2. Bahwa Penggugat (ZULFITRI) adalah pekerja/buruh yang selama ini bekerja pada Bagian/Dept PLYWOOD LINE LOKAL di PT ASIA FORESTAMA RAYA (PT. AFR) dengan masa kerja selama 16 (enam belas) tahun 2 (dua) bulan terhitung dari tanggal 08 November 2007 sampai dengan tanggal 31 Januari 2024, dengan Gaji sebesar Rp 3.451.585,- (tiga juta empat ratus lima puluh satu ribu lima ratus delapan puluh lima rupiah) perbulan;
3. Bahwa selama Para Penggugat bekerja di PT ASIA FORESTAMA RAYA, Para Penggugat pada awal mulai masuk bekerja dengan Kontrak PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) per enam (6) bulan secara terus menerus tanpa ada jedahnya;



4. Bahwa kemudian dari per enam (6) bulan di ubah menjadi per tiga (3) bulan oleh Tergugat sampai dengan tanggal 31 Mei 2020. Selanjutnya pada bulan November tahun 2021 Tergugat memperpanjang kontrak PKWT sampai bulan April 2022, dan pertama kalinya Tergugat memberikan Uang Kompensasi Atas PKWT yang dibuat antara Para Penggugat dengan Tergugat tersebut, sebesar setengah bulan dari gaji Para Penggugat, tanpa memberikan Uang Pesangon, Penghargaan Masa Kerja dan Uang yang Menjadi Hak Hak Para Penggugat, yang sebelumnya telah bekerja dari tahun 2008 –s/d 2021 berdasarkan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
5. Bahwa sebagaimana telah diuraikan di atas, Para Penggugat telah bekerja di PT ASIA FORESTAMA RAYA (AFR) selama lebih dari 10 (sepuluh) tahun, bahkan ada yang mencapai 14 tahun bekerja secara terus menerus tidak pernah diistirahatkan dan setiap 3 bulan sekali disuruh menandatangani perpanjangan kontrak yang disertai dengan lampiran berupa surat pengunduran diri, tanpa ada masa jedah atau diistirahatkan setelah kontrak kerja sebelumnya berakhir;
6. Bahwa dalam hal ini tindakan Tergugat yang tidak mengakui masa kerja Para Penggugat sebagai karyawan tetap (PKWTT), adalah sangat bertentangan dengan Pasal 59 ayat (4) dan ayat (7) UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 59 Ayat (1) ayat (2) dan ayat (3) Undang Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja Bab IV tentang ketenagakerjaan. Dengan memperhatikan ketentuan pasal tersebut, maka Penggugat tidak lagi sebagai karyawan kontrak tetapi dengan sendirinya telah berubah menjadi karyawan tetap pada perusahaan pemberi kerja dalam hal ini PT ASIA FORESTAMA RAYA;
7. Bahwa setiap dilakukan perpanjangan kontrak antara PARA PENGGUGAT dan TERGUGAT, TERGUGAT MENYURUH PARA PENGGUGAT untuk menandatangani surat pengunduran diri yang telah disiapkan oleh Tergugat dengan dalil tandatangan tersebut hanya merupakan formalitas yang harus dipenuhi, dan jika tidak Ditandatangani maka PARA PENGGUGAT dianggap Tidak ingin bekerja lagi di PT ASIA FORESTAMA RAYA;
8. Bahwa pada intinya Para Penggugat dikontrak/PKWT terus menerus oleh Tergugat dengan tujuan kalau terjadi Pemutusan Hubungan Kerja



(PHK) seperti saat ini Tergugat tidak berkewajiban memberikan Hak-Hak Para Penggugat seperti Pesangon, Penghargaan Masa Kerja, Uang Pengobatan dan Perumahan serta Cuti yang belum diambil, Uang lembur, Sisa Upah dan lain sebagainya dan TERGUGAT hanya ingin memberikan uang Pisah sebesar 1bulan Gaji;

9. Bahwa Tergugat tidak memiliki itikad baik terhadap Para Penggugat, yaitu Tergugat telah memanfaatkan ketidaktahuan Para Penggugat terhadap UU Ketenagakerjaan dengan maksud untuk menghilangkan hak-hak Para Penggugat;
10. Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat adalah batal demi hukum oleh karena bertentangan dengan Pasal 59 Ayat (1), (2),(3). Undang Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja Bab IV tentang ketenagakerjaan;
11. Bahwa sebagaimana bunyi Pasal 59 Ayat (1) ayat (2) dan ayat (3) Undang Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja Bab IV tentang ketenagakerjaan adalah :

(1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
- b. Pekerjaan yang di perkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;
- e. Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

(3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi Hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

12. Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang di lakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat bertentangan atau tidak memenuhi ketentuan



sebagaimana di maksud pada Ayat (1) dan ayat(2) tersebut diatas maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

13. Bahwa sebagaimana bunyi Pasal 59 Ayat (2) Undang Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja Bab IV tentang ketenagakerjaan adalah "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak dapat diadakan untuk Pekerjaan yang bersifat tetap", yang mana Para Penggugat bekerja secara terus menerus, diatas 10 (sepuluh) tahun bahkan ada yang bekerja selama 14 (empat belas) tahun maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

14. Bahwa sebagaimana telah diuraikan diatas diperkuat dengan adanya putusan pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 721k/pdt.sus-PHI/2021 antara direktur utama PT Asia Forestama Raya melawan Andrita (Mantan Karyawan PT Asia Forestama Raya) Yang menghukum tergugat (PT Asia Forestama Raya) membayarkan hak hak penggugat (Andrita) Mantan Karyawan PT Asia Forestama Raya;

15. Bahwa berdasarkan dalil-dalil Para Penggugat tersebut di atas, maka Para Penggugat dari Perjanjian Kerta Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), oleh karena Para Penggugat telah di berhentikan Secara Sepihak oleh Tergugat Tanpa Penetapan sebagaimana Pasal 151 Ayat (3) Undang Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja Bab IV tentang ketenagakerjaan. Dengan demikian kepada Tergugat dihukum untuk Membayar Hak-hak Para Penggugat berdasarkan pasal 44 ayat (2) PP nomor 35 Tahun 2021 "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan Kerja Terhadap pekerja Karena alasan tutup Yang disebabkan bukan Karena Perusahaan mengalami kerugian maka pekerja/Buruh berhak atas Uang pesangon 1(satu) kali ketentuan Dan Uang Penghargaan masa Kerja 1(satu) Kali ketentuan" antara lain sebagai berikut:

- 1) **WENDRI**, dengan masa kerja dari 12 oktober 2010-31 januari 2024 (13 tahun 3 bulan) dan gaji pokok terakhir Rp.3.451.585+Tunjangan Rp.200.000 maka jumlah haknya adalah:

Pesangon : $9 \times (\text{Rp. } 3\,451\,585 + \text{Rp. } 200\,000) = \text{Rp } 32\,864\,265$

Penghargaan Masa Kerja : $5 \times (\text{Rp. } 3\,451\,585 + \text{Rp. } 200\,000) = \text{Rp } 18\,257\,925$



Jumlah : **Rp.51 122 190**

- 2) **ZULFITRI**, dengan masa kerja dari 8 NOVEMBER 2007-31 JANUARI 2024 (16 TAHUN 1 BULAN) dan gaji pokok terakhir Rp.3.451.585,- maka jumlah haknya adalah:

Pesangon : $9 \times \text{Rp } 3\,451\,585 = \text{Rp.}31\,064\,265$

Penghargaan Masa Kerja : $6 \times \text{Rp } 3\,451\,585 = \text{Rp.}20\,709\,510$

Jumlah : **Rp.51 773 775**

TOTAL : Rp. 102.895.965,-

Terbilang (seratus dua juta delapan ratus sembilan puluh lima ribu sembilan ratus enam puluh lima rupiah);

16. Bahwa berdasarkan Keterangan Pimpinan Perusahaan PT. ASIA FORESTAMA RAYA (PT.AFR) dalam pertemuan pada waktu Bipartit, Tergugat tidak bersedia memberikan hak-hak Penggugat dan mengatakan Hanya Mampu memberikan 1 bulan Upah untuk uang Pisah, dikarenakan perusahaan akan tutup dan Tergugat tidak dapat memberikan sebagaimana yang di minta oleh Penggugat;

17. Bahwa sebagai upaya penyelesaian sengketa ketenagakerjaan antara Para Penggugat dengan Tergugat, maka Para Penggugat terlebih dahulu menyampaikan pengaduan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru pada tanggal 05 Maret 2024 dan setelah itu Tergugat dipanggil secara Patut, bahwa terhadap Panggilan pertama (1) Surat Nomor S.500.15.15.2/DISNAKER/19/2024 tanggal 21 Maret 2024, untuk pertemuan tanggal 27 Maret 2024 Tidak dihadiri oleh TERGUGAT. Kemudian Panggilan ke dua (II) dengan surat Nomor S.500.15.15.2/DISNAKER/42/2024 tanggal 16 April 2024 untuk pertemuan tanggal 22 April 2024 para pihak hadir dalam Mediasi. Pengusaha/Terguga menjelaskan bahwa perusahaan Cuma sanggup untuk membayarkan 1 bulan upah terhadap para pekerja, namun pekerja menolak jika hanya 1 bulan upah yang akan diberikan perusahaan dan Mediasi dilaksanakan namun tidak tercapai kesepakatan sebagaimana ketentuan UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu Pasal 13 Ayat (2) dan Mediator mengeluarkan anjuran tertulis (anjuran terlampir);

18. Bahwa berdasarkan poin-poin diatas Tergugat tidak beritikad baik kepada Para Penggugat, dengan semena-mena melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan dengan seenaknya tidak membayarkan hak-



hak Para Penggugat, dan boleh jadi kepada karyawan lain pada PT.Asia Forestama Raya banyak mengalami nasib yang sama dengan Para Penggugat. Oleh karena itu mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru untuk mengadili perkara ini dengan seadil-adilnya dan menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Para Penggugat.

19. Bahwa untuk mencari kepastian hukum maka Penggugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang mengadili perkara ini agar dapat menghukum /memerintahkan Tergugat untuk menyelesaikan/membayar hak-hak Para Penggugat berupa Gaji/Upah sampai Gugatan ini diputuskan sebagaimana mestinya/berkekuatan Hukum tetap Inkhra'
20. Bahwa atas tindakan Tergugat tersebut di atas, Penggugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang mengadili perkara ini agar dapat memerintahkan Tergugat untuk membayar Pesangon dan hak-hak lainnya kepada Para Penggugat sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Ayat (2), dan Ayat (3), Ayat (4);
21. Bahwa agar Gugatan ini tidak sia-sia dan menjamin agar terpenuhinya segala tuntutan Penggugat, maka Penggugat mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, berkenan melakukan Sita Jaminan atau *sita conservatoir beslag* terhadap harta benda/asset Tergugat, yakni berupa Kendaraan dan Alat Berat serta Kantor Milik Penggugat yang terletak di Jalan Terminal Lama Ujung/Jl. RGM No 75 Limbungan Rumbai Pesisir Pekanbaru, sebagai tindakan awal untuk menjaga kemungkinan-kemungkinan yang tidak diingini, karena Tergugat tidak memiliki itikad baik untuk menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan dengan Para Penggugat;

B. Petitum ;

Bahwa berdasarkan semua alasan yang telah Penggugat uraikan diatas, maka Penggugat mohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia yang memeriksa dan mengadili Perkara ini berkenan memutus sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum dan Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat terhitung sejak putusan ini diucapkan;



4. Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pesangon kepada Para Penggugat Sebesar 1(satu) kali ketentuan:
 - **WENDRI**, dengan masa kerja dari 12 oktober 2010-31 januari 2024 (13 tahun 3 bulan) dan gaji pokok terakhir Rp.3.451.585+Tunjangan Rp.200.000 maka jumlah haknya adalah:
Pesangon : $9 \times (\text{Rp. } 3\,451\,585 + \text{Rp. } 200\,000) = \text{Rp } 32\,864\,265,-$ (tiga puluh dua juta delapan ratus enam puluh empat ribu dua ratus enam puluh lima rupiah)
 - **ZULFITRI**, dengan masa kerja dari 8 NOVEMBER 2007-31 JANUARI 2024 (16 TAHUN 2 BULAN) dan gaji pokok terakhir Rp.3.451.585,- maka jumlah haknya adalah:
Pesangon : $9 \times \text{Rp } 3\,451\,585 = \text{Rp.}31\,064\,265$ (tiga puluh satu juta enam puluh empat ribu dua ratus enam puluh lima rupiah)
5. Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Penghargaan Masa Kerja kepada Para Penggugat sebesar 1(satu) kali ketentuan:
 - **WENDRI**, dengan masa kerja dari 12 oktober 2010-31 januari 2024 (13 tahun 3 bulan) dan gaji pokok terakhir **Rp.3.451.585**+Tunjangan **Rp.200.000** maka jumlah haknya adalah:
Penghargaan Masa Kerja: $5 \times (\text{Rp. } 3\,451\,585 + \text{Rp. } 200\,000) = \text{Rp } 18\,257\,925$ (delapan belas juta dua ratus lima puluh tujuh ribu sembilan ratus dua puluh lima rupiah)
 - **ZULFITRI**, dengan masa kerja dari 8 NOVEMBER 2007-31 JANUARI 2024 (16 TAHUN 2 BULAN) dan gaji pokok terakhir Rp.3.451.585,- maka jumlah haknya adalah:
Penghargaan Masa Kerja: $6 \times \text{Rp } 3\,451\,585 = \text{Rp.}20\,709\,510$ (dua puluh juta tujuh ratus sembilan ribu lima ratus sepuluh rupiah).
6. Menghukum dan memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar hak-hak Para Penggugat secara keseluruhan sebesar **Rp RP. 102.895.965,-** (seratus dua juta delapan ratus sembilan puluh lima ribu sembilan ratus enam puluh lima rupiah);
7. Memerintahkan dan meletakkan Sita Jaminan terhadap harta benda Tergugat, yakni berupa Kendaraan dan Alat Berat serta Kantor yang terletak di Jl. Terminal Lama Ujung / Jln RGM No 75 Limbungan Rumbai Pekanbaru;
8. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar **Rp 100.000,-** (seratus ribu rupiah) per hari apabila Tergugat lalai membayar isi putusan dalam perkara ini;



9. Memerintahkan kepada Tergugat untuk melaksanakan dan patuh terhadap isi putusan;

ATAU;

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain dalam memeriksa dan memutuskan perkara ini, mohon putusan yang sedail-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*).

Menimbang bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Para Penggugat dan Tergugat masing-masing menghadap Kuasanya tersebut;

Menimbang bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak;

Menimbang bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan Surat Gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Para Penggugat;

Menimbang bahwa terhadap gugatan Para Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan Jawaban pada pokoknya sebagai berikut :

Dalam Eksepsi

1. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil-dalil yang diajukan oleh Para Penggugat, kecuali yang diakui secara tegas dalam Jawaban ini;
2. Gugatan Kabur (*Obscuur Libel*), bahwa Gugatan yang diajukan tidak memiliki dasar hukum yang jelas dan terlalu mengada-ada, Gugatan Para Penggugat tidak disusun secara sistematis, serta Gugatan Para Penggugat tidak lengkap karena tidak memiliki bukti risalah yang baik dan benar. Oleh karena itu Gugatan kabur tersebut harus dinyatakan tidak dapat diterima.

Dalam Pokok Perkara

1. Bahwa apa yang termuat dalam Eksepsi Tergugat atas seluruhnya secara mutatis mutandis merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari Jawaban dalam Pokok Perkara;
2. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Para Penggugat, kecuali yang diakui secara tegas oleh Tergugat;
3. Bahwa dalil-dalil Para Penggugat pada **Poin 1** tidaklah benar, pada faktanya Para Penggugat merupakan pekerja yang berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang masa periode kontrak kerjanya telah selesai;
4. Bahwa Para Penggugat Pada Tanggal 02 Maret 2020 telah membuat Surat Pengunduran Diri ke Tergugat dan Tergugat juga telah menyelesaikan hak-hak normatif Para Penggugat;



5. Bahwa dalam Surat Pengunduran Diri, Para Penggugat menandatangani surat berhenti bekerja yang berbunyi “.....Terimakasih atas Manajemen PT. Asia Forestama Raya yang telah mengajari dan membimbing saya dan telah menyelesaikan hak-hak saya selama bekerja di PT. Asia Forestama Raya.”;
6. Bahwa dalil Para Penggugat pada Poin 3 dan 4 mempunyai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) per 6 (enam) bulan kemudian per 3 (tiga) bulan dikarenakan perusahaan Tergugat bergerak di bidang kayu lapis, apabila bahan baku kayu lapis sedikit maka Tergugat membuat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Para Penggugat. Pada saat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Para Penggugat berakhir, Tergugat memberikan kompensasi kepada Para Penggugat sesuai **Pasal 16** Peraturan Pemerintah 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Tergugat juga memberikan tambahan uang saguhati sebesar Rp. 3.294.625 (Tiga Juta Dua Ratus Sembilan Puluh Empat Ribu Enam Ratus Dua Puluh Lima Rupiah), uang sagu hati ini diluar hak normatif Para Penggugat;
7. Bahwa iktikad baik dari Tergugat dengan memberikan uang sagu hati diluar hak normatif tidak diterima Para Penggugat, Para Penggugat meminta kepada Tergugat diluar ketentuan Undang-Undang;
8. Bahwa dalil Para Penggugat pada **Poin 5** tidaklah benar, Para Penggugat telah membuat Surat Pengunduran Diri pada tanggal 02 Maret 2020 dan hak-hak normatif Para Penggugat telah diberikan oleh Tergugat;
9. Bahwa dalil Penggugat pada Poin 5 yang menggunakan dasar hukum Pasal 59 ayat (4) dan ayat (7) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah keliru dikarenakan Pasal 59 telah diubah dengan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
10. Bahwa Tergugat dalam menjalankan usaha bergerak dibidang kayu lapis sehingga kontrak kerja Para Penggugat dibuat berdasarkan stok bahan baku, apabila bahan baku tidak ada maka kontrak kerja Para Penggugat tidak diperpanjang dan mengurangi beberapa pekerjaan;
11. Bahwa pada saat berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Para Penggugat, Tergugat memberikan biaya kompensasi sesuai dengan Pasal 16 Peraturan Pemerintah 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan



Pemutusan Hubungan Kerja kemudian Para Penggugat menerima biaya kompensasi tersebut;

12. Bahwa dalil Para Penggugat pada Poin 6 tidaklah benar, Para Penggugat pada tanggal 02 Maret 2020 telah mengajukan Surat Pengunduran Diri kepada Tergugat. Para Penggugat juga pada dalil poin 6 tidak memahami bahwa Pasal 59 Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah diubah Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2023 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Jo. Peraturan Pemerintah 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;
13. Bahwa Para Penggugat tidak memahami tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diatur pada Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2023 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Jo. Peraturan Pemerintah 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;
14. Bahwa Pasal 16 Peraturan Pemerintah 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja telah mengatur perihal pemberian kompensasi terhadap Pekerja yang mempunyai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan pemberian kompensasi ini telah Tergugat berikan kepada Para Penggugat;
15. Bahwa dalil Para Penggugat pada Poin 7 tidaklah benar dan terlalu mengada-ada, Para Penggugat pada saat mengajukan dan menandatangani surat pengunduran diri tidak ada paksaan dan tekanan, bahkan Para Penggugat juga dalam Surat Pengunduran Diri mengucapkan terimakasih kepada PT.Asia Forestama Raya;
16. Bahwa setiap Pekerja di Republik Indonesia mengetahui apa arti Surat Pengunduran Diri, bahwa Tergugat tidak pernah menyampaikan kepada Para Penggugat Surat Pengunduran Diri yang diajukan Para Penggugat kepada Tergugat adalah hanya formalitas;
17. Bahwa dalil Para Penggugat pada Poin 8 terlalu mengada-ada, Tergugat telah membayarkan hak-hak normatif Para Penggugat sesuai dengan Pasal 16 Peraturan Pemerintah 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Tergugat juga memberikan tambahan uang



sagu hati kepada Para Penggugat sebesar Rp. 3.294.625 (Tiga Juta Dua Ratus Sembilan Puluh Empat Ribu Enam Ratus Dua Puluh Lima Rupiah) diluar hak normatif Para Penggugat akan tetapi Para Penggugat yang tidak menerima iktikad baik dari Tergugat;

18. Bahwa dalil Para Penggugat pada Poin 9 tidaklah benar, Perusahaan Tergugat memiliki Serikat Pekerja yang dimana Serikat Pekerja adalah perpanjangan tangan dari Para Penggugat, apabila Tergugat memanfaatkan ketidaktahuan Para Penggugat akan Undang-Undang Ketenagakerjaan, Tergugat sudah lama didemo oleh Serikat Pekerja;
19. Bahwa dalil Para Penggugat pada Poin 11 tidaklah tepat, Perjanjian diatur didalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1320 tentang syarat-syarat sah suatu perjanjian, sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Para Penggugat dan Tergugat sudah saling sepakat tentang poin-poin yang ada pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
20. Bahwa Pasal 5 Peraturan Pemerintah 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, “ Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun;
21. Bahwa dalil Para Penggugat pada Poin 12 dan 13 tidaklah benar, Undang-Undang Republik Indonesia No. 11 Tahun 2020 telah diubah menjadi Undang-Undang Republik Indonesia No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
22. Bahwa dalil Para Penggugat pada Poin 16 tidaklah benar, pada saat bipartit Tergugat memberikan kepada Para Penggugat kompensasi dan ditambah uang sagu hati, akan tetapi Para Penggugat menolak iktikad baik dari Tergugat, dan Para Penggugat meminta kepada Tergugat diluar ketentuan Undang-Undang;
23. Bahwa surat anjuran No.S.500.15.15.2/DISNAKER/116/2024 yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tidaklah sesuai fakta, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tidak melihat bukti-bukti apa yang diberikan Tergugat kepada Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru;
 - A. Surat Pengunduran Diri Para Penggugat;
 - B. Perjanjian Bersama (PB) antara Para Penggugat dan Tergugat;



C. Perjanjian Bersama (PB) Kompensasi yang diberikan Tergugat kepada Para Penggugat.

24. Bahwa anjuran Nomor: B.500.15.15.2/DISNAKER/116/2024 tanggal 21 Mei 2024 bukanlah kewajiban yang harus dipenuhi Tergugat, hal ini berdasarkan Pasal 13 ayat (2) huruf C Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengatur sebagai berikut:

“Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis”

25. Bahwa Tergugat menolak anjuran tertulis yang telah dikeluarkan Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru Nomor: B.500.15.15.2/DISNAKER/116/2024 tanggal 21 Mei 2024, hal ini bukanlah tindakan pembangkangan Tergugat terhadap anjuran tersebut, justru Para Penggugat yang tidak memahami proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

26. Bahwa Para Penggugat tidak memahami tentang anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru merupakan kewajiban Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru untuk mengetahui dan menandatangani anjuran tersebut serta bukanlah suatu kewajiban Tergugat untuk melaksanakan isi anjuran;

27. Bahwa dalil Para Penggugat pada Poin 18 sangat mengada-ada, Tergugat memberikan uang kompensasi kepada Para Penggugat kemudian Tergugat Juga memberikan uang sagu hati kepada Para Penggugat diluar hak normatif Para Penggugat, justru Para Penggugat yang tidak menerima iktikad baik dari Tergugat, dari total karyawan Tergugat yang berakhir hubungan kerja dikarenakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, 95 persen dari total pekerja yang menerima kompensasi dan ditambah dengan uang sagu hati;

Berdasarkan uraian-uraian yang telah Tergugat uraikan diatas, Tergugat telah jelas melaksanakan kewajiban normatif, oleh karenanya Tergugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus Perkara *a quo* untuk menolak Gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya.

A. Dalam Eksepsi:

Agar menerima dan mengabulkan seluruh Eksepsi Tergugat.



B. Dalam Pokok Perkara:

1. Menolak Gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan tidak ada Perbuatan Melawan Hukum yang dilakukan oleh Tergugat;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat telah berakhir sesuai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;
4. Menolak Tuntutan Para Penggugat untuk memberikan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Uang Penghargaan Masa Kerja;
5. Menolak sita jaminan (*Conservatoir Beslag*) harta benda milik Tergugat;
6. Menghukum Para Penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul didalam Perkara *a quo*.

Sudsidair

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Negeri Pekanbaru yang memeriksa, mengadili dan memutus Perkara *a quo* berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo et Bono*).

Menimbang bahwa atas jawaban Tergugat tersebut telah ditanggapi oleh Para Penggugat dalam repliknya pada tanggal 13 Agustus 2024 yang pada pokoknya tetap pada gugatannya dan atas replik Para Penggugat tersebut telah pula ditanggapi oleh Tergugat dalam dupliknya tanggal 20 Agustus 2024 yang pada pokoknya tetap pada eksepsi dan jawabannya diatas;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya Para Penggugat telah mengajukan bukti-bukti surat bertanda **P-1** sampai dengan **P-7** yang telah dibubuhi materai cukup dan telah diperiksa yang mana sebagian sesuai dengan aslinya, sebagian merupakan fotokopi dari fotokopi dan sebagian fotokopi dari print out yakni sebagai berikut:

1. P-1: Fotokopi Surat keterangan No: 21/AFR GA-Perso/II/2024 Atas Nama WENDRI;
2. P-2: Fotokopi Surat keterangan No: 293/AFR GA-Perso/II/2024 Atas Nama ZULFITRI;
3. P-3: Print out Slip Gaji Januari 2024 An. Wendri;
4. P-4: Print out Slip Gaji Januari 2024 An. Zulfetri;
5. P-5: Fotokopi Risalah Perundingan bipartit tanggal 28 Februari 2024;



6. P-6: Fotokopi Surat permintaan perundingan bipartit kepada Pimpinan PT Asia Forestama Raya melalui kuasa Hukum penggugat, Nomor Surat :003/JSP-PHI/II/2024 tanggal 20 Februari 2024;
7. P-7: Fotokopi Putusan Perkara PHI No 60/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pbr Jo Nomor 721 K/Pdt.Sus-PHI/2021 Antara Andrita Melawan Dirut PT Asia Forestama Raya;

Menimbang bahwa disamping mengajukan alat bukti surat, Para Penggugat juga menghadirkan 3 (tiga) orang saksi di persidangan yang bernama **1. Afriyanto**, **2. Muslim** dan **3. Aliasman** yang dibawah sumpah/janji telah memberikan keterangan yang pada pokoknya sebagai berikut;

1. Saksi Afriyanto

- Bahwa saksi tahu Para Penggugat bekerja sebagai pengawasan umum;
- Saksi bekerja bagian triplek mika;
- Bahwa Saksi pernah dipanggil saat saksi bekerja untuk tanda tangan kontrak perpanjangan per 6 (enam) bulan dan ada per 3 (tiga) bulan perpanjangan kontrak;
- Bahwa Saksi melakukan penandatanganan perjanjian kontrak saat saksi masih kondisi bekerja;
- Bahwa Saksi terima kontrak kerja per 6 bulan;
- Bahwa Saksi tahu Perusahaan ngambil kayu dari wilayah Kaliman, Jambi dan Sumbar;
- Bahwa Saksi tahu Perusahaan ini tidak ada izin dan tidak dapat beroperasi lagi dari pihak walikota;

2. Saksi Muslim

- Bahwa Saksi kenal dengan Pengugat yang merupakan teman satu kerja saksi;
- Bahwa Saksi ada melakukan kontrak kerja per 6 (enam) bulan ataupun per 3 (tiga) bulan;
- Bahwa Saksi habis kontrak di bulan Januari 2024;
- Bahwa Saksi tahu perusahaan bergerak dibidang Bergerak di bidang triplek;
- Bahwa Saksi tahu bahan baku tidak lancer sejak tahun 2023;
- Bahwa waktu Saksi kerja bahan baku masih ada;

3. Saksi Aliasman

- Bahwa saksi pernah kerja dengan menggunakan kontrak kerja adsa 3 (tiga) bulan dan ada 6 (enam) bulan;



- Bahwa Saksi sudah habis kontrak kerja dengan Tergugat;
- Kontrak kerja Saksi dengan Tergugat berapa selama 6 bulan;

Menimbang bahwa demikian juga Tergugat untuk menguatkan dalil-dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti-bukti surat bertanda **T-1** sampai dengan **T-21**, yang telah dibubuhi materai cukup dan telah dileges yang mana sebagian sesuai dengan aslinya, sebagian merupakan fotokopi dari fotokopi dan sebagian fotokopi dari print out sebagai berikut:

1. T-1: Fotokopi dari fotokopi Surat Pengunduran Diri Para Penggugat tertanggal 02 Maret 2020;
2. T-2: Fotokopi Perjanjian Bersama Para Penggugat tertanggal 30 Juli 2020;
3. T-3: Fotokopi Lamaran Pekerjaan Penggugat I yang diajukan kepada Tergugat tertanggal 01 Mei 2021;
4. T-4: Fotokopi Perjanjian Kerja Untuk Jangka Waktu Tertentu (PKWT) Penggugat I tertanggal 01 Mei 2021;
5. T-5: Fotokopi Perjanjian Bersama Para Penggugat tertanggal 01 November 2021;
6. T-6: Fotokopi Perjanjian Kerja Untuk Jangka Waktu Tertentu (PKWT) Para Penggugat tertanggal 01 November 2021;
7. T-7: Fotokopi Perjanjian Bersama Para Penggugat tertanggal 30 April 2022;
8. T-8: Perjanjian Kerja Untuk Jangka Waktu Tertentu (PKWT) Para Penggugat tertanggal 01 Mei 2022;
9. T-9: Fotokopi Perjanjian Bersama Para Penggugat tertanggal 01 November 2022;
10. T-10: Fotokopi Perjanjian Kerja Untuk Jangka Waktu Tertentu (PKWT) Penggugat II tertanggal 01 Mei 2022;
11. T-11: Perjanjian Bersama Para Penggugat tertanggal 02 Mei 2023;
12. T-12: Perjanjian Kerja Untuk Jangka Waktu Tertentu (PKWT) Para Penggugat tertanggal 01 Mei 2023;
13. T-13: Perjanjian Bersama Para Penggugat tertanggal 01 November 2023;
14. T-14: Perjanjian Kerja Untuk Jangka Waktu Tertentu (PKWT) Para Penggugat tertanggal 01 November 2023;
15. T-15: Fotokopi Perjanjian Bersama Para Penggugat tertanggal 01 Februari 2024;



16. T-16: Print out Bukti pembayaran kompensasi Para Penggugat bulan November 2021;
17. T-17: Print out Bukti pembayaran kompensasi Para Penggugat bulan Mei 2022;
18. T-18: Print out Bukti pembayaran kompensasi Para Penggugat tertanggal 14 November 2022;
19. T-19: Bukti pembayaran kompensasi Para Penggugat tertanggal 31 Mei 2023;
20. T-20: Print out Bukti pembayaran kompensasi Para Penggugat tertanggal 20 Desember 2023;
21. T-21: Print out Bukti pembayaran kompensasi Penggugat tertanggal 31 Januari 2024;

Menimbang bahwa Tergugat selain mengajukan alat bukti tertulis, juga menghadirkan 2 (dua) orang saksi dalam persidangan yang bernama **Yefriman** dan **Rian Septian** dibawah sumpah/janji telah memberikan keterangan yang yang pada pokoknya sebagai berikut;

1. **Saksi Yefriman**

- Bahwa Saksi bekerja dengan Tergugat jabatan sebagai Mandor dan sebagai Serikat Pekerja di Perusahaan Tergugat;
- Bahwa saksi sudah tidak bekerja lagi karena sudah habis bahan baku;
- Bahwa Saksi terima kompensasi dari Tergugat;
- Bahwa setahu Saksi semua tenaga kerja mendapat kontrak kerja;
- Bahwa Saksi sendiri yang mengambil uang kompensasi saksi tersebut;
- Bahwa Saksi tahu ada sekitar 600 (enam ratus) orang pekerja Tergugat;
- Bahwa Saksi tahu Perusahaan Tergugat saat ini bergerak di bidang apa kayu lapis;
- Bahwa Saksi tahu kayu tersebut didapat dari Kalimantan;
- Bahwa setahu Saksi kontrak kerja dibaca dulu baru tanda tangan karyawan;
- Bahwa setahu Saksi sebelum bekerja masukkan lamaran tertulis terlebih dulu;
- Bahwa setahu Saksi diawal yang buat surat lamaran kami sendiri kemudian saksi minta tolong sama serikat atas nama kami sendiri dan di buat satu rangkap;
- Bahwa Saksi bekerja sesuai dengan bahan baku yang disediakan oleh Tergugat;



- Bahwa saksi tahu jika tidak ada bahan baku saksi dan teman-teman saksi disuruh bekerja di pabrik untuk bersih-bersih dan maintenance;
- Bahwa Saksi tahu Tergugat melakukan rekrutmen pekerja dengan melakukan kontrak kerja selama 3 bulan dan 6 bulan dengan kondisi stok barang saja, jika tidak ada barang produksi tidak bisa jalan;

2. **Saksi Rian Septian**

- Bahwa Saksi bekerja dengan Tergugat sebagai personalia bulan Mei 2023;
- Bahwa setahu saksi jumlah karyawan di perusahaan tergugat sekitar 550-600 orang;
- Bahwa Saksi tahu semua pegawai dapat kompensasi;
- Bahwa Saksi bekerja kontrak diawal buat 6 bulan dan dibulan oktober diperpanjang 3 bulan, dapat kompensasi ½ bulan gaji untuk kontrak 6 (enam) bulan dan gaji sesuai UMK tahun 2023;
- Bahwa Saksi tahu Putusnya hubungan kerja Penggugat karena berakhirnya kontrak pada tanggal 31 Januari 2024;
- Bahwa Saksi tahu berakhir kontrak pekerja keseluruhan;
- Bahwa Saksi mengetahui bahan baku milik Tergugat sudah habis jadi tidak produksi lagi;
- Bahwa saksi tahu bahan baku milik Tergugat sudah habis jadi tidak produksi lagi;

Menimbang bahwa Para Penggugat dan Tergugat telah menyampaikan kesimpulan melalui e-court masing-masing pada tanggal 24 September 2024;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang bahwa bersama dengan jawabannya Tergugat menyampaikan eksepsi yang bukan mengenai kewenangan mengadili;

Menimbang bahwa eksepsi Tergugat tersebut pada pokoknya mengenai gugatan kabur (*Obscuur Libel*), dengan alasan pada pokoknya tidak memiliki dasar hukum yang jelas dan terlalu mengada-ada, tidak disusun secara sistematis, serta tidak lengkap karena tidak memiliki bukti risalah yang baik dan benar;



Menimbang bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang bahwa eksepsi gugatan kabur/*obscuur libel* pada dasarnya adalah eksepsi yang menyatakan gugatan Para Penggugat kabur yang dapat dikarenakan hal-hal yaitu: a. Posita tidak jelas/kabur, sebab dasar hukum yang menjadi dasar gugatan tidak jelas/tidak ada atau salah satu dari dasar hukum yang dijadikan dasar gugatan tidak jelas. b. Objek sengketa di dalam gugatan tidak jelas. c. Penggabungan dua atau lebih gugatan yang masing-masing tidak ada kaitan atau pada hakekatnya berdiri sendiri-sendiri. d. Pertentangan antara posita dengan petitum, bahwa adalah bentuk pengembangan lebih lanjut berdasarkan kebutuhan praktek peradilan terhadap ketentuan Pasal 8 RV mengenai syarat formil dan materil sebuah surat gugatan;

Menimbang bahwa mengenai syarat formil dan materil pengajuan gugatan telah datur dalam ketentuan Pasal 8 RV dimaksud yang pada pokoknya sebuah gugatan harus memuat:

1. Identitas para pihak;
2. Dasar atau dalil gugatan/ posita /fundamentum petendi berisi tentang peristiwa dan hubungan hukum;
3. Tuntutan/petitum terdiri dari tuntutan primer dan tuntutan subsider/tambahan.

Menimbang bahwa mengenai identitas Para Pihak pada pokoknya gugatan harus memuat secara jelas ciri-ciri Penggugat dan Tergugat yang pada pokoknya meliputi nama, pekerjaan dan alamat/domisili atau kedudukan untuk badan hukum;

Menimbang bahwa fundamentum petendi (posita) adalah bagian dari gugatan yang memuat uraian – uraian mengenai adanya hubungan hukum antara para pihak yang bersengketa yang pada pokoknya terdiri dari dua bagian yaitu bagian yang menguraikan tentang kejadian-kejadian atau peristiwa yang merupakan penjelasan dari duduk perkara dan bagian yang menguraikan tentang hukumnya yaitu tentang adanya hak atau hubungan hukum yang menjadi alas yuridis dari gugatan;

Menimbang bahwa petitum adalah bagian yang dimohonkan atau dituntut oleh Para Penggugat supaya diputuskan oleh pengadilan, sehingga petitum tersebut akan mendapat jawaban nantinya dalam ditum atau amar putusan pengadilan oleh karenanya antara posita dan petitum gugatan haruslah sejalan;



Menimbang bahwa setelah menelaah gugatan Para Penggugat secara cermat, Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan sudah memenuhi syarat formil dan materil sebuah gugatan dimana telah jelas identitas serta hubungan hukum antara para pihak dan antara posita dan petitum sudah sejalan yang pada pokoknya Para Penggugat dikontrak/PKWT terus menerus oleh Tergugat dengan tujuan kalau terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) seperti saat ini Tergugat tidak berkewajiban memberikan hak-hak Para Penggugat seperti pesangon, penghargaan masa kerja, uang pengobatan dan perumahan serta cuti yang belum diambil, uang lembur, sisa upah dan lain sebagainya dan Tergugat hanya ingin memberikan uang pisah sebesar 1 (satu) bulan gaji dan Tergugat tidak memiliki itikad baik terhadap Para Penggugat dan Tergugat telah memanfaatkan ketidaktahuan Para Penggugat terhadap undang-undang ketenagakerjaan dengan maksud untuk menghilangkan hak-hak Para Penggugat dan Para Penggugat mendalilkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat adalah batal demi hukum oleh karena bertentangan dengan Pasal 59 Ayat (1), (2), (3) Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV tentang ketenagakerjaan oleh karenanya Para Penggugat menuntut dibayarkan hak-hak atas pemutusan hubungan kerjanya tersebut sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan diatas, cukup alasan bagi Majelis Hakim menyatakan eksepsi Tergugat tidak beralasan hukum dan oleh karenanya dinyatakan tidak dapat diterima;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan Para Penggugat pada pokoknya adalah mengenai pemutusan hubungan kerja:

1. Bahwa Para Penggugat adalah pekerja pada Tergugat masing-masing sebagai berikut
 - a. Penggugat I dibagian/Dept Foreman/Playwood Line;
 - b. Penggugat II dibagian/Dept Playwood Line Lokal;
2. Bahwa Penggugat I menerima upah sejumlah Rp3.451.585,00 (tiga juta empat ratus lima puluh satu ribu lima ratus delapan puluh lima rupiah) ditambah tunjangan jabatan sejumlah Rp200.000,00 (dua ratus ribu rupiah);
3. Bahwa Penggugat II menerima upah sejumlah Rp3.451.585,00 (tiga juta empat ratus lima puluh satu ribu lima ratus delapan puluh lima rupiah)
4. Bahwa Para Penggugat tidak dipekerjakan lagi oleh Tergugat;



Menimbang bahwa yang menjadi persengketaan diantara para pihak adalah tindakan Tergugat yang telah di memberhentikan Para Penggugat secara sepihak oleh Tergugat tanpa penetapan sebagaimana Pasal 151 Ayat (3) Undang Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV tentang ketenagakerjaan maka Tergugat dihukum untuk Membayar Hak-hak Para Penggugat berdasarkan Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 "Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan tutup yang disebabkan bukan karena Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas Uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan Dan Uang Penghargaan masa Kerja 1 (satu) Kali ketentuan, hal mana dibantah oleh Tergugat yang pada pokoknya mendalilkan pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara Para Penggugat dan Tergugat karena alasan berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan pada saat berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Para Penggugat, Tergugat telah memberikan biaya kompensasi sesuai dengan Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Para Penggugat telah menerima biaya kompensasi tersebut, oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat yang menjadi pokok perselisihan di antara pihak adalah dalil-dalil Para Penggugat yang menjadi dasar petitum pokok gugatan angka 2 yang berbunyi: "*Menghukum dan Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)*";

Menimbang bahwa berdasarkan hal tersebut di atas maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu persoalan fundamental terkait dengan petitum pokok gugatan Para Penggugat tersebut di atas yaitu;

1. *Apakah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Para Penggugat dengan Tergugat sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku ?*
2. *Apakah pemutusan hubungan kerja Para Penggugat oleh Tergugat sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku dengan segala konsekuensi hukumnya ?*

Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 283 R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya sebagaimana hal tersebut di atas dan Tergugat berkewajiban untuk membuktikan dalil-dalil bantahan atau sangkalannya;



Menimbang bahwa Para Penggugat untuk menguatkan dalil-dalilnya telah mengajukan bukti berupa bukti **P-1** sampai dengan **P-7** dan saksi-saksi bernama **Afriyanto, Muslim** dan **Aliasman**;

Menimbang bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti berupa bukti **T-1** sampai dengan **T-21** dan saksi-saksi bernama **Yefriman** dan **Rian Septian**;

Menimbang bahwa terhadap sekalian alat bukti yang diajukan para pihak dalam persidangan, Majelis Hakim akan mempertimbangkan alat bukti yang relevan dengan pokok perkara dan mengesampingkan yang tidak relevan;

Menimbang bahwa sesuai alat bukti **P-1** yaitu berupa Surat Keterangan No: 21/AFR GA-Perso/II/2024 Atas Nama WENDRI, bukti **P-2** yaitu berupa Surat keterangan No: 293/AFR GA-Perso/II/2024 Atas Nama ZULFITRI, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Para Penggugat telah diikutkan sertakan dalam program Jaminan Sosial Tenaga (BPJS) Kerja sesuai ketentuan yang berlaku;

Menimbang bahwa sesuai alat bukti **P-3** yaitu berupa Slip Gaji Januari 2024 An. Wendri, bukti **P-4** yaitu berupa Slip Gaji Januari 2024 An. Zulfitri, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa posisi Penggugat I adalah sebagai Foreman Playwood Line/Dryer yang menerima upah pada bulan Januari 2024 yaitu upah pokok sejumlah Rp3.451.585,00 ditambah tunjangan jabatan sejumlah Rp200.000,00 dan Penggugat II sebagai Operator Playwood Line Lokal/Rotari LK yang menerima upah pada bulan Januari 2024 yaitu upah pokok sejumlah Rp3.451.585,00;

Menimbang bahwa sesuai alat bukti **P-5** yaitu berupa Risalah Perundingan bipartit tanggal 28 Februari 2024, yaitu berupa Risalah Perundingan Bipartit tanggal 28 Februari 2024, bukti **P-6** yaitu berupa Surat Permintaan Perundingan Bipartit kepada Pimpinan PT Asia Forestama Raya melalui Kuasa Hukum Penggugat, Nomor Surat: 003/JSP-PHI/II/2024 tanggal 20 Februari 2024, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa atas perselisihan diantara para pihak telah diupayakan penyelesaian secara bipartit namun tidak menemukan kesepakatan yang pada pokoknya Para Penggugat menuntut pembayaran pesangon dan atau kompensasi atas pengakhiran hubungan kerja dan perusahaan menyatakan telah membayar kompensasi pekerja karena kontrak tidak diperpanjang lagi dengan alasan perusahaan tidak mendapat ijin lagi dari Pemerintah Kota Pekanbaru dan perusahaan dalam kondisi merugi dan terlilit banyak hutang;



Menimbang bahwa sesuai alat bukti **T-1** yaitu berupa Surat Pengunduran Diri Para Penggugat tertanggal 02 Maret 2020, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Para Penggugat pernah mengajukan pengunduran diri kepada Tergugat pada tahun 2020;

Menimbang bahwa sesuai alat bukti **T-2** yaitu berupa Perjanjian Bersama Para Penggugat tertanggal 30 Juli 2020, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa atas pengakhiran hubungan kerja pada tahun 2020 antara Para Penggugat dengan Tergugat telah membuat kesepakatan yang dituangkan dalam Perjanjian Bersama;

Menimbang bahwa sesuai alat bukti **T-3** yaitu berupa Lamaran Pekerjaan Penggugat I yang diajukan kepada Tergugat tertanggal 01 Mei 2021, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Yefriman** yang pada pokoknya menerangkan diawalnya pekerja membuat lamaran sendiri, kemudian Serikat minta ke perusahaan untuk membuat format lamaran dan setelah habis kontrak yang buat surat lamaran minta tolong sama serikat atas nama pekerja sendiri dan di buat satu rangkap, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Para Penggugat membuat lamaran kembali apabila telah berakhir Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan format yang telah disediakan perusahaan atas permintaan pekerja termasuk Para Penggugat;

Menimbang bahwa sesuai alat bukti **T-4** yaitu berupa Perjanjian Kerja Untuk Jangka Waktu Tertentu (PKWT) Penggugat I tertanggal 01 Mei 2021, **T-5** yaitu berupa Perjanjian Bersama Para Penggugat tertanggal 01 November 2021, bila dibubungkan dengan keterangan saksi **Afriyanto** yang pada pokoknya menerangkan setiap akhir kontrak, kemudian dibuat kontrak lagi, periodenya ada per 6 (enam) bulan dan ada per 3 (tiga) bulan semua sama dan saksi **Yefriman** yang pada pokoknya menerangkan kontrak dibuat tergantung bahan baku, kalau bahan baku banyak kontrak 6 (enam) bulan kalau bahan baku sedikit kontrak 3 (tiga) bulan dan kalau tidak ada bahan baku saksi dan teman-teman saksi disuruh bersih-bersih dan maintenace (perawatan) alat berat di lingkungan kantor dan lebih lebih lanjuta saksi **Yefriman** menerangkan kontrak kerja dibaca dulu baru tanda tangan yang diberikan oleh Tergugat. Majelis Hakim menemukan fakta bahwa setelah pengakhiran hubungan kerja tahun 2021 Para Penggugat melanjutkan hubungan kerjanya dengan Tergugat melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu selama 6 (enam) bulan yang berlaku sejak tanggal 1 Mei 2021 sampai dengan 31 Oktober 2021 yang mana perjanjian kerja dibuat atas ketersediaan bahan baku dan kepada Para



Penggugat telah dibayarkan uang kompensasi atas pengakhiran PKWT tersebut;

Menimbang bahwa sesuai alat bukti **T-6** yaitu Perjanjian Kerja Untuk Jangka Waktu Tertentu (PKWT) Para Penggugat tertanggal 01 November 2021 dan **T-7** yaitu berupa Perjanjian Bersama Para Penggugat tertanggal 30 April 2022, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Muslim** yang pada pokoknya menerangkan saksi tanda tangan kontrak per 6 (enam) bulan, tidak tentu tergantung bahan baku. Majelis Hakim menemukan fakta bahwa hubungan kerja diantara para pihak dilanjutkan kembali untuk 6 (enam) bulan terhitung sejak tanggal 1 November 2021 sampai dengan 30 April 2021 dan kontrak dibuat tergantung bahan baku dan atas pengakhiran PKWT dimaksud telah disepakati dan dituangkan dalam Perjanjian Bersama dan kepada Para Penggugat disepakati pembayaran uang kompensasi pengakhiran PKWT;

Menimbang bahwa sesuai alat bukti **T-8** yaitu berupa Perjanjian Kerja Untuk Jangka Waktu Tertentu (PKWT) Para Penggugat tertanggal 01 Mei 2022 dan **T-9** yaitu berupa Perjanjian Bersama Para Penggugat tertanggal 01 November 2022, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa hubungan kerja diantara para pihak dilanjutkan kembali untuk 6 (enam) bulan terhitung sejak tanggal 1 Mei 2022 sampai dengan 31 Oktober 2022 dan atas pengakhiran PKWT dimaksud telah dibuat kesepakatan dan dituangkan dalam Perjanjian Bersama tanggal 1 November 2022 dan kepada Para Penggugat disepakati pembayaran uang kompensasi pengakhiran PKWT;

Menimbang bahwa sesuai alat bukti **T-10** yaitu berupa Perjanjian Kerja Untuk Jangka Waktu Tertentu (PKWT) Penggugat II tertanggal 01 November 2022, bukti dan **T-11** yaitu berupa Perjanjian Bersama Para Penggugat tertanggal 02 Mei 2023, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Para Penggugat telah kembali melanjutkan hubungan kerja melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) selama 6 (enam) bulan yaitu sejak tanggal 1 Mei 2023 sampai dengan 31 Oktober 2023 dan atas pengakhiran PKWT dimaksud telah disepakati dan dituangkan dalam Perjanjian Bersama tanggal 2 Mei 2023 dengan kesepakatan pembayaran uang kompensasi kepada Para Penggugat;

Menimbang bahwa sesuai alat bukti **T-12** yaitu berupa Perjanjian Kerja Untuk Jangka Waktu Tertentu (PKWT) Para Penggugat tertanggal 01 Mei 2023, bukti dan **T-13** yaitu berupa Perjanjian Bersama Para Penggugat tertanggal 01 November 2023, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Para Penggugat telah kembali melanjutkan hubungan kerja melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) selama 6 (enam) bulan yaitu sejak tanggal 1 Mei 2023 sampai dengan



31 Oktober 2023 dan atas pengakhiran PKWT dimaksud telah disepakati dan dituangkan dalam Perjanjian Bersama tanggal 1 November 2023 dengan kesepakatan pembayaran uang kompensasi kepada Para Penggugat;

Menimbang bahwa sesuai alat bukti **T-14** yaitu berupa Perjanjian Kerja Untuk Jangka Waktu Tertentu (PKWT) Para Penggugat tertanggal 01 November 2023 dan **T-15** yaitu berupa Perjanjian Bersama Para Penggugat tertanggal 01 Februari 2024, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Aliasman** yang pada pokoknya menerangkan Para Penggugat di PHK karena selesai kontrak, sekarang saksi sudah berhenti yang tinggal hanya bagian personalia, bagian Listrik dan Manager. Sebanyak 600 (enam ratus) orang karyawan sudah tidak bekerja lagi karena perusahaan sudah tidak beroperasi karena bahan baku sudah tidak masuk lagi, saksi **Afrianto** yang pada pokoknya menerangkan Perusahaan tidak beroperasi lagi karena tidak mendapat ijin dari pihak Pemerintah Kota Pekanbaru (Pemkot), kemudian saksi **Yefriman** menerangkan ada sosialisasi dari Tergugat alasan tidak perpanjang PKWT pekerja karena tidak ada ijin dan bahan baku terbatas dan bahan baku sedikit dapat dari Kalimantan dan Para Penggugat habis kontrak (PKWT) tanggal 31 Januari 2024 dan saksi **Rian Septian** menerangkan Putusnya hubungan kerja Para Penggugat karena berakhirnya kontrak pada tanggal 31 Januari 2024. Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Para Penggugat kembali melanjutkan hubungan kerja dengan Tergugat setelah pengakhiran PKWT tanggal 31 Oktober 2023 untuk jangka waktu 3 (tiga) bulan yaitu sejak tanggal 1 November 2023 sampai dengan 31 Januari 2024 dan setelah tanggal 31 Januari 2024 tidak dilanjutkan lagi PKWT karena tidak dapat ijin dari Pemerintah Kota Pekanbaru dan bahan baku tidak lancar lagi dan atas pengakhiran PKWT dimaksud telah pula disepakati dan dituangkan dalam Perjanjian Bersama tanggal 1 Februari 2024 berupa pembayaran kompensasi kepada Para Penggugat;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti **T-16** sampai dengan **T-21** yaitu berupa bukti pembayaran kompensasi kepada Para Penggugat bulan November 2021, bulan Mei 2022, 14 November 2022, 31 Mei 2023, 20 Desember 2023, dan 31 Januari 2024 bila dihubungkan dengan bukti **T2, T-5, T-7, T-9, T-10, T-11, T-13, dan T-15** berupa Perjanjian Bersama di antara para pihak, serta keterangan saksi **Yefriman** yang pada pokoknya menerangkan bahwa setiap pengakhiran hubungan kerja (PKWT) diberikan kompensasi 1 (satu) bulan upah untuk kontrak 1 (satu) tahun, $\frac{1}{2}$ (setengan) bulan upah untuk kontrak 6 (enam) bulan dan $\frac{1}{4}$ (seper empat) bulan upah untuk kontrak 3 (tiga)



bulan dan uang kompensasi ditransfer langsung ke rekening masing-masing pekerja, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Para Penggugat telah menerima pembayaran uang kompensasi pada setiap pengakhiran PKWT Para Penggugat;

Menimbang bahwa berdasarkan keterangan saksi-saksi **Saksi Afrianto** dan saksi **Yefriman** yang pada pokoknya menerangkan bahwa perusahaan tidak beroperasi lagi karena tidak mendapat ijin lagi dari Pemerintah Kota Pekanbaru, dan saksi **Yefriman** yang pada pokoknya menerangkan bahwa Tergugat adalah perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan kayu lapis dimana bahan baku untuk pembuatan kayu lapis didatangkan dari Kalimantan sering terputus, saksi **Muslim** menerangkan bahan baku tidak lancar sejak tahun 2023 dan saksi **Rian Septian** yang pada pokoknya menerangkan putusnya hubungan kerja Para Penggugat karena berakhirnya kontrak pada tanggal 31 Januari 2024. Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Tergugat adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan kayu lapis dengan pasokan bahan baku yang didatangkan dari Kalimantan dan sejak tahun 2023 pasokan bahan baku tidak lancar dan perusahaan tidak beroperasi lagi karena kendala pasokan bahan baku tersebut disamping tidak mendapat ijin operasional lagi dari pihak Pemerintah Kota Pekanbaru dan dalam hal ini tidak beroperasinya perusahaan Tergugat bukan dikarenakan tindakan efisiensi;

Menimbang bahwa selanjutnya berdasarkan keterangan saksi **Yefriman** yang pada pokoknya menerangkan kontrak dibuat tergantung bahan baku, kalau bahan baku banyak kontrak 6 (enam) bulan kalau bahan baku sedikit kontrak 3 (tiga) bulan dan kalau tidak ada bahan baku saksi dan teman-teman saksi disuruh bersih-bersih dan maintenace di lingkungan kantor. Majelis Hakim menemukan fakta bahwa operasional perusahaan Tergugat sangat bergantung kepada bahan baku yang didatangkan dari Kalimantan sehingga ada tidaknya pekerjaan Para Penggugat bergantung pula kepada ada tidaknya bahan baku tersebut dan ketika bahan baku tidak ada Tergugat mempekerjakan pekerjaannya untuk bersih-bersih dan maintenace di lingkungan kantor, sehingga dengan demikian jenis pekerjaan Para Penggugat tidak selalu ada karena bergantung pula kepada ada tidaknya bahan baku tersebut sehingga pekerjaan menjadi bersifat musiman. Majelis Hakim menemukan fakta bahwa operasional perusahaan Tergugat sangat bergantung kepada bahan baku yang didatangkan dari Kalimantan sehingga ada tidaknya pekerjaan Para Penggugat bergantung pula pada ada tidaknya bahan baku tersebut dan ketika bahan baku tidak ada Tergugat mempekerjakan pekerja/karyawan untuk bersih-bersih dan



maintenace di lingkungan kantor sehingga dengan demikian jenis pekerjaan Para Penggugat tidak selalu ada karena bergantung pula kepada ada tidaknya bahan baku tersebut sehingga pekerjaan menjadi bersifat musiman;

Menimbang bahwa Perjanjian Kerja dapat dibuat untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu berdasarkan ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang berbunyi:

Pasal 56

- (1) *Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.*
- (2) *Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas: a- jangka waktu; atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.*
- (3) *Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja.*
- (4) *Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.*

Menimbang bahwa mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu selanjutnya diatur dalam ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang berbunyi:

Pasal 59

- (1) *Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut: a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; c. pekerjaan yang bersifat musiman; d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.*
- (2) *Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.*
- (3) *Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.*
- (4) *Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.*



Menimbang bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan salah satu jenis atau sifat pekerjaan yang dapat dilaksanakan melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah pekerjaan yang bersifat musiman. Berdasarkan penjelasan Pasal 59 ayat (2) tersebut diatas dinyatakan bahwa : *yang dimaksud dengan "pekerjaan yang bersifat tetap" adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu Perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.* Selanjutnya disebutkan bahwa: *Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu;*

Menimbang bahwa berdasarkan fakta hukum ada tidaknya pekerjaan Para Penggugat bergantung kepada kondisi tertentu yaitu ada tidaknya bahan baku dengan demikian sekalipun pekerjaan Para Penggugat terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, namun ada tidaknya pekerjaan sangat dipengaruhi oleh suatu kondisi tertentu yang dalam hal ini bergantung kepada ada tidaknya pasokan bahan baku, maka Majelis Hakim berpendapat pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek dan dapat dilaksanakan melalui perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 59 ayat (1) huruf c dan ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang tersebut di atas sebagaimana termaktub dalam penjelasan Pasal 59 ayat 2 sebagai tafsir resmi dari pembentuk Peraturan Perundang-undangan atas norma tertentu dalam batang tubuh, bahwa selanjutnya mengenai hal tersebut telah diatur lebih lanjut dalam ketentuan Pasal 5 dan Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai peraturan pelaksanaan



Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut dengan demikian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Para Penggugat dengan Tergugat tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku sehingga harus dinyatakan sah menurut hukum;

Menimbang bahwa berakhirnya hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat dikarenakan berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Tergugat tidak memperpanjang atau melanjutkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Para Penggugat, dalam hal ini Majelis Hakim berpendapat sesuai dengan asas kebebasan berkontrak, pengakhiran hubungan kerja tersebut dapat dibenarkan menurut hukum berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, yang menyatakan bahwa *Perjanjian Kerja berakhir apabila:...* b. berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja;

Menimbang bahwa dalam setiap pengakhiran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pengusaha diwajibkan untuk membayar kompensasi kepada pekerja berdasarkan ketentuan Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 15

- (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.*
- (4) *Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.*
- (5) *Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.*

Menimbang bahwa berdasarkan fakta hukum Tergugat telah membayarkan uang kompensasi kepada Para Penggugat untuk setiap pengakhiran PKWT berdasarkan kesepakatan yang dituangkan dalam Perjanjian Bersama yang menurut hukum mengikat para pihak berdasarkan ketentuan Pasal 1338 KUH Perdata, bahwa oleh karena perjanjian kerja waktu



tertentu dimaksud telah dibuat beberapa kali dan uang kompensasi setiap pengakhiran PKWT dimaksud yang disepakati dan dituangkan dalam berdasarkan Perjanjian Bersama senyatanya telah diterima dan dinikmati oleh Para Penggugat tersebut, maka Majelis Hakim berpendapat Para Penggugat telah menyepakati pengakhiran hubungan kerja dengan demikian menurut hukum tidak ada lagi kewajiban Tergugat untuk membayar hak-hak Para Penggugat atas pengakhiran PKWT Para Penggugat dimaksud;

Menimbang bahwa tujuan Perusahaan secara umum adalah untuk memupuk laba dan menjaga keberlangsungan perusahaan (*sustainable*) sebagaimana tersebut dalam ketentuan Pasal 1 huruf b Undang Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan Pasal 1 angka 1, maka Majelis Hakim berpendapat suatu perusahaan dapat menyesuaikan operasionalnya dengan keadaan, atau kondisi yang mempengaruhi secara langsung terhadap pola operasi perusahaan tersebut termasuk dalam hal ini untuk menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan kebutuhan operasional yaitu dengan melaksanakan hubungan kerja melalui perjanjian kerja waktu tertentu selama hal tersebut dilakukan dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku dengan membayar hak-hak pekerja saat berakhirnya perjanjian kerja;

Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan diatas oleh karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Para Penggugat dengan Tergugat tidaklah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku sehingga sah menurut hukum dan pengakhiran hubungan kerja Para Penggugat adalah dikarenakan jangka waktu yang disepakati telah habis dan senyatanya kepada Para Penggugat telah dibayarkan kompensasi atas pengakhiran perjanjian kerja waktu tertentu sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, dengan demikian cukup alasan bagi Majelis Hakim menyatakan petitum pokok gugatan Para Penggugat angka 2 tersebut dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa oleh karena petitum pokok gugatan angka 2 tersebut dinyatakan ditolak, maka terhadap petitum gugatan lainnya harus dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas gugatan Para Penggugat ditolak seluruhnya;

Menimbang bahwa oleh karena gugatan Para Penggugat ditolak dan Para Penggugat berada di pihak yang kalah dan nilai gugatan Para Penggugat



kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara sejumlah **Rp90.000,00 (Sembilan puluh ribu rupiah)**;

Memperhatikan Pasal 283 R.Bg, Pasal 8 RV, Pasal 1338 KUH Perdata, Pasal 1 huruf b Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan dan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan, Pasal 56, Pasal 59, Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Pasal 5 dan Pasal 7, serta Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

DALAM EKSEPSI

- Menyatakan eksepsi Tergugat tersebut tidak dapat diterima;

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara sejumlah **Rp90.000,00 (sembilan puluh ribu rupiah)**;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, pada hari Selasa, tanggal 1 Oktober 2024, oleh kami, RONI SUSANTA, S.H., M.H, sebagai Hakim Ketua, RUSTAN SINAGA, S.H., M.H. dan ABDUL HARIS, S.H masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr tanggal 1 Juli 2024, putusan tersebut pada hari Selasa, tanggal 15 Oktober 2024 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu Marlinen GRESLY. S, S.H., Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi Pengadilan pada hari itu juga.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,



RUSTAN SINAGA, S.H., M.H.

RONI SUSANTA, S.H., M.H

ABDUL HARIS, S.H

Panitera Pengganti,

MARLINEN GRESLY. S, S.H.

Perincian Biaya:

1. Biaya Pendaftaran Perkara	: Rp40.000,00
2. ATK	: Rp50.000,00 +
Jumlah	: Rp90.000,00
(sembilan puluh ribu rupiah)	