



P U T U S A N

Nomor 41/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

1. **OKTOVINA KALAYUKIN**, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan karyawan swasta, beralamat Jl. Munawir Furia Kotaraja, Kota Jayapura, Provinsi Papua, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat I**;
2. **ENGCELINA MOIBIA**, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan karyawan swasta, beralamat Jl. Munawir Furia Kotaraja, Kota Jayapura, Provinsi Papua, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat II**;

Penggugat I dan **Penggugat II** dalam hal ini memberikan kuasa kepada Yulianus Yansens P, SH., dan Imelga M.H. Uspessy, SH., para advokat pada kantor advokat Yulianus Yansens P, S.H. & Rekan beralamat di Jalur I No. 18 Kompleks Furia Indah Kotaraja, Kota Jayapura, Provinsi Papua, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 7 Oktober 2019, selanjutnya disebut sebagai **Para Penggugat**;

M e l a w a n

PT SINAR KENCANA INTI PERKASA, berkedudukan di Sinar Mas Land Plaza Menara II lantai 30 MH Thamrin Kav. 22 No. 51 Jakarta Pusat, Cq.

PT SINAR KENCANA INTI PERKASA, berkedudukan di Desa Lapua Distrik Kaureh, Kabupaten Jayapura, Provinsi Papua, Cq.

PT SINAR KENCANA INTI PERKASA, berkedudukan di Kompleks Perum BTN Skyline Indah Blok D No. 28 Kotaraja, Jayapura, Provinsi Papua, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Matsani, SH., Martin Bimo, SE., Arief Wahyu, SH., Arif Rahman, SH., Muhammad Ivan Syahputra, SH., Mohammad Reza, SH., Elvidius Evatrianta, SH., Denny Sanjaya, dan Rusdan Zaini Lubis, SH., MH., kewarganegaraan Indonesia, selaku Staff Personalia dan Hukum PT Sinar Kencana Inti Perkasa, berdasarkan surat kuasa khusus dan surat tugas tanggal 21 Oktober 2019 selanjutnya disebut **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Kelas 1A;

Setelah membaca surat-surat dalam berkas perkara ini;

Setelah mendengar keterangan Para Pihak yang berperkara;

Halaman 1 dari 24 halaman Putusan Nomor 41/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Setelah meneliti bukti-bukti yang diajukan dalam persidangan;

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 8 Oktober 2019 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Kelas 1A tanggal 9 Oktober 2019 dengan Register Nomor 41/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap, telah mengemukakan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa Para Penggugat adalah pekerja/buruh yang selama ini bekerja di PT Sinar Kencana Inti Perkasa (ic. Tergugat), dengan rincian masa kerja sebagai berikut:
 - a. Penggugat 1, Oktovina Kalayukin mulai bekerja sejak tahun 2002 sampai bulan Januari Tahun 2017, dengan masa kerja 14 (empat belas) tahun;
 - b. Penggugat 2, Enggelina Moibia mulai bekerja sejak tahun 2006 sampai bulan Oktober tahun 2015, dengan masa kerja 9 (sembilan) tahun;
2. Bahwa selama ini Para Penggugat bekerja di bidang berondolan atau pemungut buah sawit;
3. Bahwa perjanjian kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat dibuat secara lisan, sebagaimana ketentuan Pasal 51 ayat (1) angka 1 yang menegaskan: "Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan";
4. Bahwa selama bekerja pada Tergugat, Para Penggugat bekerja dengan penuh tanggung jawab selama terus-menerus dan tidak pernah terputus atau tidak pernah berhenti;
5. Bahwa Para Penggugat menerima upah setiap bulannya dari Tergugat masing-masing sebesar:
 - a. Penggugat 1, Oktovina Kalayukin, masa kerja 14 tahun, upah terakhir Rp2.193.000,00 (dua juta seratus sembilan puluh tiga ribu rupiah);
 - b. Penggugat 2, Enggelina Moibia, masa kerja 9 tahun, upah terakhir Rp2.193.000,00 (dua juta seratus sembilan puluh tiga ribu rupiah);
6. Bahwa berdasarkan Pasal 57 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta berdasarkan Pasal 1 angka (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP 100/MEN/VI/2004, maka status Para Penggugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) atau karyawan tetap;
7. Bahwa selama menjalankan pekerjaannya selama ini, hubungan antara Para Penggugat dengan pimpinan serta dengan rekan kerja berjalan dengan baik dan tidak ada masalah;

Halaman 2 dari 24 halaman Putusan Nomor 41/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Bahwa ternyata Para Penggugat telah diberhentikan secara lisan oleh Tergugat, masing-masing yaitu:
 - a. Penggugat 1, Oktovina Kalayukin, diberhentikan secara lisan pada bulan Februari tahun 2017;
 - b. Penggugat 2, Enggelina Moiba, diberhentikan secara lisan pada bulan November tahun 2015;
9. Bahwa tindakan Tergugat yang memberhentikan Para Penggugat dengan cara lisan tersebut, dikategorikan sebagai pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak karena tidak sesuai ketentuan Pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi: "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";
10. Bahwa dengan tidak dilaksanakannya Pasal 161 ayat (1) tersebut, maka Tergugat telah terbukti melakukan pemutusan kerja sepihak sebagaimana pemberhentian secara lisan terhadap Penggugat 1 Oktovina Kalayukin pada bulan Februari 2017 dan terhadap Penggugat 2 Enggelina Moiba pada bulan Oktober 2015;
11. Bahwa dengan tidak dilaksanakannya ketentuan Pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan tersebut, maka pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat adalah batal demi hukum;
12. Bahwa ternyata Tergugat sangat tidak adil dan sangat tidak menghargai Para Penggugat yang selama ini telah bekerja mendukung Tergugat dalam meningkatkan produksi dan pendapatan perusahaan, serta juga Tergugat tidak pernah membuka ruang untuk dilakukannya pertemuan antara Para Penggugat dengan Tergugat perihal pemutusan hubungan kerja tersebut;
13. Bahwa karena tertutupnya ruang pertemuan antara Penggugat dengan Tergugat, maka Para Penggugat kemudian menyampaikan perihal pemutusan hubungan kerja sepihak tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Papua untuk dilakukan mediasi;
14. Bahwa Mediator telah melakukan pemanggilan secara patut kepada pihak Tergugat sebanyak 4 (empat) kali, akan tetapi Tergugat hanya hadir 1 (satu) kali;

Halaman 3 dari 24 halaman Putusan Nomor 41/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

15. Bahwa oleh mediator kemudian telah mengeluarkan anjuran dan risalah masing-masing:
 - a. Penggugat 1, Oktovina Kalayukin, anjuran nomor : 560/1279 tanggal 28 September 2018 dan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial tanggal 30 November 2018 (terlampir);
 - b. Penggugat 2, Enggelina Moiba, anjuran nomor : 560/1277 tanggal 28 September 2018 dan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial tanggal 30 November 2018 (terlampir);
16. Bahwa Para Penggugat sudah tidak ingin bekerja lagi kepada Tergugat, sehingga Para Penggugat minta kepada Majelis Hakim pemeriksa perkara ini untuk memutuskan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat;
17. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan: "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima";
18. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 157 ayat (1) huruf a dan b UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan 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, segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya";
19. Bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-7/MEN/1990 Tentang Pengelompokan Upah menegaskan: "Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok";
20. Bahwa berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hukum Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan huruf B Tentang Rumusan Hukum Kamar Perdata angka 2 huruf (f), Tergugat harus dihukum untuk membayar upah selama proses terhitung selama 6 (enam) bulan;

Halaman 4 dari 24 halaman Putusan Nomor 41/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

21. Bahwa dengan dilakukannya PHK sepihak oleh Tergugat, maka Tergugat wajib memberikan pesangon dan seluruh hak dari Para Penggugat sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), Upah Selama Proses sesuai Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hukum Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan huruf B Tentang Rumusan Hukum Kamar Perdata angka 2 huruf (f), dan semua hak yang melekat pada Para Penggugat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, yakni masing-masing sebesar:

a. Penggugat 1, Oktovina Kalayukin

Rp74.408.490,00 (tujuh puluh empat juta empat ratus delapan ribu empat ratus Sembilan puluh rupiah). Dengan perincian sebagai berikut:

| | |
|---|--------------------------|
| Pesangon $9 \times 2 \times \text{Rp. } 2.193.000$ | = Rp. 39.474.000 |
| Penghargaan masa kerja $5 \times \text{Rp. } 2.193.000$ | = <u>Rp. 10.965.000+</u> |
| Jumlah | = Rp. 50.439.000 |
| Perumahan dan pengobatan $15\% \times \text{Rp. } 50.439.000$ | = Rp. 7.565.850 |
| Cuti $12/25 \times \text{Rp. } 2.193.000$ | = Rp. 1.052.640 |
| THR $2018 \times \text{Rp. } 2.193.000$ | = Rp. 2.193.000 |
| Upah proses $6 \times \text{Rp. } 2.193.000$ | = <u>Rp. 13.158.000+</u> |
| Jumlah | = Rp. 23.969.490 |

Total = Rp.50.439.000 (+) Rp.23.969.490 (=) Rp.74.408.490

Terbilang : (tujuh puluh empat juta empat ratus delapan ribu empat ratus Sembilan puluh rupiah);

b. Penggugat 2, Enggelina Moibia

Rp54.232.890.00 (lima puluh empat juta dua ratus tiga puluh dua ribu delapan ratus Sembilan puluh rupiah). Dengan perincian sebagai berikut:

| | |
|---|--------------------------|
| Pesangon $2 \times 6 \times \text{Rp. } 2.193.000$ | = Rp. 26.316.000 |
| Penghargaan masa kerja $5 \times \text{Rp. } 2.193.000$ | = <u>Rp. 6.579.000+</u> |
| Jumlah | = Rp. 32.895.000 |
| Perumahan dan pengobatan $15\% \times \text{Rp. } 32.895.000$ | = Rp. 4.934.250 |
| Cuti $12/25 \times \text{Rp. } 2.193.000$ | = Rp. 1.052.640 |
| THR $1 \times \text{Rp. } 2.193.000$ | = Rp. 2.193.000 |
| Upah proses $6 \times \text{Rp. } 2.193.000$ | = <u>Rp. 13.158.000+</u> |
| Jumlah | = Rp. 21.337.890 |

Total = Rp.32.895.000 (+) Rp.21.337.890 (=) Rp.54.232.890

Halaman 5 dari 24 halaman Putusan Nomor 41/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Terbilang: (lima puluh empat juta dua ratus tiga puluh dua ribu delapan ratus Sembilan puluh rupiah);

22. Bahwa sesuai ketentuan Pasal 155 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Tergugat wajib memberikan upah/gaji kepada Para Penggugat selama belum adanya putusan/penyelesaian sengketa ini pada tingkat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Jayapura;
23. Bahwa berdasarkan asas *ultra ne petita* yakni mengabulkan lebih daripada tuntutan, maka keseluruhan pesangon dihitung sampai perkara *a quo* mempunyai kekuatan hukum tetap;
24. Bahwa untuk menjamin dilaksanakan putusan ini nantinya oleh Tergugat, maka Para Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Jayapura untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000.00 (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan;
25. Bahwa karena gugatan ini didasarkan pada bukti yang kuat, maka mohon pengadilan menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan lebih dulu (*uitvoerbaar bij vooraad*), walaupun Tergugat mengajukan upaya hukum Kasasi ataupun *verzet*;

Bahwa berdasarkan uraian-uraian hukum di atas, kami minta kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Jayapura cq Majelis Hakim PHI pemeriksa perkara ini untuk mengadili serta memutus sebagai berikut:

PRIMAIR:

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan status hubungan kerja Para Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
3. Menyatakan pemutusan hubungan kerja secara lisan yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat merupakan tindakan pemutusan hubungan kerja sepihak, sehingga batal demi hukum;
4. Menyatakan perbuatan Tergugat yang telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Para Penggugat bertentangan dengan Pasal 151, 152, dan 161 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan telah merugikan Para Penggugat;
5. Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat putus setelah putusan *a quo* mempunyai kekuatan hukum tetap;

Halaman 6 dari 24 halaman Putusan Nomor 41/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)



6. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon kepada Para Penggugat sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), upah selama proses sesuai Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hukum Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan huruf B Tentang Rumusan Hukum Kamar Perdata angka 2 huruf (f), dan semua hak yang melekat pada Penggugat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, yakni masing-masing sebesar:

a. Penggugat 1, Oktovina Kalayukin

Rp74.408.490,00 (tujuh puluh empat juta empat ratus delapan ribu empat ratus Sembilan puluh rupiah). Dengan perincian sebagai berikut:

| | |
|---|--------------------------|
| Pesangon $9 \times 2 \times \text{Rp. } 2.193.000$ | = Rp. 39.474.000 |
| Penghargaan masa kerja $5 \times \text{Rp. } 2.193.000.-$ | = <u>Rp. 10.965.000+</u> |
| Jumlah | = Rp. 50.439.000 |
| Perumahan dan pengobatan $15\% \times \text{Rp. } 50.439.000.-$ | = Rp. 7.565.850 |
| Cuti $12/25 \times \text{Rp. } 2.193.000$ | = Rp. 1.052.640 |
| THR $2018 \ 1 \times \text{Rp. } 2.193.000$ | = Rp. 2.193.000 |
| Upah proses $6 \times \text{Rp. } 2.193.000$ | = <u>Rp. 13.158.000+</u> |
| Jumlah | = Rp. 23.969.490 |

Total = Rp.50.439.000 (+) Rp.23.969.490 (=) Rp.74.408.490

Terbilang : (tujuh puluh empat juta empat ratus delapan ribu empat ratus Sembilan puluh rupiah);

b. Penggugat 2, Enggelina Moibia

Rp54.232.890,00 (lima puluh empat juta dua ratus tiga puluh dua ribu delapan ratus Sembilan puluh rupiah). Dengan perincian sebagai berikut:

| | |
|---|--------------------------|
| Pesangon $2 \times 6 \times \text{Rp. } 2.193.000$ | = Rp. 26.316.000 |
| Penghargaan masa kerja $5 \times \text{Rp. } 2.193.000$ | = <u>Rp. 6.579.000+</u> |
| Jumlah | = Rp. 32.895.000 |
| Perumahan dan pengobatan $15\% \times \text{Rp. } 32.895.000$ | = Rp. 4.934.250 |
| Cuti $12/25 \times \text{Rp. } 2.193.000$ | = Rp. 1.052.640 |
| THR $1 \times \text{Rp. } 2.193.000$ | = Rp. 2.193.000 |
| Upah proses $6 \times \text{Rp. } 2.193.000$ | = <u>Rp. 13.158.000+</u> |
| Jumlah | = Rp. 21.337.890 |

Total = Rp.32.895.000 (+) Rp.21.337.890 (=) Rp.54.232.890



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Terbilang : (lima puluh empat juta dua ratus tiga puluh dua ribu delapan ratus Sembilan puluh rupiah);

7. Menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan;
8. Menetapkan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan lebih dulu (*uitvoerbaar bij vooraad*), walaupun Tergugat mengajukan upaya hukum kasasi ataupun perlawanan;

SUBSIDAIR:

Atau jika Bapak Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A Jayapura cq Majelis Hakim pemeriksa perkara ini berpendapat lain, mohon putusan seadil-adilnya berdasarkan Ke Tuhanan Yang Maha Esa;

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan para pihak masing-masing hadir kuasanya tersebut;

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 Tergugat telah memberikan jawaban pada tanggal 20 November 2019 yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Para Penggugat kecuali atas pengakuan Tergugat yang dinyatakan secara jelas dan tegas dalam surat jawaban gugatan ini;
2. Bahwa Tergugat menolak dalil-dalil Para Penggugat pada angka 1, angka 2, angka 3, angka 4, angka 5, angka 6;

Bahwa Penggugat 1 atas nama Oktovina Kalayukin menerangkan bahwa Penggugat 1 adalah pegawai tetap Tergugat yang menerima upah terakhir di tahun 2017 sebesar Rp2.193.000,00 (dua juta seratus sembilan puluh tiga ribu rupiah). UMK Jayapura pada tahun 2017 adalah sebesar Rp2.783.935,00 Tergugat juga telah membuat struktur dan skala upah tahun 2017 yang mengacu pada UMK tahun 2017 kabupaten Jayapura adalah Rp2.783.935,00;

Bahwa Penggugat 2 atas nama Enggelina Moibia menerangkan bahwa Penggugat 2 adalah pegawai tetap Tergugat yang menerima upah terakhir tahun 2015 sebesar Rp2.193.000,00. UMK Jayapura pada tahun 2015

Halaman 8 dari 24 halaman Putusan Nomor 41/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

adalah sebesar Rp2.258.790,00 Tergugat juga telah membuat stuktur dan skala upah tahun 2015 yang mengacu pada UMK tahun 2015 kabupaten Jayapura adalah 2.258.790,00;

Bahwa stuktur dan skala upah yang dibuat oleh Tergugat yang mengacu pada UMK tahun 2015 dan 2017 pada Kabupaten Jayapura merupakan dasar bagi Tergugat untuk membayar upah minimum di tempat kerja Tergugat. Sebagai perusahaan yang taat dan patuh pada perturan perundang-undangan dan telah diaudit dan memperoleh sertifikat *International Sustainability and Carbon Certification (ISCC)*, adalah tidak mungkin Tergugat membayar upah kepada setiap pekerja Tergugat dibawah upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah Kabupaten Jayapura dan struktur dan skala upah yang dibuat oleh Tergugat sendiri;

Berdasarkan hal tersebut diatas jelas dan terang bahwa Para Penggugat telah melakukan penyesatan atas pemberian informasi yang tidak benar sebagaimana tertuang dalam gugatan Para Penggugat. Dengan demikian sudah sepatutnya dan sepantasnya gugatan Para Penggugat ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima;

Bahwa Para Penggugat adalah pekerja yang bekerja pada Tergugat sebagai tenaga perawatan kebun dengan status pekerja buruh harian lepas, dimana Para Penggugat hanya menjalankan pekerjaannya tidak melebihi 21 hari kerja dalam sebulan dan tidak terikat pada ketentuan mengenai jam kerja yang wajib dilaksanakan dan secara umum berlaku di tempat kerja Para Penggugat;

Bahwa setiap pekerjaan perawatan kebun bukan merupakan pekerjaan yang sifatnya tetap dan tidak terus-menerus dilakukan. Perawatan kebun ini tergantung pada kondisi area kebun itu sendiri misalnya semak-semak yang tinggi sehingga perlu dipotong/dibabat, mencabut gulma yang ada disekitar pohon sawit;

Bahwa dalam mempekerjakan Para Penggugat dengan status buruh harian lepas (BHL), Tergugat tidak melanggar peraturan perundangan yang berlaku. Hal ini sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pada Bab V Pasal 10 yang berbunyi:

- (1) Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas;

Halaman 9 dari 24 halaman Putusan Nomor 41/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)



- (2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan;
- (3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 hari (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT;

Bahwa lebih lanjut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor: KEP.233/MEN/2003 tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus, juga menyebutkan bahwa pekerjaan yang jenis dan sifatnya dijalankan secara terus menerus adalah:

- a. Pekerjaan di bidang pelayanan jasa dan kesehatan;
- b. Pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi;
- c. Pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transformasi;
- d. Pekerjaan di bidang usaha pariwisata;
- e. Pekerjaan di bidang jasa pos dan telekomunikasi;
- f. Pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (PAM), dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi;
- g. Pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya;
- h. Pekerjaan di bidang media masa;
- i. Pekerjaan di bidang pengamanan;
- j. Pekerjaan di bidang konservasi;
- k. Pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan/perbaikan alat produksi;

Bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh Para Penggugat tidak termasuk dalam kualifikasi sebagaimana diatur dalam KEP.233/MEN/2003 tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus. Sehingga dalil Para Penggugat sebagaimana dimaksud agar dapat ditolak atau setidaknya diabaikan;

Berdasarkan hal tersebut di atas jelas dan terang bahwa hubungan kerja antara Tergugat dan Para Penggugat adalah sebagai tenaga buruh harian lepas (BHL). Dalam mempekerjakan Para Penggugat dimaksud, Tergugat tidak menyalahi peraturan perundangan yang berlaku;

3. Bahwa Tergugat menolak dalil-dalil Para Penggugat angka 7, angka 8, angka 9, angka 10, angka 11, angka 12 dan angka 13;

Bahwa Para Penggugat merupakan pekerja buruh harian lepas (BHL). Pada buruh harian lepas (BHL). Hubungan antara Tergugat dan Para Penggugat



tidak pernah ada masalah dan berjalan dengan baik, hal mana juga ditegaskan dalam dalil Para Penggugat angka 7 halaman 2;

Pada pekerja buruh harian lepas (BHL), apabila Tergugat akan mengakhiri hubungan kerja, maka tidak diperlukan pemberian sanksi berupa surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 161 Undang-undang 13 Tahun 2003;

4. Bahwa Tergugat menolak dalil-dalil Para Penggugat angka 17, angka 18, angka 19, angka 20, angka 21 dan angka 22;

Bahwa Para Penggugat yang merupakan pekerja buruh harian lepas apabila dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak mempunyai hak yang sama seperti pekerja tetap sebagaimana dimaksud dan diatur Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003. Hal ini berarti Penggugat tidak diwajibkan untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak ataupun uang pisah;

Bahwa Para Penggugat selama bekerja sebagai buruh harian lepas tidak diberikan tunjangan apapun oleh Tergugat. pembayaran upah Tergugat berdasarkan kehadiran Para Penggugat di tempat kerja Tergugat. pembayaran upah Para Penggugat tersebut sesuai dengan Pasal 19 Permenakertrans Nomor 15 tahun 2018 tentang Upah Minimum. Lebih lanjut pembayaran upah tersebut juga sesuai dengan Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan sebagai berikut:

“Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”;

Dengan demikian tidak ada alasan ataupun dasar Para Penggugat meminta pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada Tergugat. Untuk itu mohon kepada Majelis Hakim yang menangani perkara *a quo* untuk menolak dalil Tergugat mengenai permintaan upah selama proses;

5. Bahwa Tergugat menolak dalil-dalil Para Penggugat pada angka 23, angka 24 dan angka 25;

Bahwa Tergugat menilai bahwa Para Penggugat telah salah dan keliru dalam mengartikan maksud dari pembayaran uang paksa (*dwangsom*). Dalam literasi hukum Belanda, rumusan *dwangsom* diatur dalam Pasal 611a ayat (1) BRV yaitu:

“De Rechter kan op vordering van een der partijen de wederpartij veroordelen tot betaling van een geldsom, dwangsom genaamd, voor het



geval data an de hoofveroordweling niet wordt voldaan, onverminderd her recht op schadevergoeding indien daartoe gronden zijn. Een dwangsom kan echter niet worden opgelegd in geval van een veroordeling tot betaling van een geldsom”;

Secara verbatim diterjemahkan bahwa:

“Atas permintaan salah satu pihak, hakim dapat menjatuhkan hukuman kepada pihak lain berupa membayar sejumlah uang, yang disebut dengan dwangsom, dalam hal hukuman pokok dilaksanakan, dengan tidak mengurangi hak ganti rugi sepanjang hal itu berdasar. Suatu dwangsom tidak dapat dijatuhkan jika hukuman itu untuk pembayaran sejumlah uang”;

Dengan mencermati hal tersebut diatas tidaklah relevan permohonan yang diajukan oleh Para Penggugat dengan meminta uang paksa atau *dwangsom*. Sudah jelas dan terang suatu *dwangsom* tidak dapat dijatuhkan jika hukuman itu untuk pembayaran sejumlah uang. Hal ini dipertegas pula oleh ahli hukum Indonesia Soepomo yang menyatakan bahwa *ketentuan sebagaimana dalam Raad Van Justitie, BRV sudah tidak berlaku lagi*;

Berdasarkan hal tersebut di atas secara mutatis mutandis ketentuan *dwangsom* tidak relevan untuk dipenuhi oleh Majelis Hakim Yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo*;

Bahwa perlu Tergugat tegaskan kembali mengenai syarat putusan serta merta menurut Pasal 180 HIR, Pasal 191 RBg, dan Pasal 54 Rv adalah:

- Gugatan didasarkan atas suatu alas hak yang berbentuk akta otentik;
- Didasarkan atas akta dibawah tangan yang diakui atau yang dianggap diakui jika putusannya dijatuhkan secara verstek;
- Didasarkan pada putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap;

Bahwa mengacu kepada syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam putusan serta merta berdasarkan Pasal 180 HIR, Pasal 191 RBg, dan Pasal 54 Rv dan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2000, tidak ada satupun gugatan Para Penggugat yang memenuhi persyaratan tersebut diatas. Sehingga sudah sepatutnya dan sepantasnya apabila permohonan tersebut ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

Maka berdasarkan uraian fakta-fakta hukum diatas yang didasari oleh bukti-bukti otentik maka beralas hukum dan berdasar hukum kirannya apabila Tergugat memohon kepada Majelis Hakim yang terhormat berkenan memeriksa, memutuskan perkara ini dengan putusan sebagai berikut:



DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan dan menetapkan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Para Penggugat adalah sah sesuai ketentuan hukum yang berlaku dan Tergugat tidak memiliki kewajiban untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat berakhir sebagai berikut:
 - a. Enggelina Moibia berakhir sejak 1 November 2015;
 - b. Oktovina Kalayukin berakhir sejak 1 Februari 2017;
4. Menghukum Para Penggugat untuk membayar biaya perkara menurut hukum;

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

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat di atas Para Penggugat mengajukan replik tanggal 22 November 2019, dan Tergugat juga telah mengajukan duplik tanggal 25 November 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 bukti surat yang bermeterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian cocok dengan aslinya dan sebagian lainnya tidak ada aslinya lalu diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-4, yaitu sebagai berikut:

1. Fotokopi sesuai dengan aslinya anjuran mediator an. Enggelina Moibia tanggal 28 September 2018, yang diberi tanda bukti P-1;
2. Fotokopi sesuai dengan aslinya anjuran mediator an. Oktovina Kalayukin tanggal 28 September 2018, yang diberi tanda bukti P-2;
3. Fotokopi sesuai dengan aslinya risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial an. Enggelina Moibia tanggal 30 November 2018, yang diberi tanda bukti P-3;
4. Fotokopi sesuai dengan aslinya risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial an. Oktovina Kalayukin tanggal 30 November 2018, yang diberi tanda bukti P-4;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut untuk mendukung dalil-dalil gugatannya Para Penggugat juga telah menghadirkan 2 (dua) orang saksi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dibawah sumpah yaitu saksi Jhon Akwila Sroyer dan saksi Rofinus Ropi yang selanjutnya untuk keterangan saksi tersebut dianggap telah termuat dan terlampir dalam berita acara persidangan perkara ini dan menjadi satu bagian yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

Menimbang, bahwa demikian pula Tergugat untuk membuktikan dalil-dalil jawabannya telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian cocok dengan aslinya dan sebagian lainnya tidak ada aslinya lalu diberi tanda bukti T-1 sampai dengan T-16, yaitu sebagai berikut:

1. Fotokopi sesuai dengan aslinya skala dan SK upah PT Sinar Kencana Inti Perkasa tahun 2015, yang diberi tanda bukti T-1;
2. Fotokopi dari fotokopi skala dan SK upah PT Sinar Kencana Inti Perkasa tahun 2016, yang diberi tanda bukti T-2;
3. Fotokopi sesuai dengan aslinya skala dan SK upah PT Sinar Kencana Inti Perkasa tahun 2017, yang diberi tanda bukti T-3;
4. Fotokopi dari fotokopi SK Gubernur Papua Nomor 400/445/tahun 2014 tentang penetapan UMK dan UMSK Kabupaten Jayapura tahun 2015, yang diberi tanda bukti T-4;
5. Fotokopi dari fotokopi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 tahun 2013 tentang upah minimum, yang diberi tanda bukti T-5;
6. Fotokopi dari fotokopi SK Gubernur Papua tentang penetapan UMK dan UMSK Kabupaten Jayapura tahun 2016, yang diberi tanda bukti T-6;
7. Fotokopi dari fotokopi SK Gubernur Papua tentang penetapan UMK dan UMSK Kabupaten Jayapura tahun 2017, yang diberi tanda bukti T-7;
8. Fotokopi dari fotokopi Peraturan Pemerintah Nomor 78 tentang Pengupahan, yang diberi tanda bukti T-8;
9. Fotokopi sesuai dengan aslinya slip gaji Penggugat 2 bulan Agustus, September, Oktober tahun 2015, yang diberi tanda bukti T-9;
10. Fotokopi sesuai dengan aslinya slip gaji Penggugat 1 bulan November, Desember, Januari tahun 2017, yang diberi tanda bukti T-10;
11. Fotokopi sesuai dengan aslinya absensi Penggugat 2 bulan Agustus, September, Oktober 2015, yang diberi tanda bukti T-11;
12. Fotokopi sesuai dengan aslinya absensi Penggugat 1 bulan November, Desember, Januari 2017, yang diberi tanda bukti T-12;
13. Fotokopi dari fotokopi Pasal 12 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 tahun 2014 tentang pengangkatan dan pemberhentian mediator, yang diberi tanda bukti T-13;

Halaman 14 dari 24 halaman Putusan Nomor 41/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

14. Fotokopi dari fotokopi Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang diberi tanda bukti T-14;
15. Fotokopi dari fotokopi Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.233/MEN/2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus, yang diberi tanda bukti T-15;
16. Fotokopi dari fotokopi Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.100/MEN/IV/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, yang diberi tanda bukti T-16;

Menimbang, bahwa dalam perkara ini Tergugat tidak menghadirkan saksi meskipun telah diberikan kesempatan yang cukup untuk mengahdirkannya;

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan Para Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulannya secara tertulis tanggal 7 Januari 2020;

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

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

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

Menimbang, bahwa setelah membaca dan mempelajari dengan seksama isi dan maksud dari surat gugatan Para Penggugat, maka Pengadilan berpendapat yang menjadi inti pokok dari gugatan Para Penggugat ialah Para Penggugat merupakan pekerja harian lepas Tergugat yang bekerja sebagai pemungut buah sawit telah diberhentikan secara lisan oleh Tergugat tanpa kompensasi uang pesangon sehingga bertentangan dengan ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat adalah PHK sepihak oleh karenanya Para Penggugat menuntut hak-hak yang harus dibayar oleh Tergugat kepada Para Penggugat sebesar Rp128.641.380,00 (seratus dua puluh delapan juta enam ratus empat puluh satu ribu tiga ratus delapan puluh rupiah);

Halaman 15 dari 24 halaman Putusan Nomor 41/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah membantah dalil-dalil gugatan Para Penggugat dengan mendalilkan pada pokoknya Para Penggugat adalah pekerja yang bekerja pada Tergugat sebagai tenaga perawatan kebun dengan status pekerja buruh harian lepas bukan sebagai pekerja tetap Tergugat sehingga untuk mengakhiri hubungan kerja kepada Para Penggugat tidak diperlukan pemberian sanksi sebagaimana ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan tidak berhak atas uang pesangon dan hak-hak lainnya, maka dari itu PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku;

Menimbang, bahwa dengan demikian yang menjadi pokok perselisihan dalam perkara ini adalah Tergugat telah melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja terhadap Para Penggugat dengan alasan bahwa Para Penggugat bukan pekerja tetap Tergugat melainkan sebagai pekerja buruh harian lepas sehingga tidak berhak atas kompensasi uang pesangon dan hak-hak lainnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Para Penggugat telah disangkal oleh Tergugat maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak dimana Para Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 283 RBg jo. Pasal 1865 KUHPerdara;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Para Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa 4 (empat) surat yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-4 serta menghadirkan 2 (dua) orang saksi dibawah sumpah bernama 1. Jhon Akwila Sroyer, dan 2. Rofinus Ropi;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa 16 (enam belas) surat yang diberi tanda bukti T-1 sampai dengan T-16 serta tidak menghadirkan saksi meskipun telah diberikan kesempatan yang cukup untuk menghadirkannya;

Menimbang, bahwa sebelum masuk pada pokok perkara Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat sebagai berikut:

Menimbang, bahwa setelah meneliti gugatan Para Penggugat dan meneliti bukti T-9, T-10 berupa slip gaji Para Penggugat, bukti T-11, T-12 berupa daftar absensi Para Penggugat jo pengakuan Tergugat dalam jawabannya halaman 2 (dua) diperoleh fakta Para Penggugat adalah pekerja buruh harian lepas Tergugat dimana **Penggugat I** mulai bekerja sejak tahun 2002 sampai dengan Januari tahun 2017, dan **Penggugat II** mulai bekerja sejak



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tahun 2006 sampai dengan Oktober tahun 2015, sedangkan untuk upah Para Penggugat dihitung berdasarkan kehadiran Para Penggugat yang menjalankan pekerjaannya tidak melebihi 21 (dua puluh satu) hari kerja dalam sebulan yang dibayarkan berdasarkan jumlah hari kehadiran dengan perhitungan upah sehari;

Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja antara Para Penggugat terhadap Tergugat adalah hubungan kerja buruh harian lepas dan upah Para Penggugat perbulannya sebagaimana diuraikan di atas;

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat dinyatakan berdasarkan perjanjian kerja harian lepas maka untuk mengakhiri hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat harus tetap mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam hal ini Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jo. Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku bagi kedua belah pihak;

Menimbang, bahwa oleh karena Para Penggugat telah dapat membuktikan adanya hubungan kerja yang mengikat antara Para Penggugat dan Tergugat sehingga Para Penggugat dapat bekerja dalam perusahaan Tergugat dan Tergugat pun membayarkan upah kepada Para Penggugat setiap bulannya serta adanya unsur perintah dan pekerjaan yang dilakukan Para Pihak, oleh karenanya terhadap hubungan hukum Para Penggugat dan Tergugat tidak diragukan lagi kebenarannya;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Para Penggugat dengan alasan Para Penggugat sebagai pekerja buruh harian lepas adalah sah menurut hukum sehingga tidak berhak atas kompensasi uang pesangon dan hak-hak lainnya, maka akan Majelis Hakim pertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa pengaturan perjanjian kerja telah diatur secara khusus (*lex specialist*) dalam bagian kesembilan Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan Pasal 10 jo. Pasal 11 jo. Pasal 12 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 100/MEN/VI/2004 merupakan ketentuan bersifat umum yang mengatur tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dan secara khusus mengatur perjanjian kerja harian lepas dengan segala akibat hukumnya;

Halaman 17 dari 24 halaman Putusan Nomor 41/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



Menimbang, bahwa adapun persyaratan perjanjian kerja harian lepas berdasarkan ketentuan Pasal 10 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 100/MEN/VI/2004, harus memenuhi syarat sebagai berikut: (1) untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas, (2) perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan, dan (3) dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Menimbang, bahwa merujuk pada ketentuan Pasal 12 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 100/MEN/VI/2004, menyatakan pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan pekerja buruh dan didaftarkan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dalam hal dinas tenaga kerja setempat;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta yang terungkap di persidangan dari keterangan saksi Jhon Akwila Sroyer dan saksi Rofinus Ropi yang saling bersesuaian menerangkan bahwa untuk pekerja harian lepas tidak ada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis disamping itu pekerja buruh harian lepas bekerja terus menerus selama 1 (satu) bulan 25 (dua puluh lima) hari kerja;

Menimbang, bahwa apabila merujuk pada ketentuan Pasal 10 jo. Pasal 12 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 100/MEN/VI/2004, maka seharusnya Tergugat membuat perjanjian kerja tertulis kepada Para Penggugat karena perjanjian kerja harian lepas merupakan pekerja waktu tidak tertentu sebagaimana yang disyaratkan pada ketentuan Pasal 56, dan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa oleh karena kewenangan untuk membuat perjanjian kerja harian lepas berada pada pihak Tergugat, namun faktanya Tergugat tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis mengenai hubungan kerja harian lepas kepada Para Penggugat maka Majelis Hakim menilai hal tersebut adalah kelalaian yang disengaja oleh Tergugat mengingat **Penggugat I** telah bekerja selama 14 (empat belas) tahun sedangkan **Penggugat II** telah bekerja selama 9



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(sembilan) tahun di perusahaan Tergugat atas dasar tersebut Tergugat telah melanggar ketentuan sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 57 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Jis. Pasal 10 dan Pasal 12 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 100/MEN/VI/2004, maka demi hukum status hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat beralih menjadi pekerja tetap Tergugat sejak terjadinya hubungan kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas maka terhadap petitum **angka 2** gugatan Para Penggugat beralasan hukum dan dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk menentukan apakah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Para Penggugat adalah sah, maka Majelis Hakim berpendapat pekerja buruh harian lepas adalah pekerja dengan status PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) sehingga tidak berhak atas uang pesangon saat pemutusan hubungan kerja apabila pengusaha telah memenuhi persyaratan sebagaimana yang diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 100/MEN/VI/2004, namun faktanya dalam perkara *a quo* Tergugat telah melanggar Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 100/MEN/VI/2004, dengan tidak adanya perjanjian kerja harian lepas secara tertulis yang terdaftar di dinas tenaga kerja setempat. Selain itu, Tergugat telah melanggar waktu kerja Para Penggugat dengan mempekerjakan Para Penggugat selama 1 (satu) bulan 25 (dua puluh lima) hari kerja tanpa terputus. Pada sisi lain, Para Penggugat selama bekerja di perusahaan Tergugat tidak pernah melakukan pelanggaran kerja sebelumnya dan tidak pernah mendapatkan surat peringatan dari Tergugat baik peringatan pertama, kedua dan ketiga, sehingga pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Para Penggugat adalah tidak berdasarkan hukum dan bertentangan dengan Pasal 151 jo. Pasal 152 jo. Pasal 161 Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas maka terhadap petitum **angka 3** dan **angka 4** gugatan Para Penggugat beralasan hukum dan dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa meskipun pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Para Penggugat bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku, sehingga implikasi hukumnya hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat dinyatakan tidak pernah terputus, namun demikian

Halaman 19 dari 24 halaman Putusan Nomor 41/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)



sebagai akibat dari perselisihan perkara *a quo* Para Penggugat juga tidak berkeinginan lagi untuk melanjutkan hubungan kerja kepada Tergugat dan hanya menuntut Tergugat untuk membayar hak-hak Para Penggugat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, maka menurut Majelis Hakim permohonan tersebut dapat dikabulkan dan karenanya Majelis Hakim harus menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat sejak putusan ini diucapkan, dengan demikian terhadap petitum **angka 5** gugatan Para Penggugat beralasan hukum dan dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja kepada Para Penggugat bukan atas dasar kesalahan atau pelanggaran hukum dalam artian pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Para Penggugat maka Majelis Hakim berpendapat kompensasi yang wajib dibayarkan oleh Tergugat kepada Para Penggugat adalah uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan terkait dengan upah proses Majelis Hakim tidak dapat mengabulkan karena proses perselisihan terjadi pada tahun 2017 untuk **Penggugat I** dan tahun 2015 untuk **Penggugat II**;

Menimbang, bahwa terhadap uraian pertimbangan tersebut di atas, dihubungkan dengan pembayaran hak-hak Para Penggugat sebagaimana petitum **angka 6** gugatan Para Penggugat di atas tidak didasarkan pada keadaan yang riil, maka Majelis Hakim berpendapat terhadap dalil yang demikian harus dikesampingkan dan Majelis Hakim akan tetap berpegang dengan bukti-bukti yang ada, dihubungkan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya Majelis Hakim berdasarkan *ex aequo et bono* dalam gugatan Para Penggugat, akan mempertimbangkan sendiri sebagai berikut:

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 157 ayat (1) huruf a dan b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak terdiri atas



upah pokok dan segala bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya;

Menimbang, bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Jis. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE-7MEN/1990 tentang Pengelompokan Upah menyatakan tunjangan tetap (*fixed allowance*) adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok (*basic salary*);

Menimbang, bahwa oleh karena **Penggugat I** diputuskan hubungan kerjanya oleh Tergugat pada tahun 2017, sedangkan **Penggugat II** diputuskan hubungan kerjanya pada tahun 2015 pada sisi lain status hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat beralih dari pekerja buruh harian lepas menjadi pekerja tetap Tergugat sejak terjadinya hubungan kerja, maka terkait dengan dasar perhitungan pesangon Para Penggugat merujuk pada upah minimum kabupaten/kota pada tahun 2017 untuk **Penggugat I** sebesar Rp2.783.935,00 (dua juta tujuh ratus delapan puluh tiga ribu sembilan ratus tiga puluh lima rupiah) dan upah minimum kabupaten/kota tahun 2015 untuk **Penggugat II** sebesar Rp2.258.790,00 (dua juta dua ratus lima puluh delapan ribu tujuh ratus sembilan puluh rupiah) sebagai perhitungan upah terakhir dari pengakhiran hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat (vide bukti T-1, T-2, T-3);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum di atas Majelis Hakim berpendapat Para Penggugat berhak mendapatkan uang kompensasi atas pengakhiran hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat dengan memperhatikan asas kepatutan atas dedikasi Para Penggugat selama bekerja pada perusahaan Tergugat dengan memperoleh uang pesangon sebesar 2 (dua) 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);

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 97 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan dalam putusan pengadilan hubungan industrial ditetapkan kewajiban yang harus dilakukan dan/atau hak yang harus diterima oleh para pihak atau salah satu pihak atas setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Menimbang, bahwa oleh karena Para Penggugat diputuskan hubungan kerjanya oleh Tergugat maka dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Tergugat dihukum membayar hak-hak **Penggugat I** dengan masa kerja 14 (empat belas) tahun, **Penggugat II** dengan masa kerja 9 (sembilan) tahun perincian sebagai berikut:

➤ **Penggugat I;**

- Uang pesangon
 $9 \times 2 \times \text{Rp}2.783.935,00 = \text{Rp } 50.110.830,00$
- Uang penghargaan masa kerja
 $5 \times 1 \times \text{Rp}2.783.935,00 = \underline{\text{Rp } 13.919.675,00+}$
 $= \text{Rp } 64.030.505,00$
- Uang penggantian hak
 $15\% \times \text{Rp}64.030.505,00 = \underline{\text{Rp } 9.604.575,75+}$
Jumlah seluruhnya $= \text{Rp } 73.635.080,75$

➤ **Penggugat II;**

- Uang pesangon
 $9 \times 2 \times \text{Rp}2.258.790,00 = \text{Rp } 40.658.220,00$
- Uang penghargaan masa kerja
 $4 \times 1 \times \text{Rp}2.258.790,00 = \underline{\text{Rp } 9.035.160,00+}$
 $= \text{Rp } 49.693.380,00$
- Uang penggantian hak
 $15\% \times \text{Rp}49.693.380,00 = \underline{\text{Rp } 7.454.007,00+}$
Jumlah seluruhnya $= \text{Rp } 57.147.387,00$

Sehingga total seluruhnya hak-hak Para Penggugat yang wajib dibayar oleh Tergugat sejumlah Rp130.782.467,75 (seratus tiga puluh juta tujuh ratus delapan puluh dua ribu empat ratus enam puluh tujuh rupiah tujuh lima sen);

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim tidak dapat mengabulkan petitum **angka 7** gugatan Para Penggugat terkait permohonan uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) per hari apabila Tergugat terlambat melaksanakan putusan ini karena berdasarkan ketentuan Pasal 259 Rbg jo. Pasal 225 HIR Majelis Hakim hanya dapat mengabulkan petitum uang paksa (*dwangsom*) apabila amar putusannya menghukum Tergugat untuk melakukan suatu perbuatan sedangkan amar putusan dalam perkara *a quo* adalah menghukum untuk membayar sejumlah uang kepada Para Penggugat sehingga petitum tersebut haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim tidak dapat mengabulkan petitum **angka 8** gugatan Para Penggugat agar Majelis Hakim menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum lain dari

Halaman 22 dari 24 halaman Putusan Nomor 41/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)

Halaman 22



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat karena petitum tersebut tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 191 Rbg jo. SEMA RI Nomor 3 Tahun 2000;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti dan alasan hukum lainnya telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian dan menolak selebihnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Para Penggugat dikabulkan sebagian dan Tergugat berada pada pihak yang dikalahkan sehingga patut dihukum untuk membayar biaya perkara ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Para Penggugat dalam perkara ini adalah di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industria, segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada negara 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:

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan status hubungan kerja Para Penggugat dengan Tergugat adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu;
3. Menetapkan hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat putus sejak putusan ini diucapkan;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada masing-masing Para Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seluruhnya sejumlah Rp130.782.467,75 (seratus tiga puluh juta tujuh ratus delapan puluh dua ribu empat ratus enam puluh tujuh rupiah tujuh lima sen) dengan perincian sebagai berikut:
 - a. Kepada Penggugat I Oktovina Kalayukin sejumlah Rp73.635.080,75 (tujuh puluh tiga juta enam ratus tiga puluh lima ribu delapan puluh rupiah tujuh puluh lima sen);

Halaman 23 dari 24 halaman Putusan Nomor 41/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

- b. Kepada Penggugat II Enggelina Moibia sejumlah Rp57.147.387,00 (lima puluh tujuh juta seratus empat puluh tujuh ribu tiga ratus delapan puluh tujuh rupiah);
5. Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada negara sejumlah Rp506.000,00 (lima ratus enam ribu rupiah);
6. Menolak gugatan Para Penggugat selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Kelas 1A pada hari Jum'at tanggal 10 Januari 2020 oleh kami **Abdul Gafur Bungin, S.H.**, sebagai Hakim Ketua Majelis, **Muhammad Nur Amin, S.H., M.H.**, dan **Yance Pakaila, S.T., M.M.**, masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari Selasa tanggal 14 Januari 2020 oleh Hakim Ketua Majelis didampingi Hakim Anggota dibantu **Nurlaila A. Gani, S.T., S.H.**, selaku Panitera Pengganti serta dihadiri oleh kuasa Para Penggugat dan kuasa Tergugat;

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

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

Abdul Gafur Bungin, S.H.

Yance Pakaila, S.T., M.M.

Panitera Pengganti,

Nurlaila A. Gani, S.T., S.H.

Perincian biaya:

| | |
|--------------|---------------------|
| 1. Panggilan | Rp 500.000,00 |
| 2. Materai | Rp <u>6.000,00+</u> |
| Jumlah | Rp 506.000,00 |

(lima ratus enam ribu rupiah)