



P U T U S A N

Nomor17/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Klas 1A yang memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara:

1. **RUSTAM ARAHMAN**, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan karyawan PT. Unggul Mitrapratama Interindo, beralamat Jl. Kawara, Desa/Kelurahan Yapen, RT/RW, 002/001, Kecamatan Anotarei, Kabupaten Kepulauan Yapen, Provinsi Papua, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat I**;
2. **SOLECHAN**, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan karyawan PT. Unggul Mitrapratama Interindo, beralamat Burmerso, Desa Burmeso, Kecamatan Mamberamo Tengah, Provinsi Papua, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat II**;
3. **LUTTER**, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan karyawan PT. Unggul Mitrapratama Interindo, beralamat Kampung Barapasi, Distrik Waropen Atas, Kabupaten Mamberamo Raya, Provinsi Papua, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat III**;
4. **SANDY**, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan karyawan PT. Unggul Mitrapratama Interindo, beralamat Kampung Barapasi, Distrik Waropen Atas, Kabupaten Mamberamo Raya, Provinsi Papua, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat IV**;
5. **MARTINUS**, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan karyawan PT. Unggul Mitrapratama Interindo, beralamat Kampung Barapasi, Distrik Waropen Atas, Kabupaten Mamberamo Raya, Provinsi Papua, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat V**;
6. **ANIS**, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan karyawan PT. Unggul Mitrapratama Interindo, beralamat Kampung Bariwaro, Distrik Waropen Atas, Kabupaten Mamberamo Raya, Provinsi Papua, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat VI**;
7. **AGUS**, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan karyawan PT. Unggul Mitrapratama Interindo, beralamat Kampung Barapasi, Distrik Waropen Atas, Kabupaten Mamberamo Raya, Provinsi Papua, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat VII**;
8. **ROBI**, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan karyawan PT. Unggul Mitrapratama Interindo, beralamat Kampung Bariwaro, Distrik Waropen Atas,

Halaman 1 dari 51 halaman Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kabupaten Mamberamo Raya, Provinsi Papua, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat VIII;**

9. **ROBI MASSAMPAN**, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan karyawan PT. Unggul Mitrapratama Interindo, beralamat Kampung Barapasi, Distrik Waropen Atas, Kabupaten Mamberamo Raya, Provinsi Papua, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat IX;**
10. **PONCE**, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan karyawan PT. Unggul Mitrapratama Interindo, beralamat Kampung Barapasi, Distrik Waropen Atas, Kabupaten Mamberamo Raya, Provinsi Papua, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat X;**
11. **MATIUS**, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan karyawan PT. Unggul Mitrapratama Interindo, beralamat Kampung Barapasi, Distrik Waropen Atas, Kabupaten Mamberamo Raya, Provinsi Papua, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat XI;**
12. **YUNUS**, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan karyawan PT. Unggul Mitrapratama Interindo, beralamat Kampung Barapasi, Distrik Waropen Atas, Kabupaten Mamberamo Raya, Provinsi Papua, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat XII;**
13. **DANI**, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan karyawan PT. Unggul Mitrapratama Interindo, beralamat Kampung Barapasi, Distrik Waropen Atas, Kabupaten Mamberamo Raya, Provinsi Papua, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat XIII;**
14. **SUDI**, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan karyawan PT. Unggul Mitrapratama Interindo, beralamat Kampung Bariwaro, Distrik Waropen Atas, Kabupaten Mamberamo Raya, Provinsi Papua, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat XIV;**
15. **BENI**, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan karyawan PT. Unggul Mitrapratama Interindo, beralamat Kampung Barapasi, Distrik Waropen Atas, Kabupaten Mamberamo Raya, Provinsi Papua, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat XV;**
16. **SIMON**, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan karyawan PT. Unggul Mitrapratama Interindo, beralamat Kampung Bariwaro, Distrik Waropen Atas, Kabupaten Mamberamo Raya, Provinsi Papua, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat XVI;**
17. **YUSUF**, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan karyawan PT. Unggul Mitrapratama Interindo, beralamat Kampung Bariwaro, Distrik Waropen Atas, Kabupaten Mamberamo Raya, Provinsi Papua, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat XVII;**

Halaman 2 dari 51 halaman Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

18. **BANNE**, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan karyawan PT. Unggul Mitrapratama Interindo, beralamat Kampung Barapasi, Distrik Waropen Atas, Kabupaten Mamberamo Raya, Provinsi Papua, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat XVIII**;
19. **RIZAL**, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan karyawan PT. Unggul Mitrapratama Interindo, beralamat Kampung Barapasi, Distrik Waropen Atas, Kabupaten Mamberamo Raya, Provinsi Papua, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat XIX**;
20. **MAHMED**, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan karyawan PT. Unggul Mitrapratama Interindo, beralamat Kampung Barapasi, Distrik Waropen Atas, Kabupaten Mamberamo Raya, Provinsi Papua, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat XX**;
21. **YOSEPUS**, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan karyawan PT. Unggul Mitrapratama Interindo, beralamat Kampung Bariwaro, Distrik Waropen Atas, Kabupaten Mamberamo Raya, Provinsi Papua, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat XXI**;
22. **ALBER**, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan karyawan PT. Unggul Mitrapratama Interindo, beralamat Kampung Bariwaro, Distrik Waropen Atas, Kabupaten Mamberamo Raya, Provinsi Papua, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat XXII**;
23. **EDU**, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan karyawan PT. Unggul Mitrapratama Interindo, beralamat Kampung Bariwaro, Distrik Waropen Atas, Kabupaten Mamberamo Raya, Provinsi Papua, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat XXIII**;
24. **ARIUS**, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan karyawan PT. Unggul Mitrapratama Interindo, beralamat Kampung Barapasi, Distrik Waropen Atas, Kabupaten Mamberamo Raya, Provinsi Papua, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat XXIV**;
25. **YONAS**, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan karyawan PT. Unggul Mitrapratama Interindo, beralamat Kampung Bariwaro, Distrik Waropen Atas, Kabupaten Mamberamo Raya, Provinsi Papua, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat XXV**;
26. **MINA**, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan karyawan PT. Unggul Mitrapratama Interindo, beralamat Kampung Barapasi, Distrik Waropen Atas, Kabupaten Mamberamo Raya, Provinsi Papua, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat XXVI**;
27. **MARLIN**, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan karyawan PT. Unggul Mitrapratama Interindo, beralamat Kampung Barapasi, Distrik Waropen Atas,

Halaman 3 dari 51 halaman Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap

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

Kabupaten Mamberamo Raya, Provinsi Papua, selanjutnya disebut sebagai

Penggugat XXVII;

Dalam hal ini memberi kuasa khusus kepada Dr. Anthon Raharusun, S.H., M.H., Magdalena Maturbongs, S.H., M. Hum., Yance Pohwain, S.H., Irene Lodia Katoar, S.H., dan Mukadar Lessy, S.H., paraadvokat dan asisten advokat pada Lembaga Bantuan Hukum Iustitia Papua (LBH-IP) beralamat di jalan Muspagco No. 07 Entrop Jayapura Selatan, Kota Jayapura, Provinsi Papua, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 6 Februari 2019, selanjutnya disebut sebagai **Para Penggugat;**

L a w a n

1. **PT UNGGUL MITRAPRATAMA INTERINDO**, berkedudukan di Perkantoran Majapahit Permai, Blok B-24-25, jalan Majapahit No. 18-22 Jakarta Pusat 10160, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat I;**
2. **PT MURFA SURYA MAHARDIKA**, berkedudukan di Perkantoran Majapahit Permai, Blok B-24-25, Jalan Majapahit No. 18-22 Jakarta Pusat 10160, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat II;**

Tergugat I dan Tergugat II dalam hal ini memberi kuasa khusus kepada Khoirul Anam, S.H., RM. Tito Hananta Kusuma, S.H., MM., Marulita Siringoringo, S.H., Supri Hartono, S.H., CLA., Hasan Basri, S.H., M.H., dan Sahat Sihombing, S.H., para advokat pada kantor advokat Khoirul Anam & Tito Hananta Kusma beralamat di jalan Kabupaten I No. 11 APO Jayapura, Provinsi Papua, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 2 Juli 2019, selanjutnya disebut sebagai **Para Tergugat;**

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca surat-surat dalam berkas perkara ini;

Setelah mendengar keterangan para pihak yang berperkara;

Setelah meneliti bukti-bukti yang diajukan dalam persidangan;

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Para Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 25 April 2019 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Jayapura tanggal 26 April 2019 dengan Register Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap, telah mengemukakan hal-hal sebagai berikut:

I. KEWENANGAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

1. Bahwa, berdasarkan ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU 2/2004), yang menyatakan:

Halaman 4 dari 51 halaman Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap

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 terdapat 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)



Pasal 81 UU 2/2004

“Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja”;

2. Bahwa, lebih lanjut berdasarkan ketentuan Pasal 56 UU 2/2004, yang menyatakan:

Pasal 56 UU 2/2004

“Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”;

3. Bahwa, gugatan Para Penggugat adalah mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang timbul akibat tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Para Tergugat terhadap Para Penggugat dengan alasan efisiensi karena Para Tergugat tidak mempunyai kegiatan proyek lagi di Kabupaten Mamberamo Raya, sehingga Para Tergugat dengan alasan tersebut melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak kepada Para Penggugat dengan memberikan 2 (dua) bulan upah dan uang pisah kepada masing-masing Para Penggugat;

4. Bahwa, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Para Tergugat kepada Para Penggugat dalam perkara *a quo* telah dilakukan melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh instansi yang berwenang dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Provinsi Papua melalui Mediator hubungan industrial Provinsi Papua, namun dalam proses mediasi tersebut, Para Tergugat menolak anjuran mediator sehingga Para Tergugat secara sepihak melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa melalui proses pengadilan sebagai lembaga yang berwenang untuk memutuskan hubungan kerja antara Para Tergugat dan Para Penggugat;

5. Bahwa, sesuai ketentuan Pasal 152 ayat (1) ayat (2) dan ayat (3) UU 13/2003, yang menyatakan:

Pasal 152 ayat (1) UU 13/2003

- (1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya;



- (2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2);
- (3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan;
6. Bahwa, berdasarkan uraian tersebut di atas, menurut Para Penggugat belum ada putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial yang memutus hubungan industrial antara Para Penggugat dan Para Tergugat, dan karenanya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Jayapura berwenang memeriksa dan mengadili perkara Perselisihan Hubungan Industrial antara Para Penggugat dengan Para Tergugat.

II. KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PARA PENGGUGAT

1. Bahwa, Pasal 1 ayat (4) UU 2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan:

Pasal 1 ayat (4) UU 2/2004

“Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”;

2. Bahwa, berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (4) *a quo juncto* Pasal 8 UU 2/2004 menyatakan:

“Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota”;

3. Bahwa, berdasarkan ketentuan Pasal 8 UU *a quo*, Para Penggugat telah mengajukan pengaduan kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Papua untuk dilakukan mediasi terkait permasalahan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Unggul Mitrapratama Interindo (Tergugat I) kepada Para Penggugat untuk diselesaikan melalui proses mediasi, namun dari 5 (lima) kali penyelesaian mediasi yang dilakukan oleh mediator hubungan industrial Provinsi Papua tidak tercapai kesepakatan antara Tergugat I dan Para Penggugat sehingga sesuai ketentuan Pasal 13 ayat (2) UU 2/2004, Mediator kemudian mengeluarkan Anjuran;

4. Bahwa Pasal 13 ayat (2) UU 2/2004 menyatakan:

Halaman 6 dari 51 halaman Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



Pasal 13 ayat (2) UU 2/2004

(2) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:

- a. mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. 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;

5. Bahwa, berdasarkan ketentuan Pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) UU 2/2004, yang menyatakan:

Pasal 14 ayat (1) dan ayat (2)

(1) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;

(2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;

6. Bahwa, oleh karena dalam proses mediasi yang dilakukan oleh Mediator Hubungan Industrial Provinsi Papua tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Para Penggugat dengan Tergugat I, karena Tergugat I menolak melaksanakan anjuran mediator sesuai Anjuran Nomor 560/1276, tanggal 28 September 2018, dan karenanya mediator hubungan industrial Provinsi Papua telah mengeluarkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada Para Penggugat sebagai salah satu dasar Para Penggugat mengajukan gugatan *a quo* ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Jayapura [*vide* Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tanggal 27 Februari 2019];

7. Dengan demikian, menurut Para Penggugat, Para Penggugat telah memenuhi ketentuan Pasal 13 ayat (2) juncto Pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) UU 2/2004, sehingga Para Penggugat dapat mengajukan gugatan *a quo* ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Jayapura, untuk menuntut hak-hak normatif Para Penggugat yang belum dibayarkan

Halaman 7 dari 51 halaman Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



oleh Tergugat I, berupa uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima oleh Para Penggugat sesuai masa kerja sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 156 ayat (1); ayat (2); ayat (3) dan ayat (4) UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan;

8. Bahwa, ketentuan Pasal 156 ayat (1); ayat (2); ayat (3) dan ayat (4) UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, yang masing-masing menyatakan:

Pasal 156 ayat (1) dan ayat (2) UU 13/2003

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”;
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Pasal 156 ayat (3) UU 13/2003

(3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;



- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah;

Pasal 156 ayat (4) UU 13/2003

(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
9. Dengan demikian, berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (1) ayat (2) ayat (3) dan ayat (4) UU *a quo* Tergugat I berkewajiban untuk membayar hak-hak normatif yang belum dibayarkan kepada Para Penggugat sebagaimana ditentukan oleh undang-undang ketenagakerjaan ;
10. Bahwa, berdasarkan uraian tersebut di atas, menurut Para Penggugat, Para Penggugat memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan gugatan *a quo* ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Jayapura;

III. KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PARA TERGUGAT

1. Bahwa, Pasal 1 ayat (6) UU 2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *juncto* Pasal 1 ayat (6) UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan:

Pasal 1 ayat (6) UU 2/2004

Perusahaan adalah:

- a. "Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik



swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”;

b. “Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”;

2. Bahwa, Pasal 1 ayat (30) UU 2/2004 *juncto* Pasal 1 ayat (30) UU 13/2003, yang menyatakan:

Pasal 1 ayat (30) UU 2/2004

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”;

3. Bahwa, kedudukan hukum (*legal standing*) Tergugat I (PT. Unggul Mitrpratama Interindo) dalam perkara *a quo* adalah sebagai sebuah perusahaan penyedia jasa konstruksi dan nonkonstruksi dengan jenis pekerjaan meliputi pembukaan dan peningkatan jalan dan jembatan di Kabupaten Mamberamo Raya sejak tahun 2012 sampai dengan tahun 2016/2017 dengan paket pekerjaan pembangunan jalan simpang tiga gesa barapasi dengan menggunakan anggaran negara melalui Dana Alokasi Khusus (DAU) dan Dana Alokasi Khusus (DAK) yang bersumber dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN);

4. Bahwa, kedudukan hukum (*legal standing*) Tergugat II (PT. Murfa Surya Mahardika) dalam perkara *a quo* adalah sebuah Perusahaan Penyedia Jasa Konsultan yang bergerak di bidang konsultasi dalam hal perancangan, implementasi dan penyediaan kebutuhan di bidang sistem informasi serta teknologi informatika, yang merupakan Group Perusahaan (MSM GROUP) dari PT. Unggul Mitrpratama Interindo dan/atau dalam perkara *a quo* sebagai sub kontraktor dari PT. Unggul Mitrpratama Interindo yang mengerjakan sebagian pekerjaan pemborongan dari Tergugat I;

5. Dengan demikian, kedudukan hukum (*legal standing*) Tergugat I dalam perkara *a quo* adalah sebagai pemberi kerja yang mempekerjakan Para Penggugat sebagai pekerja/buruh yang bekerja dalam perusahaan Tergugat I untuk mengerjakan proyek pembukaan dan pembangunan infrastruktur jalan dan jembatan di simpang tiga gesa barapasi Kabupaten Mamberamo Raya sehingga terdapat hubungan kerja (hubungan hukum) yang mengikat antara Tergugat I dengan Para Tergugat berdasarkan perjanjian kerja yang

Halaman 10 dari 51 halaman Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



dibuat para pihak sehingga Para Penggugat dapat bekerja dalam perusahaan Tergugat I dengan menerima upah yang dibayarkan setiap bulannya sehingga terdapat adanya unsur perintah, adanya upah yang dibayarkan dan pekerjaan yang dilakukan para pihak;

6. Dengan demikian, terdapat hubungan kerja (hubungan hukum) antara Tergugat I dan Tergugat II dengan Para Penggugat *a quo* dan/atau sehingga terdapat keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan *a quo*, di mana baik Tergugat I maupun Tergugat II tidak bersedia melaksanakan anjuran mediator hubungan industrial Provinsi Papua untuk membayar hak-hak normatif Para Penggugat sampai dengan gugatan ini diajukan Para Tergugat belum melaksanakan kewajiban sebagaimana ditentukan dalam ketentuan Pasal 156 ayat (1); ayat (2); ayat (3); dan ayat (4) UU 13/2003;
7. Bahwa, berdasarkan uraian tersebut di atas, menurut Para Penggugat, Tergugat I dan Tergugat II memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) dalam perkara *a quo*, mengingat konsekuensi hukum akibat pemutusan hubungan kerja kepada Para Penggugat, pengusaha/Para Tergugat diwajibkan membayar hak-hak normatif Para Penggugat berupa uang pesangon, pembayaran dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterimasebagaimana ditentukan dalam ketentuan Pasal 156 ayat (1) ayat (2) ayat (3) dan ayat (4) UU 13/2003, dan karenanya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura berwenang memeriksa dan memutus perkara *a quo*;

IV. DASAR GUGATAN

Adapun dasar dan alasan-alasan Para Penggugat mengajukan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial ini adalah sebagai berikut:

1. Bahwa, Para Penggugat yang berjumlah 27 (dua puluh tujuh) orang adalah para pekerja/karyawan yang bekerja pada PT. Unggul Mitrapratama Interindo (Tergugat I) dan PT. Murfa Surya Mahardika (Tergugat II) sebagai subkon yang mempekerjakan Para Penggugat pada proyek pembangunan jalan simpang tiga gesa barapasi Kabupaten Mamberamo Raya berdasarkan surat perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani antara Para Tergugat dan Para Penggugat;
2. Bahwa, perjanjian kerja yang dibuat antara Para Tergugat selaku pemberi kerja dan Para Penggugat sebagai pekerja adalah merupakan suatu perbuatan hukum yang mengikat atau berlaku baik bagi Para Tergugat maupun bagi Para Penggugat dalam hubungan kerja, sehingga Para Penggugat dapat bekerja dalam Perusahaan Para Tergugat, di mana Para



Tergugat membayar upah kepada Para Penggugat setiap bulannya sesuai jabatan, tanggung jawab atau jenis pekerjaan dan besarnya upah yang diberikan oleh Para Tergugat sehingga terdapat unsur perintah, unsur upah dan pekerjaan yang dilakukan oleh Para Pihak yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak baik pengusaha maupun pekerja/buruh;

3. Bahwa, yang menjadi pokok perselisihan dalam perkara ini adalah Para Tergugat melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap Para Penggugat dengan alasan efisiensi karena Para Tergugat tidak mempunyai kegiatan proyek lagi di Kabupaten Mamberamo Raya sehingga melakukan pemutusan hubungan kerja kepada 27 (dua puluh tujuh) orang pekerja (Para Penggugat) dengan memberikan 2 (dua) bulan upah dan uang pisah kepada masing-masing Para Penggugat;
4. Bahwa, dengan demikian, tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Para Tergugat kepada Para Penggugat tersebut, bukan karena Para Penggugat melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, melainkan alasan efisiensi karena tidak mempunyai kegiatan proyek, dan karenanya alasan Para Tergugat tersebut adalah tidak beralasan hukum dan bertentangan dengan ketentuan Pasal 151 ayat (1) ayat (2) dan ayat (3) *juncto* Pasal 161 ayat (1) ayat (2) dan ayat (3) UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, yang masing-masing menyatakan:

Pasal 151 UU 13/2003

- (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;

Pasal 161 UU 13/2003



- (1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut;
 - (2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
 - (3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);
5. Bahwa, oleh karena Para Penggugat menyatakan menolak pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Para Tergugat tersebut, maka pada tanggal 26 Juni 2018 Para Penggugat yang berjumlah 27 (dua puluh tujuh) orang tersebut mengajukan pengaduan kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Papua untuk dilakukan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara PT Unggul Mitrapratama Interindo (Tergugat I) dengan Sdr. Rustam Arahman mewakili 27 (dua puluh tujuh) orang pekerja untuk menyelesaikan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT Unggul Mitrapratama Interindo (Tergugat I) tersebut;
6. Bahwa, berdasarkan pengaduan para pekerja tersebut, selanjutnya Dinas Tenaga Kerja Provinsi Papua memanggil Pimpinan PT. Unggul Mitrapratama Interindo dan Sdr. Rustam Arahman Cs untuk merundingkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara PT Unggul Mitrapratama Interindo dengan Sdr. Rustam Arahman Cs (27 orang) melalui proses mediasi untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dimaksud sesuai dengan mekanisme yang diatur dalam UU 2/2004 dan peraturan perundang-undangan terkait lainnya;
7. Bahwa, dalam proses mediasi yang dilakukan oleh Mediator Hubungan Industrial Provinsi Papua sebanyak 5 (lima) kali, ternyata tidak tercapai suatu kesepakatan penyelesaian antara pihak perusahaan dengan pihak pekerja, sehingga sesuai ketentuan Pasal 13 ayat (2) UU 2/2004, mediator kemudian mengeluarkan Anjuran yang pada pokoknya menganjurkan kepada PT Unggul Mitrapratama Interindo agar mempekerjakan kembali Saudara Rustam Cs (27 orang) dan membayar hak-hak normatif Saudara Rustam Arahman Cs (27 orang) yang belum dibayarkan. Namun Para

Halaman 13 dari 51 halaman Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat tetap menyatakan menolak melaksanakan anjuran mediator Nomor No.560/1276, tanggal 28 September 2018;

8. Bahwa, adapun proses mediasi yang dilakukan oleh Mediator Hubungan Industrial Provinsi Papua sebanyak 5 (lima) kali berturut-turut tersebut adalah, sebagai berikut:

8.1. Mediasi pertama: pada tanggal 24 Juli 2018 dihadiri oleh Rustam Arahman Cs dan pihak manajemen/penanggung jawab PT.Unggul Mitrapratama Interindo;

8.2. Mediasi kedua: tanggal 3 Agustus 2018 dihadiri oleh Rustam Arahman Cs dan pihak manajemen/penanggung jawab PT.Unggul Mitrapratama Interindo, namun tidak dihadiri oleh pihak manajemen/penanggung jawab PT.Unggul Mitrapratama Interindo dan PT. Murfa Surya Mahardika sehingga tidak tercapai kesepakatan;

8.3. Mediasi ketiga: tanggal 15 Agustus 2018 dihadiri oleh Rustam Arahman Cs, namun tidak dihadiri oleh pihak manajemen/penanggung jawab PT.Unggul Mitrapratama Interindo maupun dan PT. Murfa Surya Mahardika sehingga tidak tercapai kesepakatan;

8.4. Mediasi keempat: tanggal 24 Agustus 2018 dan PT. Murfa Surya Mahardika sehingga tidak tercapai kesepakatan;

8.5. Mediasi kelima: tanggal 27 Agustus 2018 dihadiri dan PT. Murfa Surya Mahardika sehingga tidak tercapai kesepakatan;

9. Bahwa, oleh karena tidak tercapai kesepakatan, maka mediator kemudian mengeluarkan surat Anjuran Nomor 560/1276, tanggal 28 September 2018 setelah mendengar keterangan kedua belah pihak yang berselisih, sebagai berikut:

A. Keterangan Pihak Pekerja/Buruh:

1. Bahwa Sdr. Rustam Arahman dan kawan-kawan mulai bekerja di PT Unggul Mitra Interindo (Barapasi) dengan surat perjanjian kerja sejak tanggal 1 Juni 2011, melalui masa percobaan selama 3 (tiga) bulan;
2. Bahwa kami karyawan 27 (dua puluh tujuh) orang tidak mendapat gaji sejak bulan Agustus 2017 sampai sekarang sedang kami punya isteri dan anak yang masih kecil-kecil butuh makan;
3. Bahwa Sdr. Rustam Arahman Cs (nama-nama terlampir), berpendapat bahwa menuntut Hak-hak selama menjadi karyawan PT Unggul Mitra Interindo (Barapasi) sesuai masa kerja;

Halaman 14 dari 51 halaman Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



4. Bahwa Sdr. Rustam Arahman Cs (nama-nama terlampir), menolak uang pisah yang ditawarkan pihak manajemen sebesar 3 (tiga) bulan gaji pokok;
 5. Bahwa Sdr. Rustam Arahman Cs (nama-nama terlampir), berpendapat bahwa pihak manajemen tidak memperhatikan kesejahteraan pekerja seperti makan dan minum pada saat tiba di Jayapura;
 6. Bahwa Sdr. Rustam Arahman Cs (nama-nama terlampir), menuntut hak-hak sebagai pekerja sesuai Peraturan Perundang-undangan.
- B. Keterangan Pihak Pengusaha:
1. Bahwa pengusaha sudah tidak mendapat tender (proyek), sehingga melakukan PHK Sepihak;
 2. Bahwa pihak pengusaha PT UMI hanya bersedia membayar hak-hak pekerja berupa uang pisah 3 (tiga) bulan gaji pokok;
 3. Bahwa manajemen/pengusaha sudah menyerahkan pekerjaan ke subkon yaitu PT MSM, sesuai berita acara;
 4. Bahwa manajemen/pengusaha berpendapat hak-hak pekerja adalah tanggung jawab subkon PT MSM, bukan PT Unggul Mitra Interindo (Barapasi);
10. Bahwa, berdasarkan keterangan Para Pihak baik pekerja maupun pihak pengusaha sebagaimana tersebut di atas, Mediator kemudian memberikan pertimbangan hukum dan kesimpulan sebagaimana tercantum dalam surat anjuran No. 560/1276, sebagai berikut :
- 10.1. Bahwa sesuai Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 151 ayat (1), Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK);
 - 10.2. Bahwa PHK yang dilakukan pihak manajemen/penanggung jawab tidak sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 153 ayat (1), maka batal demi hukum;
 - 10.3. Bahwa Sdr. Rustam Arahman Cs (nama-nama terlampir), dipanggil dari Kabupaten Nabire untuk bekerja di PT Unggul Mitrapratama Interindo (Barapasi) dengan perjanjian kerja dan melalui masa percobaan selama 3 (tiga) bulan;
 - 10.4. Bahwa berita acara yang dibuat PT Unggul Mitrapratama Interindo (Barapasi) adalah penyerahan pekerjaan yang belum diselesaikan oleh PT Unggul Mitrapratama Interindo (Barapasi) namun status



pekerja tetap karyawan PT Unggul Mitra Interindo sesuai perjanjian kerja yang dibuat dan ditanda tangani oleh kedua belah pihak;

11. Bahwa, berdasarkan pertimbangan hukum dan kesimpulan Mediator sebagaimana tersebut di atas, Mediator menganjurkan, hal-hal sebagai berikut:

10.1. Bahwa PT Unggul Mitrapratama Interindo (Barapasi) mempekerjakan kembali saudara Rustam Arahman Cs (terlampir nama-nama pekerja);

10.2. Agar pihak pengusaha membayar hak-hak normatifsaudara Rustam Arahman Cs, 27 orang (terlampir nama-nama pekerja);

10.3. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini. [videsurat anjuran No. 560/1276];

Demikian untuk diketahui dan menjadi perhatian;

Jayapura, 28 September

2018

MENGETAHUI
KEPALA DINAS TENAGA KERJA
PROVINSI PAPUA,
CAP TTD,

Drs. YAN PIET RAWAR
SE.,M.AP

Pembina Utama Madya

NIP: 19650630 199003 1 011

012

An. MEDIATOR HUBUNGAN

INDUSTRIAL
PROVINSI PAPUA,
CAP TTD,

RUTH PAULUS,

PEMBINA

NIP: 19620327 1986030 2

(disalin sesuai dengan aslinya).

12. Bahwa, berdasarkan keterangan pihak pengusaha sebagaimana tercantum pada anjuran butir B angka (1) menyebutkan bahwa "*pengusaha sudah tidak mendapat tender (proyek), sehingga melakukan PHK sepihak*" dan pihak pengusaha PT. Unggul Mitrapratama Interindo (UMI) hanya bersedia membayar hak-hak pekerja berupa uang pisah 3 (tiga) bulan gaji pokok, namun Para Penggugat menolak uang pisah yang ditawarkan pihak Manajemen PT. Unggul Mitrapratama Interindo tersebut, dan karenanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Para Tergugat tersebut batal demi hukum, karena bertentangan dengan ketentuan Pasal 151 ayat (3) UU 13/2003, yang menyatakan: "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";



13. Bahwa, sesuai keterangan pihak pengusaha pada butir B angka (3) surat anjuran Mediator menyatakan bahwa "*Manajemen/pengusaha* (dalam hal ini PT. Unggul Mitrapratama Interindo) sudah menyerahkan pekerjaan ke subkon yaitu PT. Murfa Surya Mahardika (MSM), sesuai berita acara" serah terima pekerjaan dari PT. UMI kepada PT. MSM, dan karenanya manajemen/pengusaha PT. UMI berpendapat bahwa mengenai "*hak-hak pekerja adalah menjadi tanggung jawab subkon PT. MSM, dan bukan menjadi tanggung jawab PT. Unggul Mitra Interindo (Barapasi)*";
14. Bahwa, tindakan Tergugat I (PT. Unggul Mitrapratama Interindo) yang menyerahkan pekerjaan kepada subkon yaitu PT. Murfa Surya Mahardika (Tergugat II) dan menyerahkan tanggung jawab pembayaran hak-hak normatif pekerja kepada subkon PT. Murfa Surya Mahardika (Tergugat II), adalah tidak berdasar hukum dan bertentangan dengan ketentuan Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 UU 13/2003 *juncto* Pasal 3, Pasal 5, Pasal 6, Pasal 7 dan Pasal 8 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain [selanjutnya disebut "*Permenakertrans 19/2012*"], yang masing-masing menyatakan:
- Pasal 64 UU 13/2003
- "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis";
- Pasal 65 ayat (1) dan ayat (2) UU 13/2003
- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis;
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
- dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - tidak menghambat proses produksi secara langsung;
- Pasal 3 ayat (1) dan ayat (2) Permenakertrans 19/2012
- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan;



- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat sebagai berikut:
- dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
 - dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;
 - merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
 - tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya;

Pasal 5 Permenakertrans 19/2012

“Jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan harus dilaporkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan”;

Pasal 6 Permenakertrans 19/2012

“Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 mengeluarkan bukti pelaporan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan melalui pemborongan pekerjaan paling lambat 1 (satu) minggu sejak pelaporan dilaksanakan oleh perusahaan pemberi pekerjaan”;

Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) Permenakertrans 19/2012

- Perusahaan pemberi pekerjaan dilarang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan apabila belum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6;
- Apabila perusahaan pemberi pekerjaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan



sebelum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan;

Pasal 8 Permenakertrans 19/2012

“Perusahaan pemberi pekerjaan harus melaporkan secara tertulis setiap perubahan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan melalui pemborongan pekerjaan, kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan dengan tetap memperhatikan proses sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5”;

15. Dengan demikian, berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana tersebut di atas, Para Tergugat tetap berkewajiban membayar hak-hak normatif yang belum dibayarkan oleh Para Tergugat kepada Para Penggugat sekalipun Para Tergugat beralasan terjadi efisiensi akibat tidak mempunyai kegiatan dan/atau mendapat proyek lagi di Kabupaten Mamberamo Raya sehingga tindakan Tergugat I yang mengalihkan Para Penggugat kepada subkon yakni PT. Murfa Surya Mahardika (Tergugat II) untuk membayar hak-hak normatif Para Penggugat adalah tindakan yang tidak berdasar hukum dan bertentangan dengan undang-undang ketenagakerjaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan tersebut di atas;
16. Bahwa, oleh karena Para Tergugat tidak membayar hak-hak normatif kepada Para Penggugat akibat pemutusan hubungan kerja secara sepihak tersebut, maka Para Penggugat kemudian mengajukan pengaduan kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Papua untuk dilakukan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Para Penggugat dan Para Tergugat. Namun, dalam penyelesaian mediasi yang dilakukan sebanyak 5 (lima) kali sebagaimana tersebut di atas, Para Tergugat tetap menolak untuk melaksanakan anjuran Mediator Hubungan Industrial Provinsi Papua sebagaimana tercantum dalam surat anjuran nomor: 560/1276, tanggal 28 September 2018;
17. Bahwa, oleh karena Para Tergugat tidak melaksanakan kewajiban dan/atau menolak anjuran mediator sebagaimana tertuang dalam surat anjuran No. 560/1276 a quo, maka Para Penggugat yang diwakili oleh Rustam Arahman dan Solechan mewakili (27 orang) pekerja, memberikan kuasa kepada Lembaga Bantuan Hukum Iustitia Papua untuk mengajukan somasi kepada PT. Unggul Mitrapratama Interindo (Tergugat I) dan PT Murfa Surt Mahardika (Tergugat II), yang pada pokoknya memberikan somasi kepada

Halaman 19 dari 51 halaman Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Manajemen PT. Unggul Mitrapratama Interindo dan PT. Murfa Surya Mahardika, sebagai berikut:

a. Melaksanakan butir ke-2 (dua) anjuran Mediator Hubungan Industrial Provinsi Papua sesuai surat anjuran nomor 560/1276, tertanggal 28 September 2018;

b. Memberikan jawaban/penjelasan secara tertulis terkait somasi dimaksud dalam jangka waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya surat peringatan (somasi) ini;

Atau, jika manajemen PT. Unggul Mitrapratama Interindo dan PT. Murfa Surta Mahardika masih beritikad baik untuk menyelesaikan semua kewajiban dan tanggung jawab hukum kepada 27 (dua puluh tujuh) orang pekerja secara musyawarah, maka kami masih membuka kesempatan untuk membicarakan secara musyawarah/mufakat untuk menyelesaikan perselisihan ini secara kekeluargaan tanpa harus menempuh jalur hukum;

18. Bahwa, berdasarkan somasi tersebut, PT. Unggul Mitrapratama Interindo melalui kuasa hukum pada Law Office Tito Hananta Kusuma & Co telah memberikan jawaban tertulis melalui surat nomor 01/THK/JSOM/XI/2018, tanggal 5 November 2018 kepada kuasa hukum Para Penggugat yang pada pokoknya menolak melaksanakan Butir 2 (dua) anjuran Mediator dan/atau menolak seluruh anjuran Mediator tersebut, maka Para Penggugat melanjutkan penyelesaian perselisihan tersebut melalui jalur hukum yaitu dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Jayapura sesuai ketentuan Pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) UU 2/2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

19. Bahwa, dengan tidak dilaksanakannya anjuran mediator sebagaimana tercantum dalam surat anjuran no. 560/1276 *a quo*, maka Para Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan/atau mengakhiri hubungan kerja antara Para Tergugat dan Para Penggugat, di mana Para Tergugat hanya membayar 2 (dua) bulan upah dan uang pisah kepada masing-masing Para Penggugat sebagaimana tercantum pada tabel komponen upah tersebut di bawah ini, sebagai berikut:

Tabel Komponen Upah yang dibayarkan Tergugat I

NO	NAMA	MULAI	TANGGAL	GAJI	GAJI	UANG
		BEKERJA	BERHENTI	JUNI	JULI	PISAH
1	LUTTER	1-08-2010	31-03-2017	5.365.250	5.365.250	6.945.250



2	SANDY	7-01-2012	31-03-2017	4.439.150	4.439.150	3.778.300
3	MARTINUS	3-01-2016	31-03-2017	4.499.788	4.499.788	1.462.341
4	RUSTAM	1-06-2011	31-03-2017	5.588.766	5.588.766	9.116.297
5	ANIS	9-10-2010	31-03-2017	5.221.013	5.221.013	7.293.038
6	SOLEKAN	19-05-2012	31-03-2017	5.307.500	5.307.500	4.515.000
7	AGUS	1-10-2012	31-03-2017	3.703.750	3.703.750	3.307.500
8	ROBY	17-08-2010	31-03-2017	2.350.250	2.350.250	3.795.750
9	ROBY MASSAMPAN	5-08-2016	31-03-2017	2.550.000	2.550.000	1.000.000
10	PONCE	1-03-2016	31-03-2017	2.350.000	2.350.000	1.000.000
11	MATIUS	1-07-2010	31-03-2017	3.225.000	3.225.000	5.025.000
12	YUNUS	11-05-2011	31-03-2017	3.225.000	3.225.000	5.025.000
13	DANI	1-12-2011	31-03-2017	3.225.000	3.225.000	5.025.000
14	SUDI	7-06-2012	31-03-2017	3.225.000	3.225.000	3.350.000
15	BENI	22-07-2012	31-03-2017	3.225.000	3.225.000	3.350.000
16	SIMSON	24-09-2010	31-03-2017	3.054.913	3.054.913	4.514.738
17	YUSUF	7-04-2016	31-03-2017	1.885.000	1.885.000	1.000.000
18	BANNE	18-07-2013	31-03-2017	4.373.260	4.373.260	3.646.520
19	RISAL	15-12-2012	31-03-2017	5.286.438	5.286.438	5.472.875
20	MAHMED	15-01-2016	31-03-2017	5.600.000	5.600.000	1.125.000
21	YOSEPUS	11-07-2011	31-03-2017	2.350.250	2.350.250	3.795.750
22	ALBER	1-04-2010	31-03-2017	2.085.000	2.085.000	3.000.000
23	EDU	21-08-2011	31-03-2017	3.300.000	3.300.000	4.500.000
24	ARIUS	9-01-2015	31-03-2017	2.085.000	2.085.000	1.207.500
25	YONAS	14-09-2016	31-03-2017	2.085.000	2.085.000	1.000.000
26	MINA	1-12-2012	31-03-2017	2.100.000	2.100.000	2.100.000
27	MARLIN	1-01-2016	31-03-2017	1.600.000	1.600.000	1.000.000

20. Bahwa, berdasarkan tabel komponen upah tersebut di atas, maka masa kerja dari masing-masing Para Penggugat sampai dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Para Tergugat adalah sebagai berikut:
- Penggugat I, masa kerja 5 (lima) tahun 10 (sepuluh) bulan;
 - Penggugat II, masa kerja 4 (empat) tahun 10 (sepuluh) bulan;
 - Penggugat III, masa kerja 6 (enam) tahun 8 (delapan) bulan,;
 - Penggugat IV, masa kerja 4 (empat) tahun 9 (sembilan) bulan;
 - Penggugat V, masa kerja 1 (satu) tahun 2 (dua) bulan;
 - Penggugat VI, masa kerja 6 (enam) tahun 5 (lima) bulan;
 - Penggugat VII, masa kerja 4 (empat) tahun 6 (enam) bulan;



- h. Penggugat VIII, masa kerja 7 (tujuh) tahun 7 (tujuh) bulan;
 - i. Penggugat IX, masa kerja 7 (tujuh) bulan;
 - j. Penggugat X, masa kerja 1 (satu) tahun 1 (satu) bulan;
 - k. Penggugat XI, masa kerja 6 (enam) tahun 6 (enam) bulan;
 - l. Penggugat XII, masa kerja 5 (lima) tahun 10 (sepuluh) bulan;
 - m. Penggugat XIII, masa kerja 5 (lima) tahun 4 (empat) bulan;
 - n. Penggugat XIV, masa kerja 4 (empat) tahun 9 (sembilan) bulan;
 - o. Penggugat XV, masa kerja 4 (empat) tahun 8 (delapan) bulan;
 - p. Penggugat XVI, masa kerja 6 (enam) tahun 6 (enam) bulan;
 - q. Penggugat XVII, masa kerja 11 (sebelas) bulan;
 - r. Penggugat XVIII, masa kerja 3 (tiga) tahun 6 (enam) bulan;
 - s. Penggugat XIX, masa kerja 4 (empat) tahun 3 (tiga) bulan;
 - t. Penggugat XX, masa kerja 1 (satu) tahun 2 (dua) bulan;
 - u. Penggugat XXI, masa kerja 5 (lima) tahun 8 (delapan) bulan;
 - v. Penggugat XXII, masa kerja 6 (enam) tahun 11 (sebelas) bulan;
 - w. Penggugat XXIII, masa kerja 5 (lima) tahun 7 (tujuh) bulan;
 - x. Penggugat XXIV, masa kerja 2 (dua) tahun 2 (dua) bulan;
 - y. Penggugat XXV, masa kerja 6 (enam) bulan atau kurang dari 1 (satu) tahun;
 - z. Penggugat XXVI, masa kerja 4 (empat) tahun 3 (tiga) bulan;
 - aa. Penggugat XXVII, masa kerja 6 (enam) bulan atau kurang dari 1 (satu) tahun;
21. Bahwa, berdasarkan masa kerja dari masing-masing Para Penggugat sebagaimana pada tabel komponen upah tersebut di atas, Tergugat I hanya membayar upah kepada masing-masing Para Penggugat sebesar 2 (dua) bulan upah karena diputus hubungan kerja secara sepihak oleh Tergugat I yang apabila dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (1) ayat (2) ayat (3) dan ayat (4) *juncto* Pasal 157 ayat (1) huruf a dan b UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, yang masing-masing menyatakan:
- Pasal 156 ayat (1); ayat (2); ayat (3); dan ayat (4) UU 13/2003
- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima;
 - (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;



- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah;
- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (1) UU 13/2003 ditetapkan sebagai berikut :
- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;



- c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
22. Bahwa, lebih lanjut ketentuan Pasal 157 ayat (1) huruf a dan b UU 13/2003, yang menyatakan: “Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda terdiri atas upah pokok dan segala bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya”;
23. Bahwa, berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (1) ayat (2) ayat (3) dan ayat (4) *juncto* Pasal 157 ayat (1) huruf a dan b UU 13/2003 *a quo*, dihubungkan dengan pokok gugatan Para Penggugat, maka Para Tergugat secara tanggung renteng berkewajiban untuk membayar hak-hak normatif yang belum dibayarkan oleh Para Tergugat tersebut kepada Para Penggugat sesuai masa kerja dari masing-masing Para Penggugat sebagaimana ditentukan ketentuan peraturan perundang-undangan dimaksud;
24. Bahwa, lebih lanjut berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan *junctis* Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE-7MEN/1990 tentang Pengelompokan Upah menyatakan bahwa “Tunjangan tetap (fixed allowance) adalah suatu pembayaran yang terakhir berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dinyatakan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok (basic salary)”;
25. Bahwa, berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana tersebut di atas, maka pembayaran 2 (dua) bulan upah kepada masing-masing Para Penggugat *a quo* yang dilakukan oleh Tergugat I untuk mengakhiri hubungan kerja antara Tergugat I dengan Para Penggugat tersebut, adalah tidak sesuai dengan masa kerja dari masing-masing Para Penggugat, dan karenanya bertentangan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku dan perundang-undangan terkait lainnya. Oleh karenanya, pembayaran upah sebagaimana tercantum pada tabel komponen upah tersebut di atas, harus dinyatakan batal atau tidak sah atau setidaknya tidak dapat diterima, dan karenanya mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk memerintahkan kepada Para Tergugat secara tanggung renteng membayar uang pesangon, uang penghargaan masa



kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima oleh Para Penggugat sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (1) ayat (2) ayat (3) dan ayat (4) UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan terkait lainnya;

26. Bahwa, selain pembayaran 2 (dua) bulan upah kepada masing-masing Para Penggugat sebagaimana tersebut pada tabel komponen upah di atas, Tergugat I juga memberikan uang pisah kepada masing-masing Para Penggugat untuk mengakhiri hubungan kerja antara Tergugat I dengan Para Penggugat. Padahal, Para Penggugat *a quo* tidak pernah menyatakan mengundurkan diri atas kemauan sendiri atau pelanggaran kerja dan/atau mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis kepada Tergugat I, dan karenanya, pembayaran uang pisah yang dibayarkan oleh Tergugat I *a quo* untuk mengakhiri hubungan kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat adalah bertentangan dengan ketentuan Pasal 162 ayat (4) UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan: "*Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial*". Namun, kenyataannya Para Penggugat bukan mengundurkan diri, melainkan Tergugat I memutuskan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa adanya penetapan/putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat I, dan karenanya pembayaran uang pisah yang dilakukan oleh Tergugat I tersebut adalah bertentangan dengan ketentuan Pasal 155 ayat (1) *juncto* Pasal 162 ayat (4) UU 13/2003;

27. Bahwa, oleh karena Para Penggugat *a quo* diputus hubungan kerja secara sepihak oleh Tergugat I bukan atas dasar kesalahan atau pelanggaran kerja dan mendahului putusan Pengadilan, maka Tergugat I dan Tergugat II secara tanggung renteng berkewajiban membayar hak-hak normatif Para Penggugat sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan perincian untuk masing-masing Para Penggugat paling sedikit, sebagai berikut:

1.1. Penggugat I [Rustam Arahman]:

- Masa kerja 5 (lima) tahun 10 (sepuluh) bulan, 6 (enam) bulan upah dengan upah terakhir Juli 2017, Rp. 5.588.766,00;
- Uang pesangon: 6 x Rp. 5.588.766,00 = Rp. 33.532.596,00
- Uang penghargaan masa kerja: 2 x Rp. 5.588.766,00 = Rp. 11.177.532,00



- Jumlah uang pesangon + uang penghargaan masa kerja =Rp. 44.710.128,00
- Uang pengganti hak: $15\% \times \text{Rp. } 44.710.128,00 = \text{Rp. } 6.706.519,00$
- Jumlah seluruhnya [Rp. 33.532.596,00 + Rp. 11.177.532,00 + Rp. 6.706.519,00] adalah sebesar Rp. 51.416.647,00

1.2. Penggugat II [Solechan]:

- Masa kerja 4 (empat) tahun 10 (sepuluh) bulan, 5 (lima) bulan upah dengan upah terakhir Juli 2017, Rp. 5.307.500,00 Uang pesangon: $5 \times \text{Rp. } 5.307.500,00 = \text{Rp. } 26.537.500,00$
- Uang penghargaan masa kerja: $2 \times \text{Rp. } 5.307.500,00 = \text{Rp. } 10.615.000,00$
- Uang pesangon + uang penghargaan masa kerja = Rp.37.152.500,00
- Uang pengganti hak: $15\% \times \text{Rp. } 37.152.500,00 = \text{Rp. } 5.572.875,00$
- Jumlah seluruhnya [Rp. 26.537.500,00 + Rp. 10.615.000,00 + Rp. 5.572.875,00] adalah sebesar Rp.42.725.375,00

1.3. Penggugat III [Lutter]:

- Masa kerja 6 (enam) tahun 8 (delapan) bulan, 3 (tiga) bulan upah dengan upah terakhir Juli 2017, Rp. 5.365.205,00;
- Uang pesangon: $3 \times \text{Rp. } 5.365.205,00 = \text{Rp. } 16.095.750,00$
- Uang penghargaan masa kerja: $3 \times \text{Rp. } 5.365.205,00 = \text{Rp. } 16.095.750,00$
- Uang pesangon + uang penghargaan masa kerja = Rp.32.191.500,00
- Uang pengganti hak: $15\% \times \text{Rp. } 32.191.500,00 = \text{Rp. } 4.828.725,00$
- Jumlah seluruhnya [Rp.16.095.750,00+ Rp.16.095.750,00+ Rp. 4.828.725,00] adalah sebesar Rp.37.020.225,00

1.4. Penggugat IV [Sandy]:

- Masa kerja 4 (empat) tahun 9 (sembilan) bulan, 5 (lima) bulan upah dengan upah terakhir Juli 2017, Rp. 4.439.150,00;
- Uang pesangon: $5 \times \text{Rp. } 4.439.150,00 = \text{Rp. } 22.195.750,00$
- Uang penghargaan masa kerja: $2 \times \text{Rp. } 4.439.150,00 = \text{Rp. } 8.878.300,00$
- Uang pesangon + uang penghargaan masa kerja = Rp.31.074.050,00
- Uang pengganti hak: $15\% \times \text{Rp. } 31.074.050,00 = \text{Rp. } 4.661.075,00$
- Jumlah seluruhnya [Rp.22.195.750,00+ Rp.8.878.300,00+ Rp. 4.661.075,00] adalah sebesar Rp.35.735.125,00

1.5. Penggugat V [Martinus]:

- Masa kerja 1 (satu) tahun 2 (dua) bulan, 2 (dua) bulan upah dengan upah terakhir Juli 2017, Rp. 4.499.788,00;



- Uang pesangon: $2 \times \text{Rp. } 4.499.788,00 = \text{Rp. } 8.995.576,00$
- Uang pengganti hak: $15\% \times \text{Rp. } 8.995.576,00 = \text{Rp. } 1.349.336,00$
- Jumlah seluruhnya [$\text{Rp. } 8.878.300,00 + \text{Rp. } 1.349.336,00$] adalah sebesar Rp10.227.636,00

1.6. Penggugat VI [Anis]:

- Masa kerja 6 (enam) tahun 5 (lima) bulan, 7 (tujuh) bulan upah dengan upah terakhir Juli 2017, Rp. 5.221.013,00;
- Uang pesangon: $7 \times \text{Rp. } 5.221.013,00 = \text{Rp. } 36.547.091,00$
- Uang penghargaan masa kerja: $3 \times \text{Rp. } 5.221.013,00 = \text{Rp. } 15.663.039,00$
- Uang pesangon + uang penghargaan masa kerja = Rp.52.210.130,00
- Uang pengganti hak: $15\% \times \text{Rp. } 52.210.130,00 = \text{Rp. } 7.831.519,00$
- Jumlah seluruhnya [$\text{Rp. } 36.547.091,00 + \text{Rp. } 15.663.039,00 + \text{Rp. } 7.831.519,00$] adalah sebesar Rp60.041.649,00

1.7. Penggugat VII [Agus]:

- Masa kerja 4 (empat) tahun 6 (enam) bulan, 5 (lima) bulan upah dengan upah terakhir Juli 2017, Rp. 3.703.750,00;
- Uang pesangon: $5 \times \text{Rp. } 3.703.750,00 = \text{Rp. } 18.518.750,00$
- Uang penghargaan masa kerja: $2 \times \text{Rp. } 3.703.750,00 = \text{Rp. } 7.407.500,00$
- Uang pesangon + uang penghargaan masa kerja = Rp.25.926.250,00
- Uang pengganti hak: $15\% \times \text{Rp. } 25.926.250,00 = \text{Rp. } 3.888.937,00$
- Jumlah seluruhnya [$\text{Rp. } 25.926.250,00 + \text{Rp. } 7.407.500,00 + \text{Rp. } 3.888.937,00$] adalah sebesar Rp37.222.687,00

1.8. Penggugat VIII [ROBY]:

- Masa kerja 7 (tujuh) tahun 7 (tujuh) bulan, 7 (tujuh) bulan upah dengan upah terakhir Juli 2017, Rp. 2.350.250,00 ;
- Uang pesangon: $7 \times \text{Rp. } 2.350.250,00 = \text{Rp. } 16.451.750,00$
- Uang penghargaan masa kerja: $3 \times \text{Rp. } 2.350.250,00 = \text{Rp. } 7.050.750,00$
- Uang pesangon + uang penghargaan masa kerja = Rp.23.502.500,00
- Uang pengganti hak: $15\% \times \text{Rp. } 23.502.500,00 = \text{Rp. } 3.525.375,00$
- Jumlah seluruhnya [$\text{Rp. } 23.502.500,00 + \text{Rp. } 7.050.750,00 + \text{Rp. } 3.525.375,00$] adalah sebesar Rp34.078.625,00

1.9. Penggugat IX [ROBY MASSAMPAN]:

- Masa kerja 7 (tujuh) bulan, 1 (satu) bulan upah dengan upah terakhir Juli 2017, Rp. 2.550.000,00;
- Uang pesangon: $1 \times \text{Rp. } 2.550.000,00 = \text{Rp. } 2.550.000,00$



- Uang pengganti hak: $15\% \times \text{Rp.}2.550.000,00 = \text{Rp.}382.500,00$
- Jumlah seluruhnya $[\text{Rp.}2.550.000,00 + \text{Rp.}382.500,00]$ adalah sebesar $\text{Rp.}2.932.500,00$

1.10. Penggugat X [PONCE]:

- Masa kerja 1 (satu) tahun 1 (satu) bulan, 1 (satu) bulan upah dengan upah terakhir Juli 2017, $\text{Rp.} 3.402.945,00,00$;
- Uang pesangon: $1 \times \text{Rp.} 3.402.945,00 = \text{Rp.} 3.402.945,00$
- Uang pengganti hak: $15\% \times \text{Rp.}3.402.945,00 = \text{Rp.}510.441,00$
- Jumlah seluruhnya $[\text{Rp.}3.402.945,00 + \text{Rp.}510.441,00]$ adalah sebesar $\text{Rp.}3.913.386,00$

1.11. Penggugat XI [MATIUS]:

- Masa kerja 6 (enam) tahun 8 (delapan) bulan, 7 (tujuh) bulan upah dengan upah terakhir Juli 2017, $\text{Rp.} 3.225.000,00$;
- Uang pesangon: $7 \times \text{Rp.} 3.225.000,00 = \text{Rp.} 22.575.000,00$
- Uang penghargaan masa kerja: $3 \times \text{Rp.} 3.225.000,00 = \text{Rp.} 9.675.000,00$
- Uang pesangon + uang penghargaan masa kerja = $\text{Rp.}32.250.000,00$
- Uang pengganti hak: $15\% \times \text{Rp.}32.250.000,00 = \text{Rp.}4.837.500,00$
- Jumlah seluruhnya $[\text{Rp.}22.575.000,00 + \text{Rp.}9.675.000,00 + \text{Rp.} 4.837.500,00]$ adalah sebesar $\text{Rp.}37.087.500,00$

1.12. Penggugat XII [YUNUS]:

- Masa kerja 5 (lima) tahun 10 (sepuluh) bulan, 6 (enam) bulan upah dengan upah terakhir Juli 2017, $\text{Rp.} 3.225.000,00$;
- Uang pesangon: $6 \times \text{Rp.} 3.225.000,00 = \text{Rp.} 19.350.000,00$
- Uang penghargaan masa kerja: $3 \times \text{Rp.} 3.225.000,00 = \text{Rp.} 9.675.000,00$
- Uang pesangon + uang penghargaan masa kerja = $\text{Rp.}29.025.000,00$
- Uang pengganti hak: $15\% \times \text{Rp.} 29.025.000,00 = \text{Rp.}4.353.750,00$
- Jumlah seluruhnya $[\text{Rp.} 19.350.000,00 + \text{Rp.}9.675.000,00 + \text{Rp.} 4.353.750,00]$ adalah sebesar $\text{Rp.}43.053.750,00$

1.13. Penggugat XIII [DANI]:

- Masa kerja 5 (lima) tahun 4 (empat) bulan, 5 (lima) bulan upah dengan upah terakhir Juli 2017, $\text{Rp.} 3.225.000,00$;
- Uang pesangon: $5 \times \text{Rp.} 3.225.000,00 = \text{Rp.} 16.125.000,00$
- Uang penghargaan masa kerja: $2 \times \text{Rp.} 3.225.000,00 = \text{Rp.} 6.450.000,00$



- Uang pesangon + uang penghargaan masa kerja = Rp.22.575.000,00
- Uang pengganti hak: $15\% \times \text{Rp. } 22.575.000,00 = \text{Rp. } 3.386.250,00$
- Jumlah seluruhnya [$\text{Rp. } 16.125.000,00 + \text{Rp. } 6.450.000,00 + \text{Rp. } 3.386.250,00$] adalah sebesar Rp25.961.250,00

1.14. Penggugat XIV [SUDI]:

- Masa kerja 4 (empat) tahun 9 (sembilan) bulan, 5 (lima) bulan upah dengan upah terakhir Juli 2017, Rp. 3.225.000,00;
- Uang pesangon: $5 \times \text{Rp. } 3.225.000,00 = \text{Rp. } 16.125.000,00$
- Uang penghargaan masa kerja: $2 \times \text{Rp. } 3.225.000,00 = \text{Rp. } 6.450.000,00$
- Uang pesangon + uang penghargaan masa kerja = Rp.22.575.000
- Uang pengganti hak: $15\% \times \text{Rp. } 22.575.000,00 = \text{Rp. } 3.386.250,00$
- Jumlah seluruhnya [$\text{Rp. } 22.575.000,00 + \text{Rp. } 6.450.000,00 + \text{Rp. } 3.386.250,00$] adalah sebesar Rp32.411.250,00

1.15. Penggugat XV [BENI]:

- Masa kerja 4 (empat) tahun 8 (delapan) bulan, 5 (lima) bulan upah dengan upah terakhir Juli 2017, Rp. 3.225.000,00;
- Uang pesangon: $5 \times \text{Rp. } 3.225.000,00 = \text{Rp. } 16.125.000,00$
- Uang penghargaan masa kerja: $2 \times \text{Rp. } 3.225.000,00 = \text{Rp. } 6.450.000,00$
- Uang pesangon + uang penghargaan masa kerja = Rp.22.575.000,00
- Uang pengganti hak: $15\% \times \text{Rp. } 22.575.000,00 = \text{Rp. } 3.386.250,00$
- Jumlah seluruhnya [$\text{Rp. } 22.575.000,00 + \text{Rp. } 6.450.000,00 + \text{Rp. } 3.386.250,00$] adalah sebesar Rp32.411.250,00

1.16. Penggugat XVI [SIMSON]:

- Masa kerja 6 (enam) tahun 6 (enam) bulan, 7 (tujuh) bulan upah dengan upah terakhir Juli 2017, Rp. 3.054.913,00
- Uang pesangon: $7 \times \text{Rp. } 3.054.913,00 = \text{Rp. } 21.384.391,00$
- Uang penghargaan masa kerja: $3 \times \text{Rp. } 3.054.913,00 = \text{Rp. } 9.164.739,00$
- Uang pesangon + uang penghargaan masa kerja = Rp.30.549.130,00
- Uang pengganti hak: $15\% \times \text{Rp. } 30.549.130,00 = \text{Rp. } 4.582.369,00$
- Jumlah seluruhnya [$\text{Rp. } 30.549.130,00 + \text{Rp. } 9.164.739,00 + \text{Rp. } 4.582.369,00$] adalah sebesar Rp44.296.238,00

1.17. Penggugat XVII [YUSUF]:

Halaman 29 dari 51 halaman Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



- Masa kerja 11 (sebelas) bulan, 1 (satu) bulan upah dengan upah terakhir Juli 2017, Rp. 3.402.945,00
- Uang pesangon: 1 x Rp. 3.402.945,00 = Rp 3.402.945,00
- Uang pengganti hak: 15% x Rp. 3.402.945,00 = Rp. 510.441,00
- Jumlah seluruhnya [Rp. 3.402.945 + Rp.510.441,00 adalah sebesar Rp3.916.386,00

1.18. Penggugat XVIII [BANNE]:

- Masa kerja 3 (tiga) tahun 8 (delapan) bulan, 3 (lima) bulan upah dengan upah terakhir Juli 2017, Rp. 4.373.260,00
- Uang pesangon: 3 x Rp. 4.373.260,00 = Rp 13.119.780,00
- Uang penghargaan masa kerja: 2 x Rp. 4.373.260,00 = Rp. 8.746.520,00
- Uang pesangon + uang penghargaan masa kerja = Rp.21.866.300,00
- Uang pengganti hak: 15% x Rp. 21.866.300,00 = Rp.3.274.945,00
- Jumlah seluruhnya [Rp. 21.866.300,00 + Rp. 8.746.520,00 + Rp. 3.274.945,00] adalah sebesar Rp33.887.765,00

1.19. Penggugat XIX [RIZAL]:

- Masa kerja 4 (empat) tahun 3 (tiga) bulan, 5 (lima) bulan upah dengan upah terakhir Juli 2017, Rp. 5.286.438,00
- Uang pesangon: 5 x Rp. 5.286.438,00 = Rp 26.432.190,00
- Uang penghargaan masa kerja: 2 x Rp. 5.286.438,00 = Rp. 10.572.876,00
- Uang pesangon + uang penghargaan masa kerja = Rp.37.005.066,00
- Uang pengganti hak: 15% x Rp. 37.005.066,00 = Rp.5.550.759,00
- Jumlah seluruhnya [Rp. 26.432.190,00 + Rp.10.572.876,00 + Rp. 5.550.759,00] adalah sebesar Rp42.555.825,00

1.20. Penggugat XX [MAHMED]:

- Masa kerja 1 (satu) tahun 2 (dua) bulan, 2 (dua) bulan upah dengan upah terakhir Juli 2017, Rp. 5.600.000,00
- Uang pesangon: 2 x Rp. 5.600.000,00 = Rp 11.200.000,00
- Uang pengganti hak: 15% x Rp. 11.200.000,00 = Rp.1.680.000,00
- Jumlah seluruhnya [Rp. 11.200.000,00 + Rp.1.680.000,00 adalah sebesar Rp12.880.000,00

1.21. Penggugat XXI [YOSEPUS]:

- Masa kerja 5 (lima) tahun 8 (delapan) bulan, 6 (enam) bulan upah dengan upah terakhir Juli 2017, Rp. 2.350.250,00



- Uang pesangon: $6 \times \text{Rp. } 2.350.250,00 = \text{Rp. } 14.101.500,00$
- Uang penghargaan masa kerja: $3 \times \text{Rp. } 2.350.250,00 = \text{Rp. } 7.050.750,00$
- Uang pesangon + uang penghargaan masa kerja = $\text{Rp. } 21.152.250,00$
- Uang pengganti hak: $15\% \times \text{Rp. } 21.152.250,00 = \text{Rp. } 3.172.837,00$
- Jumlah seluruhnya [$\text{Rp. } 21.152.250,00 + \text{Rp. } 7.050.750,00 + \text{Rp. } 3.172.837,00$] adalah sebesar $\text{Rp. } 31.375.837,00$

1.22. Penggugat XXII [ALBER]:

- Masa kerja 6 (enam) tahun 11 (sebelas) bulan, 7 (tujuh) bulan upah dengan upah terakhir Juli 2017, $\text{Rp. } 2.085.000,00$
- Uang pesangon: $7 \times \text{Rp. } 2.085.000,00 = \text{Rp. } 14.595.000,00$
- Uang penghargaan masa kerja: $3 \times \text{Rp. } 2.085.000,00 = \text{Rp. } 6.255.000,00$
- Uang pesangon + uang penghargaan masa kerja = $\text{Rp. } 20.850.000,00$
- Uang pengganti hak: $15\% \times \text{Rp. } 20.850.000,00 = \text{Rp. } 3.127.500,00$
- Jumlah seluruhnya [$\text{Rp. } 14.595.000,00 + \text{Rp. } 6.255.000,00 + \text{Rp. } 3.127.500,00$] adalah sebesar $\text{Rp. } 23.977.000,00$

1.23. Penggugat XXIII [EDU]:

- Masa kerja 5 (lima) tahun 7 (tujuh) bulan, 6 (enam) bulan upah dengan upah terakhir Juli 2017, $\text{Rp. } 3.300.000,00$
- Uang pesangon: $6 \times \text{Rp. } 3.300.000,00 = \text{Rp. } 19.800.000,00$
- Uang penghargaan masa kerja: $2 \times \text{Rp. } 3.300.000,00 = \text{Rp. } 6.600.000,00$
- Uang pesangon + uang penghargaan masa kerja = $\text{Rp. } 26.400.000,00$
- Uang pengganti hak: $15\% \times \text{Rp. } 26.400.000,00 = \text{Rp. } 3.960.000,00$
- Jumlah seluruhnya [$\text{Rp. } 19.800.000,00 + \text{Rp. } 6.600.000,00 + \text{Rp. } 3.960.000,00$] adalah sebesar $\text{Rp. } 30.360.000,00$

1.24. Penggugat XXIV [ARIUS]:

- Masa kerja 2 (dua) tahun 2 (dua) bulan, 3 (tiga) bulan upah dengan upah terakhir Juli 2017, $\text{Rp. } 3.300.000,00$
- Uang pesangon: $3 \times \text{Rp. } 3.300.000,00 = \text{Rp. } 9.900.000,00$
- Uang pengganti hak: $15\% \times \text{Rp. } 9.900.000,00 = \text{Rp. } 1.485.000,00$
- Jumlah seluruhnya [$\text{Rp. } 9.900.000,00 + \text{Rp. } 1.485.000,00$] adalah sebesar $\text{Rp. } 11.385.000,00$

1.25. Penggugat XXV [YONAS]:

Halaman 31 dari 51 halaman Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



- Masa kerja 6 (enam) bulan, 1 (satu) bulan upah dengan upah terakhir Juli 2017, Rp. 3.402.945,00
- Uang pesangon: 1 x Rp. 3.402.945,00 = Rp 3.402.945,00
- Uang pengganti hak: 15% x Rp. 3.402.945 = Rp.510.441,00
- Jumlah seluruhnya [Rp. 3.402.945,00 + Rp.510.441,00] adalah sebesar Rp3.913.386,00

1.26. Penggugat XXVI [MINA]:

- Masa kerja 4 (empat) tahun 3 (tiga) bulan, 5 (lima) bulan upah dengan upah terakhir Juli 2017, Rp. 3.402.945,00
- Uang pesangon: 7 x Rp. 2.085.000,00 = Rp14.595.000,00
- Uang penghargaan masa kerja: 3 x Rp. 2.085.000,00 = Rp. 6.255.000,00
- Uang pesangon + uang penghargaan masa kerja = Rp.20.850.000,00
- Uang pengganti hak: 15% x Rp. 20.850.000,00 = Rp.3.127.500,00
- Jumlah seluruhnya [Rp. 14.595.000,00 + Rp.6.255.000,00 + Rp. 3.127.500,00] adalah sebesar Rp23.977.000,00

1.27. Penggugat XXVII [MARLIN]:

- Masa kerja 6 (enam) bulan, 1 (satu) bulan upah dengan upah terakhir Juli 2017, Rp. 3.402.945,00
- Uang pesangon: 1 x Rp. 3.402.945,00 = Rp3.402.945,00
- Uang pengganti hak: 15% x Rp.3.402.945,00 = Rp.510.441,00
- Jumlah seluruhnya [Rp.3.402.945,00 + Rp.510.441,00] adalah sebesar Rp.3.913.386,00

28. Dengan demikian, total seluruh hak-hak normatif Para Penggugat yang wajib dibayar oleh Para Tergugat adalah sejumlah Rp752.676.678,00 [tujuh ratus lima puluh dua juta enam ratus tujuh puluh enam ribu enam ratus tujuh puluh delapan rupiah], dan karenanya mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus Perselisihan Hubungan Industrial ini, untuk menghukum Para Tergugat *a quo* secara tanggung renteng untuk membiayai pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterimasesuai ketentuan Pasal 156 ayat (1) UU 13/2003 kepada masing-masing Para Penggugat sebagaimana tersebut di atas, sebesar Rp752.676.678,00 [tujuh ratus lima puluh dua juta enam ratus tujuh puluh enam ribu enam ratus tujuh puluh delapan rupiah];
29. Bahwa, berdasarkan perhitungan hak-hak normatif sesuai masa kerja masing Para Penggugat sebagaimana telah diuraikan di atas, maka terbukti Para Tergugat tidak melaksanakan kewajiban pembayaran hak-hak normatif



kepada Para Penggugat hingga saat ini atau terhitung sejak adanya anjuran mediator sesuai surat anjuran No. 560/1276, tanggal 28 September 2018, dan karenanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat I tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 155 UU 13/2003. Oleh karenanya, mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara ini menjatuhkan Putusan Sela sesuai ketentuan Pasal 96 ayat (1) ayat (2) ayat (3) dan ayat (4) UU 13/2003, yang menyatakan:

Pasal 96 ayat (1); ayat (2); ayat (3); dan ayat (4) UU 13/2003

- (1) Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan;
 - (2) Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua;
 - (3) Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim Ketua Sidang memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial;
 - (4) Putusan Sela sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan Penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum;
30. Bahwa, selain itu, sebagai konsekuensi dari adanya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam perkara *a quo* di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Jayapura, maka sesuai Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 03 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan [selanjutnya disebut SEMA 3/2015], angka 2 Perdata Khusus huruf f, yang menyatakan:
- Angka 2 huruf f SEMA 03/2015
- “Pasca Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011, tertanggal 19 September 2011 terkait dengan upah proses maka isi amar putusan adalah menghukum pengusaha membayar upah proses selama 6 bulan. Kelebihan waktu dalam proses PHI sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun



2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bukan lagi menjadi tanggung jawab para Pihak”;

31. Bahwa, berdasarkan SEMA 03/2015 *a quo*, Para Tergugat diwajibkan untuk secara tanggung renteng membayar upah proses selama 6 (enam) bulanyang dihitung berdasarkan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) Papua Sub Sektor Jasa Konstruksi Tahun 2019 sebesar Rp3.402.945,00 (tiga juta empat ratus dua ribu sembilan ratus empat puluh lima ribu rupiah)sesuai Keputusan Gubernur Provinsi Papua Nomor 188.4/431/TAHUN 2018 tentang Upah Minimum Dan Upah Minimum Sektoral Provinsi Papua Tahun 2019. Oleh karenanya, mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara ini untuk memerintahkan kepada Para Tergugat secara tanggung renteng membayar upah proses selama 6 (enam) bulan kepada Para Penggugat yang berjumlah 27 (dua puluh tujuh) orang pekerja tersebut yang dilakukan secara tunai dan sekaligus kepada masing-masing pekerja sebesar @Rp3.402.945,00 x 27 orang x 6 bulan = Rp551.277.090,00 [lima ratus lima puluh satu juta dua Ratus tujuh puluh tujuh ribu sembilan puluh rupiah];
32. Bahwa, oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat I *a quo* kepada Para Penggugat bertentangan dengan ketentuan Pasal 151 *juncto* Pasal 161 *juncto* Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan karenanya mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara ini menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat I kepada Para Penggugat bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan *a quo*;
33. Bahwa, sebagai konsekuensi pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh Tergugat I kepada Para Penggugat dalam perkara *a quo*, Para Penggugat juga tidak berkeinginan lagi untuk melanjutkan hubungan kerja kepada Para Tergugat, dan karenanya menuntut Para Tergugat secara tanggung renteng untuk membayar hak-hak normatif sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dan memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara *a quo*, menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Para Tergugat putus sejak Putusan Pengadilan diucapkan, dengan segala konsekuensi hukum yang menjadi kewajiban Para Tergugat membayar hak-hak normatif Para Penggugat sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (1) ayat (2) ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;



34. Menghukum Para Tergugat untuk membayar paksa (*dwangsom*) masing-masing sebesar Rp1.500.000,00 (satu juta lima ratus ribu rupiah) per hari apabila lalai melaksanakan Putusan Pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);
 35. Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Para Tergugat;
- V. PERMOHONAN PEMERIKSAAN DENGAN ACARA CEPAT
1. Bahwa, berdasarkan ketentuan Pasal 98 ayat (1) UU 2/2004 menyatakan:
Pasal 98 ayat (1) dan ayat (2) UU 2/2004
 - (1) Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat;
 - (2) Dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut;
 2. Bahwa, berdasarkan ketentuan Pasal 98 ayat (1) dan ayat (2) UU *a quo*, dan memperhatikan uraian hukum dan fakta mengenai kepentingan Para Penggugat yang mendesak sebagaimana disimpulkan dari surat anjuran Mediator kepada Pihak Pengusaha (Para Tergugat) bertanggal 28 September 2018 agar membayar hak-hak normatif kepada Para Penggugat, namun sampai dengan saat diajukannya gugatan ini ke Pengadilan atau kurang lebih 7 (tujuh) bulan, Para Tergugat belum juga melaksanakan kewajiban sesuai surat anjuran Mediator berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dan karenanya Para Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Jayapura Cq. Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara ini agar pemeriksaan perkara *a quo* dengan acara cepat dengan memperhatikan dan mempertimbangkan hak-hak para pekerja/buruh yang cukup mendesak terkait kebutuhan hidup para pekerja/buruh dan keluarganya yang kehilangan penghasilan akibat pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan Tergugat I;
 3. Oleh karenanya, mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa dan memutus perkara *a quo* dapat mempertimbangkan permohonan Para Penggugat *a quo* dan menetapkan agar Pemeriksaan Perkara ini dapat dilakukan dengan acara cepat.
- VI. KONKLUSI



Berdasarkan uraian hukum dan fakta tersebut di atas, Para Penggugat berkesimpulan:

1. Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Jayapura berwenang mengadili perkara *a quo*;
2. Para Penggugat memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan gugatan *a quo*;
3. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat I kepada Para Penggugat bertentangan dengan Pasal 151 jo Pasal 161 jo Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Para Tergugat berkewajiban membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima akibat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh Tergugat I *a quo*;
5. Para Tergugat berkewajiban secara tanggung renteng membayar upah proses selama 6 (enam) bulan kepada Para Penggugat *a quo*;
6. Gugatan Para Penggugat beralasan menurut hukum untuk seluruhnya;

VII. PETITUM

Berdasarkan seluruh uraian fakta dan hukum sebagaimana tersebut di atas, Para Penggugat memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Jayapura untuk menjatuhkan Putusan dengan amar, sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat I kepada Para Penggugat bertentangan dengan Pasal 151 jo Pasal 161 jo Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Para Tergugat putus sejak putusan dalam perkara *a quo* diucapkan;
4. Menghukum Tergugat I untuk membayar kepada masing-masing Para Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seluruhnya sebesar Rp752.676.678,00 [tujuh ratus lima puluh dua juta enam ratus tujuh puluh enam enam ratus tujuh puluh delapan rupiah], dengan perincian sebagai berikut:

No.Urt	Nama-Nama Para Penggugat	Total Pembayaran (Rp)
1	Rustam Arahman	51.416.647,00
2	Solechan	42.725.375,00
3	Lutter	37.020.225,00
4	Sandy	35.735.125,00



5	Martinus	10.227.636,00
6	Anis	60.041.649,00
7	Agus	37.222.687,00
8	Roby	34.078.625,00
9	Roby Massampan	2.932.500,00
10	Ponce	3.913.386,00
11	Matius	37.087.500,00
12	Yunus	43.053.750,00
13	Dani	25.961.250,00
14	Sudi	32.411.250,00
15	Beni	32.411.250,00
16	Simson	44.296.238,00
17	Yusuf	3.916.368,00
18	Banne	33.887.765,00
19	Rizal	42.555.825,00
20	Mahmed	12.880.000,00
21	Yosepus	31.375.837,00
22	Alber	23.977.000,00
23	Edu	30.360.000,00
24	Arius	11.385.000,00
25	Yonas	3.913.386,00
26	Mina	23.977.000,00
27	Marlin	3.913.386,00
Total Pembayaran		752.676.678,00

- Menghukum Tergugat I membayar upah proses selama 6 (enam) bulan kepada Para Penggugat sebesar Rp551.277.090,00 [lima ratus lima puluh satu juta dua ratus tujuh puluh tujuh ribu sembilan puluh rupiah];
- Menghukum Tergugat I untuk membayar paksa (*dwangsom*) masing-masing sebesar Rp1.500.000,00 (satu juta lima ratus ribu rupiah) per hari apabila lalai melaksanakan Putusan Pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);
- Menghukum Para Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini.

Atau, apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan untuk Para Penggugat hadir diwakili oleh kuasanya Dr. Anton Raharusun, SH., MH., dan Yance Pohwain, SH., berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 6 Februari 2019 sedangkan Tergugat I dan Tergugat II hadir diwakili oleh kuasanya Khoirul Anam, SH., berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 2 Juli 2019;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 154 RBg Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara Para Pihak, akan tetapi upaya



perdamaian tidak berhasil, sehingga pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan Para Penggugat pada tanggal 26 Juni 2019 yang isinya tetap dipertahankan oleh Para Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Para Penggugat tersebut Tergugat I dan Tergugat II telah memberikan jawaban pada tanggal 3 Juli 2019 yang pada pokoknya sebagai berikut :

Dalam Eksepsi

A. BAHWA GUGATAN PENGGUGAT *ERROR IN PERSONA* DALAM HAL INI SALAH PIHAK (DISKUALIFIKASI IN PERSON)

1. Gugatan telah salah menarik Tergugat I sebagai Pihak dalam perkara *a quo*

Bahwa gugatan Penggugat salah menarik pihak, dimana pihak yang ditarik sebagai Tergugat I seharusnya bukanlah PT. Unggul Mitrapratama Interindo melainkan pihak ke-3 (sub-kon). Bahwa sebelumnya dalam tahap mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Papua sudah berulang kali kami sampaikan kepada Penggugat dan mediator bahwa pihak yang memiliki hubungan kerja sama secara langsung terhadap Penggugat adalah pihak ketiga (sub-kon);

Bahwa menurut Yahya Harahap dalam bukunya *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan* gugatan yang diajukan oleh orang yang tidak berhak atau tidak memiliki hak untuk itu, merupakan gugatan yang mengandung cacat formil *error in persona* dalam bentuk diskualifikasi in persona yaitu pihak yang bertindak sebagai penggugat adalah orang yang tidak punya syarat untuk itu;

Bahwa dalam hal ini Penggugat tidaklah mempunyai hak untuk menggugat perkara yang disengketakan, menurut Tjepi F. Aloewir, mengemukakan bahwa pengertian hubungan kerja adalah "*hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu*";

Dalam perkara *a quo* Tergugat I memiliki hubungan kerja sama dengan pihak ketiga (sub-kon) untuk mengerjakan proyek Tergugat dengan menggunakan karyawan atau relasi dari pihak ketiga (sub-kon). Berdasarkan hal tersebut hubungan kerja yang sebenarnya terjadi adalah antara Penggugat dengan pihak ketiga (sub-kon), sedangkan Tergugat I memiliki hubungan kerja sama dengan pihak ketiga (sub-kon). Maka dari itu gugatan yang diajukan telah salah pihak dan seharusnya yang ditarik sebagai tergugat dalam perkara *a quo* adalah pihak ketiga (sub-kon);

2. Bahwa Tergugat II tidak terkait sama sekali dalam perkara *a quo*



Memperkuat apa yang telah kami cantumkan di atas mengenai salah pihak yang dinyatakan oleh M. Yahya Harahap bahwa Penggugat sama sekali tidak memiliki wewenang dan Tergugat II sama sekali tidak berhubungan dengan perkara *a quo*;

Bahwa perjanjian yang dilakukan oleh Penggugat merupakan perjanjian yang mengikat antara Penggugat dan pihak sub-kon bukannya Para Tergugat. Penggugat bahkan mendalilkan dalam gugatannya bahwa Tergugat II adalah sub-kon tersebut, hal ini sungguh tidak berdasar karena yang ada Tergugat II merupakan Induk Perusahaan dari Tergugat;

Bahwa yang dapat ditarik sebagai pihak haruslah pihak yang terdapat dalam perjanjian dan/atau pihak yang bersengketa, dan kami tegaskan Tergugat II sama sekali tidak memenuhi syarat untuk ditarik sebagai Tergugat II;

Berdasarkan fakta dan dasar hukum yang telah kami kemukakan, maka seharusnya gugatan yang diajukan oleh Penggugat dinyatakan ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima karena telah mengandung cacat formil dalam formulasi gugatan;

Dalam Pokok Perkara

A. PARA PENGGUGAT TIDAK MEMILIKI LEGAL STANDING UNTUK MENGAJUKAN GUGATAN TERHADAP TERGUGAT

Sejak awal Penggugat bukanlah karyawan dari Tergugat I, melainkan karyawan pihak ketiga (sub-kon) yang bertanggung jawab atas pekerjaan Para Penggugat;

Bahwa yang sebenarnya terjadi adalah Tergugat I memiliki Hubungan kerja sama dengan pihak ketiga (sub-Kon) untuk mengerjakan proyek Tergugat dengan menggunakan karyawan (Para Penggugat) atau relasi dari pihak ketiga (sub-kon). Dengan demikian pihak yang memiliki hubungan kerja secara langsung terhadap karyawan adalah pihak ketiga (sub-kon) sebagai yang bertanggung jawab terhadap karyawan (Para Penggugat);

Menurut Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa "*Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh*". *In casu* sebelum bulan April 2017 Para Penggugat dibawah tanggung jawab pihak ketiga (sub-kon) dan tidak ada perjanjian kerja apapun antara Para Penggugat dengan Tergugat I. Dengan demikian hubungan kerja yang terjadi adalah antara Para Penggugat dengan pihak ketiga (sub-Kon), sedangkan Tergugat hanyalah pemilik proyek yang bekerjasama dengan pihak ketiga (sub-Kon);



Bahwa dari bulan April 2017 hingga saat ini karyawan sub-kon tidak terdaftar atas nama PT. Unggul Mitrapratama Interindo di Disnaker, hal ini dikarenakan hubungan antara Penggugat dengan Tergugat I hanya atas dasar i'tikad baik dari Tergugat I yang tetap memberikan pekerjaan kepada Para Penggugat setelah sub-kon lepas dari tanggung jawabnya dan saat proyek yang dilaksanakan telah selesai maka Penggugat memang diberhentikan oleh Tergugat I;

Berdasarkan hal tersebut diatas Penggugat memang bukanlah pekerja dan tidak memiliki hubungan kerja secara langsung dengan Para Tergugat, maka dari itu Penggugat tidak memiliki *legal standing* untuk mengajukan gugatan perihal pemutusan hubungan kerja terhadap Para Tergugat, Maka dari itu gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat haruslah dinyatakan batal demi hukum;

B. KEKELIRUAN PENGGUGAT MENGENAI MASA KERJANYA

Bahwa Para Penggugat sebelumnya dibawah tanggung jawab pihak ketiga (sub-kon) yang memiliki hubungan kerja sama penyedia tenaga kerja dengan Tergugat I. Hubungan yang terjadi antara Tergugat I dengan sub-kon merupakan hubungan kerjasama perihal pekerjaan proyek di Papua, yang didasari oleh perjanjian secara lisan, sehingga karyawan sub-kon menerima perintah langsung dari sub-kon dan merupakan tanggung jawab sub-kon sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan;

Hubungan kerja antara Tergugat I dengan Penggugat baru terjadi setelah pihak sub-Kon tidak lagi melanjutkan pekerjaan proyek Tergugat, yaitu mulai April 2017 hingga April 2018 dan sebelum bulan April 2017 para Penggugat berada di bawah tanggung jawab sub-Kon yang secara langsung bertindak sebagai pemberi perintah kepada Penggugat;

Dengan demikian telah terbukti keliru apa yang didalilkan oleh Penggugat karena Penggugat menjalin hubungan kerja dengan Tergugat secara langsung dari bulan April 2017 hingga bulan April 2018 yakni selama 1 (satu) tahun;

C. BAHWA PEMBERHENTIAN KERJA TERJADI DIKARENAKAN PROYEK SUDAH SELESAI

Bahwa pada saat pengerjaan proyek berlangsung terjadi suatu i'tikad tidak baik dari pihak ketiga (sub-Kon), dimana pihak ketiga (sub-Kon) tidak bertanggung jawab lagi terhadap proyek yang di kerjasamakan;

Karena i'tikad baik dari Tergugat I dan memang saat itu proyek Papua belum selesai, maka Tergugat I mempekerjakan Para Penggugat dari bulan



April 2017 hingga April 2018. Setelah proyek yang dikerjakan oleh Para Penggugat berdasarkan relasi dari pihak ketiga (sub-kon) sudah selesai, maka Para Penggugat secara otomatis tidak bekerja lagi dengan Tergugat;

Berdasarkan hal tersebut, maka hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat juga ikut berakhir setelah proyek yang dikerjakan atas kerjasama tersebut selesai;

Bahwa PHK yang dilakukan oleh Tergugat I dikarenakan pekerjaan proyek yang sudah berakhir sehingga tidak memerlukan upaya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 (1), (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, Tergugat I tidak pernah membuat perjanjian kerja dengan Penggugat dan mendaftarkannya ke Disnaker setempat, sehingga Penggugat tidak memiliki hak untuk mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial;

D. ITIKAD BAIK PARA TERGUGAT DALAM PENYELESAIAN PERKARA

Bahwa Tergugat I telah menawarkan 3 (bulan) upah kepada Penggugat dimana hal tersebut melebihi nominal yang seharusnya;

Bahwa Penggugat menjalin hubungan kerja dengan Tergugat I secara langsung dari bulan April 2017 hingga bulan April 2018 (selama 1 tahun), maka dari itu berlakulah Ketentuan Pasal 156 ayat (2) huruf b Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan "*masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (bulan) bulan upah*";

Bahwa hak pesangon Para Penggugat sebesar 2 (dua) bulan upah. Namun Tergugat telah beritikad baik dengan memberikan 3 (tiga) bulan upah yang justru ditolak oleh Penggugat. Selain itu Penggugat juga telah beritikad baik dalam proses penyelesaian perkara yang dibuktikan dengan mengikuti proses mediasi secara kooperatif;

E. BAHWA PENGGUGAT TELAH MENERIMA DAN MENANDATANGANI PENERIMAAN UANG PESANGON DARI TERGUGAT I

Bahwa Penggugat kecuali Sdr. Rustam Arahman telah menerima uang pisah dan menandatangani surat pernyataan di atas materai yang pada intinya menyatakan telah menerima uang pisah dari Tergugat I dan tidak akan menuntut dikemudian hari;

Bahwa Sdr. Rustam Arahman, sebelumnya sudah mau menerima uang pisah yang Tergugat I berikan, namun karena tidak mau tanda tangan surat pernyataan, maka tidak jadi diserahkan. Karena tidak mau tanda tangan dan menerima uang pesangon dari Tergugat I maka Sdr. Rustam



lapor, artinya yang tidak memiliki i'tikad baik dalam penyelesaian masalah ini adalah Sdr. Rustam;

F. BAHWA TELAH TERJADI PENGRUSAKAN ALAT YANG DILAKUKAN OLEH PENGGUGAT

Bahwa salah satu pihak Penggugat, yakni Sdr. Rustam telah melakukan perusakan dan penghancuran aset dan alat berat di Barapasi, tapi Tergugat I telah ber'i'tikad baik hingga sekarang tidak menuntut Sdr. Rustam, padahal Tergugat I bisa saja melaporkan hal tersebut kepada pihak yang berwajib serta menuntut ganti rugi materiil;

G. BAHWA MEDIASI TIDAK BERJALAN SESUAI DENGAN PRINSIP-PRINSIPNYA

Bahwa setiap pertemuan mediasi, pihak Tergugat merasa adanya diskriminasi perlakuan yang dilakukan oleh mediator. Pihak mediator seharusnya merupakan pihak yang netral dan tidak memihak pada siapapun, namun pada kenyataannya setiap mediasi, pihak mediator seakan-akan memposisikan dirinya mewakili pihak pekerja (Para Penggugat);

Bahwa berdasarkan Perma No 1 Tahun 2016 Tentang Prosedur Mediasi di pengadilan Pasal 1 angka 2 "*mediator adalah pihak lain yang memiliki sertifikat mediator sebagai pihak NETRAL yang membantu para pihak dalam proses perundingan guna mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa tanpa menggunakan cara memutus atau memaksakan sebuah penyelesaian*";

Hal ini jelas membuat anjuran yang diberikan oleh Mediator tidak memiliki kapabilitas, karena dibuat dengan subjektifitas semata;

Maka berdasarkan segala apa yang terurai di atas, Para Tergugat mohon dengan hormat agar Majelis Hakim berkenaan memutuskan:

Primair

Dalam Eksepsi:

1. Menyatakan gugatan ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima;
2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak memenuhi persyaratan formil;
3. Menerima eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya, atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya yang ditimbulkan dalam perkara ini;

Subsidiar:



Apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* berpendapat lain, maka mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa atas jawaban Para Tergugat di atas Para Penggugat mengajukan replik tanggal 5 Juli 2019, dan Tergugat I serta Tergugat II juga telah mengajukan duplik tanggal 8 Juli 2019, yang untuk mempersingkat uraian putusan ini replik dan duplik tersebut dianggap telah termuat dan dipertimbangkan dalam putusan ini;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Para Penggugat telah mengajukan alat bukti surat, yaitu sebagai berikut:

1. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat pengaduan ke Disnaker Provinsi Papua tanggal 21 Juni 2018, yang diberi tanda bukti P-1;
2. Fotokopi sesuai dengan aslinya lembar disposisi dari Disnaker Provinsi Papua tanggal 21 Juni 2018, yang diberi tanda bukti P-2;
3. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat kuasa tanggal 1 Juni 2018, yang diberi tanda bukti P-3;
4. Fotokopi dari fotokopi hasil pertemuan Para Penggugat dan Tergugat I tanggal 25 Juni 2018, yang diberi tanda bukti P-4;
5. Fotokopi sesuai dengan aslinya daftar hadir rapat tanggal 24 Juli 2018, yang diberi tanda bukti P-5;
6. Fotokopi dari fotokopi panggilan mediasi ketiga dari Disnaker Provinsi Papua tanggal 14 Agustus 2018, yang diberi tanda bukti P-6;
7. Fotokopi sesuai dengan aslinya daftar hadir mediasi tanggal 15 Agustus 2018, yang diberi tanda bukti P-7;
8. Fotokopi sesuai dengan aslinya panggilan mediasi keempat dari Disnaker Provinsi Papua tanggal 24 Agustus 2018, yang diberi tanda bukti P-8;
9. Fotokopi sesuai dengan aslinya daftar hadir mediasi tanggal 27 Agustus 2018, yang diberi tanda bukti P-9;
10. Fotokopi sesuai dengan aslinya anjuran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Papua tanggal 28 September 2018, yang diberi tanda bukti P-10;
11. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat somasi tanggal 1 November 2018, yang diberi tanda bukti P-11;
12. Fotokopi dari fotokopi jawaban somasi tanggal 5 November 2018, yang diberi tanda bukti P-12;
13. Fotokopi sesuai dengan aslinya risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial Provinsi Papua tanggal 27 Februari 2019, yang diberi tanda bukti P-13;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

14. Fotokopi dari fotokopi berita acara serah terima pekerjaan dan kepemimpinan unit Barapasi Distrik Waropen atas, yang diberi tanda bukti P-14;
15. Fotokopi dari fotokopi surat pengantar penyampaian gaji karyawan Bogor di Barapasi tanggal 21 Juni 2017, yang diberi tanda bukti P-15;
16. Fotokopi dari fotokopi restrukturisasi karyawan Barapasi, yang diberi tanda bukti P-16;
17. Fotokopi dari fotokopi slip gaji bulan Januari 2011 a.n. Rustam, yang diberi tanda bukti P-17;
18. Fotokopi dari fotokopi slip gaji bulan Februari 2011 a.n. Rustam, yang diberi tanda bukti P-17a;
19. Fotokopi dari fotokopi slip gaji bulan Maret 2011 a.n. Rustam, yang diberi tanda bukti P-17b;
20. Fotokopi dari fotokopi slip gaji bulan Januari 2017 a.n. Rustam, yang diberi tanda bukti P-17c;
21. Fotokopi dari fotokopi slip gaji bulan Mei 2017 a.n. Rustam, yang diberi tanda bukti P-17d;
22. Fotokopi dari fotokopi slip gaji bulan April 2017 a.n. Rustam, yang diberi tanda bukti P-17e;
23. Fotokopi dari fotokopi slip gaji bulan Juni 2017 a.n. Rustam, yang diberi tanda bukti P-17f;
24. Fotokopi dari fotokopi slip gaji bulan Juli 2012 a.n. Solechan, yang diberi tanda bukti P-18;
25. Fotokopi dari fotokopi slip gaji bulan Desember 2012 a.n. Solechan, yang diberi tanda bukti P-18a;
26. Fotokopi dari fotokopi slip gaji bulan Juni 2017 a.n. Solechan, yang diberi tanda bukti P-18b;
27. Fotokopi dari fotokopi slip gaji bulan Juli 2017 a.n. Solechan, yang diberi tanda bukti P-18c;
28. Fotokopi dari fotokopi slip gaji bulan Agustus 2012 a.n. Beni Waja, yang diberi tanda bukti P-19;
29. Fotokopi dari fotokopi slip gaji bulan Oktober 2012 a.n. Beni Waja, yang diberi tanda bukti P-19a;
30. Fotokopi dari fotokopi slip gaji bulan Juni 2013 a.n. Beni Waja, yang diberi tanda bukti P-19b;
31. Fotokopi dari fotokopi slip gaji bulan Desember 2016 a.n. Beni Waja, yang diberi tanda bukti P-19c;

Halaman 44 dari 51 halaman Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap

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)



32. Fotokopi dari fotokopi slip gaji bulan Juni 2017 a.n. Beni Waja, yang diberi tanda bukti P-19d;
33. Fotokopi dari fotokopi slip gaji bulan Juli 2017 a.n. Beni Waja, yang diberi tanda bukti P-19e;
34. Fotokopi dari fotokopi slip gaji bulan Juli 2017 a.n. Anis, yang diberi tanda bukti P-20;
35. Fotokopi dari fotokopi slip gaji bulan Juli 2017 a.n. Yunus, yang diberi tanda bukti P-21;
36. Fotokopi dari fotokopi slip gaji bulan Juni 2017 a.n. Luther, yang diberi tanda bukti P-22;
37. Fotokopi sesuai dengan aslinya slip gaji bulan Juli 2017 a.n. Arius, Yonas, Mina dan Marlin, yang diberi tanda bukti P-23;
38. Fotokopi sesuai dengan aslinya slip gaji bulan Juli 2017 a.n. Risal, Mahmed, Yosepus, Albert dan Edu, yang diberi tanda bukti P-24;

Menimbang, bahwa bukti-bukti surat yang diajukan oleh Para Penggugat tersebut telah bermeterai cukup dan telah dicocokkan dengan aslinya ternyata sesuaisehingga dapat diterima sebagai alat bukti yang sah untuk dipertimbangkan kecuali terhadap bukti P-4, P-5, P-6, P-7, P-8, P-12, P-14, P-15, P-16, P-17, P-17a, P-17b, P-17c, P-17d, P-17e, P-17f, P-18, P-18a, P-18b, P-18c, P-19, P-19a, P-19b, P-19c, P-19d, P-19e, P-20, P-21, P-22 hanya berupa foto kopi tidak dapat ditunjukkan aslinya di persidangan (*vide* Pasal 301 RBg jo. Pasal 1888 KUHP data);

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut untuk mendukung dalil-dalil gugatannya Para Penggugat juga telah menghadirkan 4 (empat) orang saksi masing-masing bernama Ruth Paulus, SE, Adrianus Simbiak, David Marwah dan Luther Kalayang telah memberikan keterangan di persidangan di bawah sumpah sebagaimana keterangan selengkapnya termuat dalam berita acara pemeriksaan persidangan terlampir menjadi satu bagian yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

Menimbang, bahwa demikian pula Tergugat I untuk membuktikan dalil-dalil jawabannya telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata cocok dengan aslinya lalu diberi tanda bukti T-1, yaitu sebagai berikut:

1. Fotokopi sesuai dengan aslinya perihal somasi tanggal 15 Juni 2019, yang diberi tanda bukti T-1;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut untuk mendukung dalil-dalil sangkalannya Tergugat I dan Tergugat II telah menghadirkan 2 (dua) orang saksi masing-masing bernama Wigrha Andika Sianipar dan Raden Agus Mulyadi



yang telah memberi keterangan di persidangan di bawah sumpah sebagaimana keterangan selengkapnya termuat dalam berita acara pemeriksaan persidangan terlampir menjadi satu bagian yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan Para Penggugat dan Para Tergugat telah mengajukan kesimpulannya secara tertulis tanggal 19 Juli 2019;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM PROVISI

Menimbang, bahwa di dalam gugatannya Para Penggugat mengajukan tuntutan provisi agar Majelis Hakim menjatuhkan putusan sela berupa pembayaran hak-hak normatif Para Penggugat sampai saat ini tidak dibayar Para Tergugat sejumlah Rp752.676.678,00 (tujuh ratus lima puluh dua juta enam ratus tujuh puluh enam ribu enam ratus tujuh puluh delapan rupiah);

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan provisi yang diajukan oleh Para Penggugat, Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut:

Menimbang, bahwa menurut Majelis Hakim tuntutan provisi yang diajukan oleh Para Penggugat di atas sudah masuk dalam substansi pada pokok perkara yang sedang dipersengketakan oleh Para Penggugat dengan Tergugat I dan Tergugat II yang masih memerlukan pembuktian lebih lanjut dari kedua belah pihak;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyatakan apabila dalam persidangan pertama secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 155 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua sidang harus segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari ketentuan tersebut di atas Majelis Hakim dapat menjatuhkan putusan sela memerintahkan pengusaha dalam hal ini Tergugat untuk membayar upah Penggugat setiap bulannya selama proses PHK dengan persyaratan apabila Tergugat terbukti telah melakukan *schorsing* kepada

Halaman 46 dari 51 halaman Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



Penggugat sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan selama masa *schorsing* Tergugat terbukti pula tidak membayarkan upah Peggugat setiap bulannya;

Menimbang, bahwa memperhatikan dalil-dalil gugatan, jawaban dan bukti-bukti yang diajukan oleh Para Pihak dalam persidangan ternyata Tergugat I dan Tergugat II tidak pernah melakukan *schorsing* kepada Para Peggugat, dengan demikian tuntutan provisi untuk menjatuhkan putusan sela yang diajukan oleh Para Peggugat tidak memenuhi ketentuan yang digariskan dalam Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa oleh karena tuntutan provisi Para Peggugat tidak memenuhi ketentuan Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka Majelis Hakim harus menolak tuntutan provisi yang diajukan Para Peggugat untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap permohonan pemeriksaan dengan acara cepat mengenai kepentingan Para Peggugat yang mendesak terkait kebutuhan hidup Para Peggugat dan keluarganya dikarenakan hilangnya penghasilan akibat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak, maka Majelis Hakim berpendapat yang dimaksud dengan kepentingan mendesak sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 98 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, antara lain adalah PHK masal, terjadi huru hara yang mengganggu kepentingan produksi, keamanan dan ketertiban umum;

Menimbang, bahwa oleh karena kepentingan Para Peggugat tidak cukup mendesak dan tuntutan dengan acara cepat yang didalilkan Para Peggugat dalam gugatannya tidak digariskan dalam ketentuan Pasal 98 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga Majelis Hakim berpendapat terhadap tuntutan yang demikian haruslah dinyatakan tidak beralasan hukum dan patut dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena tuntutan provisi Para Peggugat pemeriksaan dengan acara cepat tidak memenuhi ketentuan Pasal 98 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka Majelis Hakim harus menolak tuntutan provisi yang diajukan Para Peggugat untuk seluruhnya;



DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat I dan Tergugat II mengajukan eksepsi yang pada pokoknya mendalilkan sebagai berikut:

1. Bahwa gugatan Para Penggugat *error in persona* dalam hal salah pihak karena pihak yang ditarik sebagai Tergugat I seharusnya bukanlah PT Unggul Mitrapratama Interindo, melainkan pihak ketiga yaitu subkon yang memiliki hubungan kerja sama langsung dengan Para Penggugat oleh karenanya gugatan Para Penggugat salah menarik Tergugat I sehingga patut dinyatakan tidak memenuhi syarat formil sebuah gugatan dan dinyatakan tidak dapat diterima;
2. Bahwa Tergugat II tidak terkait sama sekali dalam perkara *a quo* karena perjanjian yang dilakukan oleh Para Penggugat merupakan perjanjian yang mengikat antara Para Penggugat dengan pihak subkon bukan Tergugat II, seharusnya yang ditarik sebagai pihak adalah yang terdapat dalam perjanjian dan/atau pihak yang bersengketa. Tergugat II sama sekali tidak memenuhi syarat untuk ditarik sebagai Tergugat II dengan demikian gugatan Para Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa dalam repliknya Para Penggugat menolak eksepsi Para Tergugat dengan alasan yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa gugatan Para Penggugat salah menarik pihak dimana pihak yang ditarik sebagai Tergugat I seharusnya bukanlah Tergugat I melainkan pihak subkon adalah suatu dalil yang tidak berdasar, karena Para Penggugat mempunyai hubungan kerja dengan Tergugat I dimana Tergugat I selaku pemberi pekerjaan dan membayar upah kepada Para Penggugat setiap bulannya dengan demikian terdapat hubungan kerja antara Tergugat I dengan Para Penggugat oleh karenanya dalil alasan eksepsi Tergugat I sepanjang berkaitan dengan *diskualifikasi in persona* telah memasuki bagian pokok perkara yang akan dibuktikan dalam persidangan;

Menimbang, bahwa atas eksepsi Tergugat I, Tergugat II dan sangkalan Para Penggugat di atas Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut:

Menimbang, bahwa apakah ada hubungan hukum dalam hal ini hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat I, maka berdasarkan fakta yang terungkap dipersidangan dihubungkan keterangan saksi David Marwah dan Luther Kalla diperoleh fakta Para Penggugat adalah pekerja/buruh Tergugat I yang melakukan proyek pekerjaan pembangunan jalan di Mamberamo Raya Gesa Barapasi dimana Tergugat I yang memberikan upah, perintah dan pekerjaan kepada Para Penggugat sehingga Para Penggugat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dapat bekerja dalam perusahaan Tergugat I dan Tergugat I pun membayarkan upah kepada Para Penggugat setiap bulannya oleh karenanya Majelis Hakim berkesimpulan Para Penggugat adalah pekerja/buruh Tergugat I sebagaimana ketentuan yang diatur dalam Pasal 1 butir 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa selanjutnya apakah Tergugat II dapat ditarik sebagai pihak dalam perkara *a quo*, Majelis Hakim berpendapat yang dapat menjadi pihak Penggugat dan Tergugat dalam sengketa dan/atau perselisihan yang timbul dari suatu perjanjian dalam hal ini perjanjian kerja adalah hanya terbatas pada diri orang yang terlibat menjadi pihak dalam perjanjian kerja meskipun perjanjian tersebut dibuat secara lisan sebagaimana pengaturan dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa oleh karena tidak ada saksi dari pihak yang dihadirkan Para Penggugat menerangkan terdapat hubungan kerja dengan Tergugat II yang memberikan upah, perintah dan pekerjaan kepada Para Penggugat sedangkan terhadap bukti P-14 berupa berita acara serah terima pekerjaan dari Tergugat I ke Tergugat II tidak sesuai yang diamanatkan dalam ketentuan Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, Jis Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, Jis Surat Edaran Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: B. 31/PHIJSk/I/2012 Tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, dikarenakan tidak adanya perjanjian pemborongan pekerjaan yang memuat syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak pekerja/buruh. Disamping itu, tidak diajukannya surat asli bukti P-14 sehingga tidak memiliki nilai pembuktian yang melekat pada bukti tersebut;

Menimbang, bahwa dengan demikian tindakan Para Penggugat menarik Tergugat II sebagai pihak Tergugat dalam perkara *a quo* adalah keliru, karena Tergugat II tidak mempunyai hubungan hukum dalam hal ini hubungan kerja dengan Para Penggugat pada kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja yang diperselisihkan. Faktanya yang memberikan upah, perintah dan pekerjaan kepada Para Penggugat adalah Tergugat I;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum di atas Majelis Hakim berpendapat eksepsi Tergugat II yang menyatakan gugatan

Halaman 49 dari 51 halaman Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap

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

ParaPenggugat salah menarik pihak Tergugat II dalam perkara *a quo* memiliki alasan hukum yang cukup dan dinyatakan diterima;

Menimbang, bahwa oleh karena eksepsi Tergugat II tentang gugatan Para Penggugat salah menarik pihak dinyatakan diterima, maka terhadap eksepsi selebihnya dan pokok perkaranya tidak perlu dipertimbangkan lebih lanjut;

Menimbang, bahwa oleh karena eksepsi ParaTergugatcukup beralasan hukum dan dapat diterima, maka tanpa perlu lagi memeriksa dan mempertimbangkan pokok perkara Majelis Hakim harus menyatakan gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*);

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Para Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima sementara nilai gugatan lebih dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka merujuk pada ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Para Penggugat dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan;

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

DALAM PROVISI

- Menolak permohonan provisi Para Penggugat untuk seluruhnya;

DALAM EKSEPSI

- Menerima eksepsi Para Tergugat;
- Menyatakan gugatan Para Penggugat keliru menarik Tergugat II;

DALAM POKOK PERKARA

1. Menyatakan gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*);
2. Membebankan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Para Penggugat sejumlah Rp780.000,00 (tujuh ratus delapan puluh ribu rupiah);

Halaman 50 dari 51 halaman Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap

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

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Klas 1A pada hari Selasa tanggal 23 Juli 2019 oleh kami **Dr. H. Prayitno Iman Santosa, S.H., M.H.**, sebagai Hakim Ketua Majelis, **Muhammad Nur Amin, S.H., M.H.**, dan **Asri Rahim, S. Kom.**, masing-masing Hakim Ad-Hoc sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari **Kamis tanggal 25 Juli 2019** oleh Hakim Ketua Majelis didampingi Hakim-hakim Anggota dibantu **Irman, S.T., S.H.**, selaku Panitera Pengganti serta dihadiri oleh kuasa hukum Para Penggugat dan kuasa hukum Para Tergugat;

Hakim Anggota,

Ttd

Muhammad Nur Amin, S.H., M.H.

Ttd

Asri Rahim, S. Kom.

Hakim Ketua,

Ttd

Dr. H. Prayitno Iman Santosa, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Ttd

Irman, S.T., S.H.

Perincian biaya:

1. Pendaftaran	Rp	30.000,00
2. Biaya proses	Rp	100.000,00
3. Panggilan	Rp	614.000,00
4. PNBB	Rp	20.000,00
5. Materai	Rp	6.000,00
6. Redaksi	Rp	<u>10.000,00+</u>
Jumlah	Rp	780.000,00

Halaman 51 dari 51 halaman Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap