



**PUTUSAN**

Nomor:5/G/2022/PTUN.PBR

**“DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA”**

Pengadilan Tata Usaha Negara Pekanbaru yang memeriksa, memutus dan menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara pada tingkat pertama dengan acara biasa telah menjatuhkan Putusan sebagai berikut dalam perkara antara:

1. **DARMAN HULU**,Warga Negara Indonesia,Pekerjaan Karyawan,Tempat Tinggal Jalan Temu Puri RT.004RW.004Kelurahan Industri Tenayan,Kecamatan Tenayan Raya,Kota Pekanbaru Provinsi Riau, selanjutnya disebut PENGGUGAT I;
2. **SURAINI**,Warga Negara Indonesia,Pekerjaan Karyawan,Tempat Tinggal Jalan Temu Puri RT004RW001Kelurahan Industri Tenayan,Kecamatan Tenayan Raya,Kota Pekanbaru Provinsi Riau, selanjutnya disebut PENGGUGAT II;
3. **KASIRINA LAIA**,Warga Negara Indonesia,Pekerjaan Karyawan,Tempat Tinggal Jalan Temu Puri RT004RW001Kelurahan Industri Tenayan,Kecamatan Tenayan Raya,Kota Pekanbaru Provinsi Riau, selanjutnya disebut PENGGUGAT III;
4. **ARATA JASA HULU**,Warga Negara Indonesia,Pekerjaan Karyawan,Tempat Tinggal Jalan Temu Puri RT004RW001Kelurahan Industri Tenayan,Kecamatan Tenayan Raya,Kota Pekanbaru Provinsi Riau, selanjutnya disebut PENGGUGAT IV;

Dalam Hal ini diwakili oleh Kuasa Hukumnya;

1. FAOZANOLOLAIA,SH.MH.
2. BASUKI RAHMAT,SH.MH.

Keduanya Warga Negara Indonesia, Pekerjaan Advokat Pada LAW OFFICE FAUZAN LAIA, S.H.,M.H.& ASSOCIATES, berkantor di Jalan Yos Sudarso KM.22 Kelurahan Muara Fajar Timur Kecamatan Rumbai Barat Kota Pekanbaru,berdasarkan Surat Kuasa Nomor 88.01/SK-LBH-FZL/2022

Halaman 1 dari 38Putusan Nomor: 5/G/2022/PTUN.PBR



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tanggal 12 Januari 2022, baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama, selanjutnya disebut **PARA PENGUGAT**;

## M E L A W A N

### KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROPINSI RIAU,

Berkedudukan di Jalan Pepaya No.57-59 Kelurahan Jadirejo Kecamatan Suka Jadi Kota Pekanbaru;

Dalam Hal ini diwakili oleh Kuasa Hukumnya;

1. Dra. RINDA SITUMORANG;
2. MARTAFERI, S.H.;

Keduanya Warga Negara Indonesia, Pekerjaan PNS pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pekanbaru, beralamat di Jalan Pepaya No.57-59 Kelurahan Jadirejo Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru. Berdasarkan Surat Kuasa Nomor:560/Disnakertrans-HK/273, selanjutnya disebut **TERGUGAT**;

Pengadilan Tata Usaha Negara Pekanbaru tersebut telah membaca :

- Surat Gugatan Penggugat tanggal 12 Januari 2022 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Tata Usaha Negara Pekanbaru pada tanggal 14 Januari 2022, dan telah diperbaiki pada tanggal 23 Februari 2022 dengan Register Perkara Nomor: 5/G/2022/PTUN.PBR;
- Penetapan Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara Pekanbaru Nomor:5/PEN-DIS/2022/PTUN.PBR, tanggal 14 Januari 2022 tentang Lolos Dismissal;
- Penetapan Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara Pekanbaru Nomor:5/PEN-MH/2022/PTUN.PBR, tanggal 14 Januari 2022 tentang Penunjukan Susunan Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara ini;
- Surat Panitera Pengadilan Tata Usaha Negara Pekanbaru Nomor:5/PEN-PPJSP/2022/PTUN.PBR, tanggal 14 Januari 2022 tentang Penunjukan Panitera Pengganti dan Jurusita Pengganti yang mendampingi Majelis Hakim

Halaman 2 dari 38 Putusan Nomor: 5/G/2022/PTUN.PBR



dalam perkara ini;

- Penetapan Hakim Ketua Majelis Pengadilan Tata Usaha Negara Pekanbaru Nomor:5/PEN-PP/2022/PTUN.PBR tanggal 14 Januari 2022 Penetapan Hari Pemeriksaan Persiapan;
- Penetapan Hakim Ketua Majelis Pengadilan Tata Usaha Negara Pekanbaru Nomor:5/PEN-HS/2022/PTUN.PBR tanggal 23 Februari 2022 tentang Penetapan Hari Sidang;
- Telah membaca bukti surat dari para pihak;
- Telah membaca dan mempelajari semua berkas perkara ini;
- Telah memperhatikan segala sesuatu yang terjadi dalam persidangan;

#### **TENTANG DUDUK SENGKETA**

Menimbang, bahwa Penggugat telah mengajukan gugatan secara elektronik melalui Sistem Informasi Pengadilan tanggal 12 Januari 2022 yang diterima Kepaniteraan Pengadilan Tata Usaha Negara Pekanbaru pada tanggal 14 Januari 2022 dengan Register Perkara Nomor: 5/G/2022/PTUN.PBR;

Bahwa adapun yang menjadi dasar dan alasan Gugatan Para Penggugat terhadap Tergugat adalah sebagai berikut :

##### **I. Objek Gugatan:**

Surat Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Riau Nomor 560/Disnakertrans-HK/4043 tanggal 12 Oktober 2021 tentang Penegasan;

##### **II. Kewenangan Mengadili:**

1. Bahwa Tergugat telah menerbitkan Surat Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Riau nomor 560/Disnakertrans-HK/4043 tanggal 12 Oktober 2021 tentang Penegasan .
2. Bahwa keputusan a quo berisi tindakan hukum Pejabat Tata Usaha Negara sebagaimana dimaksud pada Pasal 1 angka 8 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan Jo. Pasal 1 angka 4 Peraturan Mahkamah Agung RI. Nomor 6 Tahun 2018 tentang

*Halaman 3 dari 38 Putusan Nomor: 5/G/2022/PTUN.PBR*



Pedoman Penyelesaian Sengketa Administrasi Pemerintahan Setelah Menempuh Upaya Administratif, sebagai berikut :

"Tindakan Administrasi Pemerintahan yang selanjutnya disebut Tindakan adalah perbuatan Pejabat Pemerintahan atau penyelenggara negara lainnya untuk melakukan dan/atau tidak melakukan perbuatan konkret dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan"

3. Bahwa Tergugat selaku Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara telah menerbitkan keputusan sesuai Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara (UU PTUN) Jo. Pasal 87 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, keputusan Tergugat telah memenuhi unsur yang bersifat konkrit, individual dan final berdasarkan hal-hal berikut :

- a. Bersifat konkrit, artinya yang disebutkan dalam keputusan Tergugat tidak abstrak, namun berwujud dan menyatakan secara tegas "Tidak dapat di Proses tindak lanjut surat dari Para Penggugat tanggal 12 Agustus 2021 karena belum terdapat unsur hubungan kerja;
- b. Bersifat individual, artinya keputusan Tergugat secara tegas ditujukan kepada Para Penggugat dan jelas perihalnya tidak ditujukan kepada umum;
- c. Bersifat final, artinya keputusan Tergugat tidak lagi memerlukan persetujuan dari instansi tertentu baik bersifat horizontal maupun vertikal dan Menimbulkan akibat hukum, artinya keputusan Tergugat telah menimbulkan akibat hukum bagi Para Penggugat yaitu tidak dapat diajukan Gugatan Pada Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru karena tergugat tidak mengeluarkan anjuran sebagai syarat formil dalam mengajukan gugatan sebagaimana



ketetapan pasal 83 ayat (1) Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi: *Pengajuan Gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib Mengembalikan Gugatan kepada Penggugat ;*

4. Bahwa berdasarkan definisi di atas, maka keputusan Tergugat merupakan Perbuatan Melawan Hukum;
5. Bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara dan Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, sebagai berikut:
  - a. Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, yaitu : "Sengketa Tata Usaha Negara adalah sengketa yang timbul dalam bidang tata usaha negara antara orang atau badan hukum perdata dengan badan atau pejabat tata usaha negara, baik di pusat maupun di daerah, sebagai akibat dikeluarkannya keputusan tata usaha negara, termasuk sengketa kepegawaian berdasarkan peraturan undangan yang berlaku"
  - b. Pasal 50 dan 54 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, yaitu :



Pasal 50 : "Pengadilan Tata Usaha Negara bertugas dan berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara di tingkat pertama",

Pasal 54 Ayat (1) : "Gugatan sengketa Tata Usaha Negara diajukan kepada Pengadilan yang berwenang yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan tergugat".

6. Bahwa Para Penggugat telah menempuh upaya administrasi atas terbitnya keputusan Tergugat sebagaimana dimaksud pada Pasal 2 Ayat (1) Peraturan Mahkamah Agung RI. Nomor 6 Tahun 2018 tentang Pedoman Penyelesaian Sengketa Administrasi Pemerintahan Setelah Menempuh Upaya Administratif, yaitu : penggugat telah mengajukan surat Keberatan dan mohon pencabutan dan pembatalan surat No:560/Disnakertrans-HK/4043 tanggal 14 Desember 2021 dan Tergugat telah menerima surat keberatan pada tanggal 29 Desember 2021 dan Tergugat belum memberikan tanggapan atau jawaban sampai gugatan a quo didaftarkan di Pengadilan Tata Usaha Negara Pekanbaru
7. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, maka pengadilan yang bertugas dan berwenang memeriksa, mengadili dan memutus gugatan a quo adalah Pengadilan Tata Usaha Negara Pekanbaru karena yurisdiksinya mencakup tempat kedudukan hukum (alamat) Tergugat yang merupakan Kantor Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Riau terletak di Jalan Pepaya nomor 57-59 Kota Pekanbaru;

### III. Kepentingan Penggugat yang dirugikan

1. Bahwa Para Penggugat sangat berkepentingan dalam mengajukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara Pekanbaru guna melindungi hak-hak Para Penggugat, karena dengan dikeluarkannya Surat Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Riau nomor 560/Disnakertrans-HK/4043 tanggal 12 Oktober 2021 tentang

Halaman 6 dari 38 Putusan Nomor: 5/G/2022/PTUN.PBR



Penegasan, Tergugat melanggar Hukum Administrasi Negara atau hukum acara Peradilan Hubungan Industrial oleh sebab itu memohon kepada Pengadilan Tata Usaha Negara Pekanbaru untuk membatalkan objek sengketa agar dapat dilanjutkan Proses Tripartit sehingga Tergugat mengeluarkan anjuran.

2. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 53 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara : "Orang atau badan hukum perdata yang merasa kepentingannya dirugikan oleh suatu Keputusan Tata Usaha Negara dapat mengajukan gugatan tertulis kepada pengadilan yang berwenang berisi tuntutan agar keputusan Tata Usaha Negara yang disengketakan itu dinyatakan batal atau tidak sah, dengan atau tanpa disertai tuntutan ganti rugi dan/atau rehabilitasi;

Bahwa Tergugat tidak menerapkan Administrasi Negara yang baik yaitu Penerapan hukum acara Penyelesaian Hubungan Industrial yang tertuang dalam beberapa pasal yaitu pasal 3 ayat (1) s/d ayat (3), pasal 4 ayat (1), pasal 13 ayat (2) huruf a undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

**Pasal 3 :**

Ayat (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Ayat (2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.

Ayat (3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk



berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka Perundingan Bipartit dianggap Gagal;

Bahwa Perundingan Bipartit telah dilaksanakan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dan telah diterbitkan Risalah Perundingan Bipartit yang isinya tidak tercapai kesepakatan;

**Pasal 4 :**

Ayat (1) Dalam hal Perundingan Bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan;

**Pasal 13 :**

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

Huruf (a) : *Mediator mengeluarkan anjuran tertulis.*

3. Bahwa selain hukum acara Peradilan Hubungan Industrial tidak diterapkan oleh Tergugat dengan baik, Tergugat juga tidak menerapkan Pasal 8 ayat (1) huruf (d), pasal 14 ayat (1) huruf (e) dan Pasal 14 ayat (7) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia nomor : KEP.92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta tata kerja Mediasi yang berbunyi:

a. Pasal 8 ayat (1) huruf (d):

(1) Mediator Mempunyai Kewajiban:

Huruf (d): Membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan Penyelesaian;

b. Pasal 14 ayat (1) huruf (e):



(1) Segera setelah menerima Pelimpahan berkas maka mediator harus:

Huruf (e) : mengeluarkan anjuran secara tertulis kepada

Para Pihak apabila penyelesaian tidak mencapai kesepakatan dalam waktu selambat-lambatnya dalam 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama;

c. Pasal 14 ayat (7) : anjuran tertulis memdiator memuat:

- (1) Keterangan Pekerja/Buruh
- (2) Keterangan Pengusaha
- (3) Keterangan saksi
- (4) Pertimbangan hukum dan Kesimpulan
- (5) Isi anjuran

4. Bahwa akibat dari Perbuatan Tergugat dalam mengeluarkan Surat Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Riau nomor 560/Disnakertrans-HK/4043 tanggal 12 Oktober 2021 tentang Penegasan yang tidak sesuai dengan hukum acara Peradilan Hubungan Industrial, Para Penggugat sangat dirugikan yakni tidak dapat mengajukan Gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru dalam menuntut hak-hak para Penggugat sebagaimana amanah pasal 83 ayat (1) Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi: *Pengajuan Gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib Mengembalikan Gugatan kepada Penggugat;*

#### **IV. Tentang waktu Pengajuan Gugatan**

1. Bahwa keputusan Tergugat baru diketahul/diterima oleh Para Penggugat pada tanggal 12 Desember 2021;

Halaman 9 dari 38 Putusan Nomor: 5/G/2022/PTUN.PBR



2. Bahwa Para Penggugat telah menempuh upaya administrasi sebagaimana dimaksud pada Pasal 2 Ayat (1) Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 tentang Pedoman Penyelesaian Sengketa Administrasi Pemerintahan Setelah Menempuh Upaya Administrasi, yaitu :  
"Pengadilan berwenang menerima, memeriksa, memutus dan menyelesaikan sengketa administrasi pemerintahan setelah menempuh upaya administrasi";  
Penggugat telah mengajukan surat Keberatan dan mohon pencabutan dan pembatalan surat No:560/Disnakertrans-HK/4043 tanggal 14 Desember 2021 dan Tergugat telah menerima surat keberatan pada tanggal 29 Desember 2021;
3. Bahwa sesuai ketentuan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, yaitu :  
"Gugatan dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu sembilan puluh hari terhitung sejak saat diterimanya atau diumumkannya Keputusan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara",
4. Bahwa gugatan Para Penggugat masih dalam tenggang waktu 90 (sembilan puluh) hari sebagaimana hukum acara Peradilan Tata Usaha Negara yang berlaku;

## V. Dasar dan alasan Gugatan

1. Bahwa Para Penggugat menolak dengan tegas keputusan a quo yang diterbitkan/dikeluarkan oleh Tergugat ;
2. Bahwa semua yang telah diuraikan di atas merupakan bagian yang tidak terpisahkan pada bagian dasar dan alasan gugatan ini ;
3. Bahwa Tergugat telah melanggar Hukum acara Peradilan Hubungan Industrial yang berakibatkan menimbulkan masalah Admintrasi Negara sebagaimana amanah pasal 3 ayat (1) s/d ayat (3), pasal 4 ayat (1), pasal



13 ayat (2) huruf a undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

**Pasal 3 :**

Ayat (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Ayat (2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.

Ayat (3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka Perundingan Bipartit dianggap Gagal;

**Pasal 4 :**

Ayat (1) Dalam hal Perundingan Bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan;

**Pasal 13 :**

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

Huruf (a) : *Mediator mengeluarkan anjuran tertulis.*

4. Bahwa Tergugat tidak menerapkan dengan baik Pasal 8 ayat (1) huruf (d), pasal 14 ayat (1) huruf (e) dan Pasal 14 ayat (7) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia nomor : KEP.92/MEN/VI/2004



tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta tata kerja

Mediasi yang berbunyi:

a. Pasal 8 ayat (1) huruf (d):

(1) Mediator Mempunyai Kewajiban:

Huruf (d): Membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan Penyelesaian;

b. Pasal 14 ayat (1) huruf (e):

(1) Segera setelah menerima Pelimpahan berkas maka mediator harus:

Huruf (e) : mengeluarkan anjuran secara tertulis kepada Para Pihak apabila penyelesaian tidak mencapai kesepakatan dalam waktu selambat-lambatnya dalam 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama;

c. Pasal 14 ayat (7) : anjuran tertulis memediator memuat:

- (1) Keterangan Pekerja/Buruh
- (2) Keterangan Pengusaha
- (3) Keterangan saksi
- (4) Pertimbangan hukum dan Kesimpulan
- (5) Isi anjuran

5. Bahwa amanah pasal 83 ayat (1) Undang-undang nomor 2 tahun 2004

tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi:

*Pengajuan Gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib Mengembalikan Gugatan kepada Penggugat;*

6. Bahwa sangat jelas amanah hukum acara Penyelesaian Penyelesaian

Hubungan Industrial dalam Pasal 13 ayat (2) undang-undang nomor 2 tahun

2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan Pasal 8



ayat (1) huruf (d), pasal 14 ayat (1) huruf (e) dan Pasal 14 ayat (7) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia nomor : KEP.92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator sebaiknya yang dikeluarkan oleh Tergugat melalui Mediator adalah anjuran bukan Surat Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Riau nomor 560/Disnakertrans-HK/4043 tanggal 12 Oktober 2021 tentang Penegasan yang mengakibatkan Penggugat tidak menerima keadilan dan tidak dapat mengajukan Gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru;

Berdasarkan hal dan uraian-uraian tersebut diatas, mohon kepada Pengadilan yang memeriksa dan mengadili Perkara ini, berkenan untuk memanggil Para pihak yang berperkara dan menetapkan hari persidangan untuk memeriksa dan mengadili dengan memberikan putusan hukum sebagai berikut:

**Primair :**

1. Mengabulkan Gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Batal atau tidak sah Surat Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Riau nomor 560/Disnakertrans-HK/4043 tanggal 12 Oktober 2021 tentang Penegasan;
3. Mewajibkan Tergugat untuk mencabut Surat Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Riau nomor 560/Disnakertrans-HK/4043 tanggal 12 Oktober 2021 tentang Penegasan;
4. Mewajibkan Tergugat untuk melanjutkan proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan menerbitkan anjuran atas hasil Mediasi yang telah dilaksanakan dihadapan Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Riau sebagaimana Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini;



Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, pihak Tergugat telah mengajukan Jawaban dalam Sistem Informasi Pengadilan (*e-court*) pada tanggal 16 Maret 2022, dan mengemukakan hal-hal sebagai berikut:

Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat, kecuali yang dengan tegas dan jelas diakui oleh Tergugat.

1. Bahwa pengaduan Sdr. Darman Hulu Cs adalah pelimpahan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan surat Nomor : 565/Naker/PHI/376/2021 tertanggal 31 Agustus 2021 perihal Pelimpahan penanganan PHI an Darman Hulu dengan pemilik kebun sawit Triperkasa Tunggal.
2. Bahwa terhadap pengaduan tersebut telah dilakukan panggilan klarifikasi terhadap para pihak pada tanggal 23 September 2021 bertempat di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, dan dihadiri oleh daftar hadir terlampir;
3. Bahwa pertemuan pada tanggal tersebut diatas disepakati akan dilanjutkan klarifikasi yaitu tanggal 30 september 2021 dan dilanjutkan dengan tanggal 07 Oktober 2021 karena disepakati untuk menghadirkan saksi 2 Org dari sesama pekerja; dari hasil pertemuan klarifikasi telah diperoleh keterangan sbb :
  - a. Bhw Sdr. Darman Hulu dkk (4 org, yg merupakan suami istri) telah bekerja di kebun tri perkasa yang diurus oleh Sdr, Syahrinaldi dan sdr. Sugiyono dengan suatu kemauan yang sama bahwa Sdr. Darman Hulu Cs akan bekerja di kebun Triperkasa antara lain membersihkan lahan, menanam sawit, membuat jalan2 setapak sejak tahun 2008, melakukan pemanenan buah sawit dll, dan pada tahun 2010 Sdr. Obe (kaka ipar) datang lagi bergabung dengan sdr. Darman Hulu utk melakukan pekerjaan-pekerjaan di kebun Triperkasa-Tenayan Pekanbaru,



pekerjaan itu antara lain berupa pembersihan lahan, penanaman sawit, pembuatan jalan setapak dalam kebun, dan jika pekerjaan tersebut sudah selesai akan dibayar sesuai dengan harga yang telah diperjanjikan, dengan ketentuan jika pekerjaan di kebun Triperkasa sudah selesai, para pekerja ini boleh melakukan pekerjaan di tempat lain, dan hal tersebut dilakukan oleh para pekerja yaitu berjualan di pasar kaget sekitar kebun, pulang ke rumah orangtuanya, membantu bekerja di kebun orangtuanya, dan jika ada pekerjaan di kebun Triperkasa maka para pekerja ini bersedia melakukannya, kepada para pekerja diberikan barak/tempat tinggal seadanya;

- b. Bahwa pekerja dalam melakukan pekerjaannya biasanya tidak melebihi jangka waktu 3 bulan, sesuai dengan rotasi pekerjaan di kebun Triperkasa, perhitungan upah dilakukan sesuai dengan jenis pekerjaan, hari kerja dan jam kerja tidak diatur oleh pemilik kebun;
- c. Bahwa Sdr. Darman Cs telah meninggalkan barak dan kebun sejak tanggal 06 April sd 25 Juni 2021 (1 ½ bulan) dengan alasan bahwa pekerja telah minta ijin kepada pemilik kebun Triperkasa untuk pindah kerja ke kebun ubi yang berlokasi di Pasir Putih, namun hal ini disanggah oleh pemilik kebun mereka pergi begitu saja sehingga pemilik kebun kehilangan jejak untuk mencarinya, karena pemilik kebun butuh pekerja untuk menggantikan Sdr. Darman Hulu Cs maka pemilik kebun telah menerima pekerja yang baru dan memasukkan ke barak yang telah ditinggalkan oleh sdr Darman Hulu Cs, dengan bantuan pengaman mengganti gembok barak serta mengumpulkan barang-barang sdr. Darman Hulu Cs di meletakkannya di pojok barak. Sdr. Darman Cs mengatakan bahwa telah terjadi kehilangan barang berharga di barak berupa emas, dan telah ditegaskan bahwa ranah kehilangan barang berharga tersebut bukanlah wilayah kerja Disnaker;



- d. Bahwa terhadap kondisi diatas juga telah diberikan kesaksian oleh sesama pekerja di kebun yaitu Sdri. Nurman dan Sdr. Balony, dimana sebenarnya dihitung sejak bulan Maret 2021 bahwa Sdr. Darman Cs sudah meninggalkan kebun Triperkasa, mereka sudah berjualan setiap hari di Pasar Kaget sekitar Kebun, dan terakhir pada bulan April 2021 Sdr. Darman Cs telah pindah kerja ke kebun ubi di Pasir Putih Kab. Kampar;
- e. Bahwa pemilik kebun, sebenarnya masih bersedia mempekerjakan Sdr, Darman Hulu Cs dengan sistem kerjasama, seperti sedia kala ada pekerjaan dikerjakan, jika tidak ada pekerjaan boleh tidak bekerja atau kerja di tempat orang lain, namun Sdr. Darman Hulu Cs tidak bersedia lagi, jika demikian halnya pemilik kebun bersedia memberikan bantuan transportasi untuk kepindahan dan memberikan 1 juta rupiah per KK namun Sdr. Darman Cs tidak mau menerima dan meminta lebih;
- f. Bahwa terhadap pengaduan Sdr. Darman Cs, setelah mendengarkan keterangan para pihak dan kesaksian rekan kerjanya dapat disimpulkan bahwa antara pemilik kebun Triperkasa dengan sdr. Darman Cs belum memenuhi unsur hubungan kerja sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1 UU No 13 Thn 2003 ttg Ketenagakerjaan, yaitu bahwa hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur adanya pekerjaan, adanya upah dan adanya perintah, belum adanya pengaturan syarat-syarat kerja lebih luas dituangkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama meliputi penerimaan, pengangkatan karyawan, status hubungan kerja, jam kerja, hari kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak, kesejahteraan pekerja, pelanggaran, sanksi, penyelesaian perbedaan pendapat, dan dapat disimpulkan bahwa hubungan para pihak adalah hubungan kerjasama;



g. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas, terhadap permasalahan/pengaduan Sdr. Darman Hulu Cs belum dapat dilakukan proses penyelesaian sebagaimana diatur di dalam UU No. 2 Tahun 2004 ttg Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan kepada para pihak ditegaskan melalui Surat Nomor : 560/Disnakertrans-HK/4043 tertanggal 12 Oktober 2021 perihal Penegasan;

h. Bahwa perilaku Sdr. Darman Hulu Cs yaitu meninggalkan lokasi kerja tanpa pemberitahuan kepada pemilik kebun dalam waktu jangka berbulan-bulan dapat disimpulkan bahwa ybs tidak ada lagi niat untuk melanjutkan kerjasama;

Menimbang, bahwa atas JawabanTergugattersebut, Penggugat telah mengajukan Replik dalam Sistem Informasi Pengadilan (*e-court*) pada tanggal 30 Maret 2022;

Menimbang, bahwa atas Replik Penggugat, Tergugat menyampaikan Duplik dalam Sistem Informasi Pengadilan (*e-court*) pada tanggal 13 April 2022;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya, pihak Penggugat telah mengajukan bukti tertulis berupa fotokopi surat-surat yang telah diberi meterai cukup dan telah dilegalisir sehingga dapat dijadikan sebagai alat bukti yang sah serta masing-masing diberi tanda P-1 sampai dengan P-11 sebagai berikut :

#### **BUKTI SURAT PENGGUGAT**

1. Bukti P-1 : Surat dari para Penggugat tanggal 26 Mei 2021 tentang Permohonan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (sesuai dengan asli);
2. Bukti P-2 : Surat tanggal 23 Juli 2021 tentang Susulan Permohonan Penyelesaian Perselisihan

*Halaman 17 dari 38 Putusan Nomor: 5/G/2022/PTUN.PBR*



- pemutusan Hubungan Kerja (sesuai dengan asli);
3. Bukti P-3 : Surat tanggal 12 Agustus 2021 tentang Pemberitahuan dan Pencatatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (sesuai dengan asli);
  4. Bukti P-4 : Surat Nomor 567/Naker/PHI/350/2021 tanggal 23 Agustus 2021 (sesuai dengan asli);
  5. Bukti P-5 : Surat Nomor 565/Naker/PHI/376/2021 tanggal 31 Agustus 2021 tentang pelimpahan Penanganan PHI An. Darman Hulu dengan Pemilik Kebun Kelapa Sawit Triperkasa Tunggal Abadi (sesuai dengan asli);
  6. Bukti P-6 : Surat Nomor 560/Disnakertrans-HK/3769 tanggal 17 September 2021 tentang Panggilan Klarifikasi (sesuai dengan asli);
  7. Bukti P-7 : Surat Nomor 560/Disnakertrans-HK/4043 tanggal 12 Oktober 2021 tentang Penegean(sesuai dengan asli);
  8. Bukti P-8 : Surat tanggal 14 Desember 2021 tentang Keberatan dan Mohon Pencabutan dan Pembatalan Surat Nomor 560/Disnakertrans-HK/4043 (sesuai dengan asli);
  9. Bukti P-9 : Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (sesuai dengan fotokopi);
  10. Bukti P-10 : Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:



KEP.92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi (sesuai dengan fotokopi);

11. Bukti P-11 : Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi (sesuai dengan fotokopi);

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil Jawabannya, pihak Tergugat telah mengajukan bukti tertulis berupa fotokopi surat-surat yang telah diberi meterai cukup dan telah dilegalisir sehingga dapat dijadikan sebagai alat bukti yang sah serta masing-masing diberi tanda T-1 sampai dengan T-4 sebagai berikut:

**BUKTI SURAT TERGUGAT**

1. Bukti T-1 : Surat Kepala Dinas Tenaga Kerja Nomor:560/Disnakertrans-HK/3769 tertanggal 17 September 2021 Perihal Panggilan Klarifikasi terhadap para pihak yang terjadi perselisihan (sesuai dengan asli);
2. Bukti T-2 : Surat Nomor:560/Disnakertrans-HK/4043 tertanggal 12 Oktober 2021 Perihal Penegasan (sesuai dengan asli);
3. Bukti T-3 : Surat Jawaban atas Gugatan Penggugat dengan Perkara Nomor: 5/Pdt/2022/PTUN.Pbr tertanggal 31 Maret 2022 (sesuai dengan asli);
4. Bukti T-4 : Surat Nomor: 560/Disnakertrans-HK/1087 tertanggal 05 April 2022 Perihal Jawaban (Duplik) atau Jawaban Penggugat (sesuai dengan asli);



Menimbang, bahwa Penggugat disamping telah mengajukan bukti tertulis di atas, juga mengajukan 2 (dua) orang saksi fakta atas nama:

**1. Zosa Wijaya Wira Santoso**, yang telah memberikan keterangannya dibawah sumpah dalam persidangan yang terbuka untuk umum yang pada pokoknya sebagai berikut :

- Bahwa, benarsaksi mengetahui adanya surat keberatan yang diajukan oleh Para Penggugat akan tetapi tidak di tanggapi oleh Tergugat;
- Bahwa benarsepengetahuan saksi para Penggugat pernah melakukan perundingan dengan Bipartitikan tetapi tidak ada kesepakatan;
- Bahwa benarsaksi mengetahui Penggugat melakukan gugatan keberatan kepada Kantor Dinas Tenaga Kerja, akan tetapi tidak ditanggapi;
- Bahwa benar dalam hal tidak terjadinya kesepakatan dengan Penyelesai Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi yang di lakukan mediator, mengeluarkan surat anjuran;
- Bahwa, benar Terhadap Bukti P-7 dan P-8 saksi mengetahui akan kebenaran bukti tersebut.

**2. Bowo Naso Laia**, yang telah memberikan keterangannya dibawah sumpah dalam persidangan yang terbuka untuk umum yang pada pokoknya sebagai berikut :

- Bahwa benarsaksi menerangkan tentang objek sengketa, bahwa Tergugat menyatakan kalau tidak ada perdamain antara pekerja dengan pemilik perusahaan, maka Tergugat melalui mediatomnya akan mengeluarkan surat pemberhentian proses perkara.
- Bahwa benar Sepengetahuan saksi tidak ada kesepakatan antara pihak Pengusaha dengan para pekerja;
- Bahwa benar terhadap surat pemberhentian hubungan kerja oleh pengusah tidak ada diklarifikasi;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwabenarsurat Risalah Perundingan Bipartit dibuatkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.akan tetapi tidak di proses;
- Bahwabenarterhadap Bukti P-1 sampai dengan P-4 saksi mengetahui akan kebenaran bukti tersebut;
- Bahwabenarsetelah ada surat keberatan dari paraPenggugat tidakada surat pencabutanperkara;
- Bahwa,benardalam melakukan pekerjaan di kebun sawit Penggugat melakukannya;
- Bahwabenardalam melakukan pekerjaan dikebunsawit Penggugat tidakbekerja pada tempat orang lain;

Menimbang, bahwa para pihak telah mengajukan Kesimpulannya. masing-masing melalui Sistem Informasi Pengadilan (*e-court*) pada tanggal 19 Mei 2022, yang pada pokoknya para pihak tetap pada pendiriannya, selanjutnya mohon Putusan;

Menimbang, bahwa untuk mempersingkat uraian Putusan ini, maka segala sesuatu yang tertera dalam Berita Acara Pemeriksaan Persiapan dan Berita Acara Persidangan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan Putusan ini;

## **TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**

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

Menimbang, bahwa para ParaPenggugat telah mengajukan Gugatan tertanggal 14 Januari 2022 yang ditujukan kepada Peradilan Tata Usaha Negara Pekanbaru dengan Register Perkara Nomor 5/G/2022/PTUN-PBR, dan telah dilakukan perbaikan formal gugatan pada tanggal 23 Februari 2022;

Menimbang, bahwa Keputusan Tata Usaha Negara yang menjadi Objek Sengketa dan dimohonkan Pembatalannya dalam perkara *a quo* adalah:

Halaman 21 dari 38 Putusan Nomor: 5/G/2022/PTUN.PBR



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

“Surat KepalaDinas Tenaga Kerja dan TransmigrasiPropinsi Riau Nomor 560/Disnakertrans-HK/4043 tanggal 12 Oktober 2021 tentangPenegasan”(videbukti P-7 = T-2);

Menimbang, bahwa dalam Surat Gugatan, ParaPenggugat mendalilkan penerbitan obyek sengketaa quopada pokoknyabertentangandenganpasal 3 ayat (1) s/d ayat (3), pasal 4 ayat (1), pasal 13 ayat (2) huruf a undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial,Pasal 8 ayat (1) huruf (d), pasal 14 ayat (1) huruf (e) dan Pasal 14 ayat (7) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RINomor: KEP.92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi;

Menimbang, bahwa terhadap GugatanPara Penggugat tersebut, Tergugattelah mengajukan jawabannyayang diunggahmelaluiSistemInformasiPengadilan pada Persidangansecaraelektroniktertanggal 16 Maret2022 yang diuraikan dalam pokok perkara, yang pada pokoknya menolak dalil-dalil yang diajukan olehPara Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap Jawaban dari Tergugat, Para Penggugat telah mengajukan sanggahannya didalam Replik yang diunggah melalui Sistem Informasi Pengadilan pada Persidangan secara elektronik tertanggal 30 Maret 2022, yang pada pokoknya tetap pada dalil Gugatan semula dan menolak dalil-dalil Tergugat untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa dengan demikian, Tergugat, telah pula menyampaikan sanggahannya berupa Duplik yang disampaikan pada Persidangan secara elektronik tertanggal 13 April 2022 yang pada pokoknya tetap pada dalil Jawabannya, dan menolak dalil-dalilPara Penggugat untuk seluruhnya;

Halaman 22 dari 38 Putusan Nomor: 5/G/2022/PTUN.PBR



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa di dalam persidangan untuk mendukung dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti tertulis yang telah diberi meteraicukup dan telah dicocokkan dengan asli atau copynyadipersidangan yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-11;

Menimbang, bahwa demikian juga Tergugat untuk mendukung dalil bantahannya di persidangan telah menghadirkan bukti tertulis yang telah diberi meterai cukup dan telah dicocokkan dengan asli atau copynyadipersidangan yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-4;

Menimbang, bahwa Para Penggugat dalam sengketa a *quod* telah menghadirkan 2 (dua) orang saksifakta;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan pokok perkara dalam sengketa a *quod* dengan pertimbangan hukum sebagai berikut;

## DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat dalam jawabannya tidak mengajukan Eksepsi, maka sebelum mempertimbangkan pokok perkara, Majelis Hakim akan mempertimbangkan syarat-syarat formal Gugatan Para Penggugat dengan pertimbangan hukum sebagai berikut;

Menimbang, bahwa Objek Sengketa di dalam Sengketa Tata Usaha Negara adalah berupa Surat Keputusan Tata Usaha Negara sebagaimana yang disyaratkan oleh Ketentuan Pasal 1 Angka 9 Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 sebagaimana perubah kedu a atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang menyebutkan: "Penetapan Tertulis yang dikeluarkan oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang berisitindakan hukum tata usaha Negara, berdasarkan Peraturan Perundang-

Halaman 23 dari 38 Putusan Nomor: 5/G/2022/PTUN.PBR



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

undangan yang berlaku, bersifat konkret, individual, final, dan menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata;

Menimbang, bahwa Objek Sengketa (*vide* bukti P-7 = T-2) merupakan Surat Keputusan berbentuk tertulis yang dikeluarkan oleh Pejabat berwenang dalam hal ini Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi

Riau untuk mengambil suatu tindakan hukum berupa Penegasan terhadap permohonan penyelesaian perselisihan antara Para Penggugat dengan Pemilik Kebun Sawit, berdasarkan peraturan Perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sehingga menimbulkan akibat hukum baginya yang dituju (Para Penggugat) dalam Surat Keputusan Objek Sengketa (bersifat Individual), yang bersifat konkret (nyata) dan final (tidak memerlukan persetujuan lagi);

Menimbang, bahwa tenggang waktu mengajukan Gugatan diatur dalam pasal 55 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang menyatakan: "Gugatan dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu sembilan puluh hari terhitung sejak saat diterimanya atau diumumkannya Keputusan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara";

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai kewenangan Pengadilan dalam menyelesaikan sengketa administrasi setelah ditempuhnya upaya administratif diatur dalam Pasal 2 Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Pedoman Penyelesaian Sengketa Administrasi Pemerintah setelah ditempuh Upaya Administratif yang berbunyi: -



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 1) Pengadilan berwenang menerima, memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa administrasi pemerintahan setelah menempuh upaya administratif;
- 2) Pengadilan memeriksa, memutus, dan menyelesaikan gugatan sengketa administrasi pemerintahan menurut ketentuan hukum acara yang berlaku di Pengadilan, kecuali ditentukan lain dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-8, pada Tanggal 14 Desember 2021, Para Penggugat telah mengajukan upaya administrasi berupa keberatan yang diajukan secara tertulis kepada Tergugat atas terbitnya surat Keputusan Objek Sengketa *a quo*, namun sampai 10 hari jangka waktu yang diberikan untuk menyelesaikan, tidak ada tanggapan dari Tergugat terkait upaya keberatan yang diajukan oleh Para Penggugat tersebut, sehingga berdasarkan hal tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat Para Penggugat telah menempuh upaya administrasi sebagai sarana penyelesaian sengketa administrasi oleh badan pemerintahan (*primum remedium*), yang tidak ada penyelesaiannya, hingga kemudian menjadi dasar bagi Para Penggugat untuk menggugat keputusan yang disenggarakan ke Pengadilan sebagai *pintu terakhir* (*ultimum remedium*) penyelesaian sengketa administrasi ketika tidak ada penyelesaian atas upaya administrasi yang dilakukan dengan tenggang waktu sebagaimana yang telah dijelaskan dalam aturan-aturan tersebut di atas, sehingga kami mencermati Gugatan *a quo* yang diajukan pada Tanggal 14 Januari 2022, makagugatan *quo* masih memenuhi tenggang waktu pengajuan gugatan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan;

Halaman 25 dari 38 Putusan Nomor: 5/G/2022/PTUN.PBR



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa kepentingan untuk menggugat dalam Suatu Sengketa Tata Usaha Negara diatur sebagaimana tercantum dalam bunyi Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 sebagaimana perubahan pertama atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, yaitu: "orang atau badan hukum perdata yang merasa kepentingannya dirugikan oleh suatu Keputusan Tata Usaha Negara dapat mengajukan Gugatan tertulis kepada Pengadilan yang berwenang yang beris tuntutan agar Keputusan Tata Usaha Negara yang disengketakan itu dinyatakan batal/tidak sah, dengan/tanpa disertai tuntutan ganti rugi/rehabilitasi";

Menimbang, bahwa secara substansi, Surat Keputusan Objek Sengketa a quo beris mengenai tindakan hukum Tata Usaha Negara berupa penegasan atas permohonan penyelesaian perselisihan pihak terkait yang tidak dapat diproses karena belum memenuhi unsur sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Perundang-undangan, sehingga berdasarkan hal tersebut, Para Penggugat yang namanya dituju oleh Surat Keputusan a quo mempunyai kepentingan yang dirugikan berupa tidak dapat melanjutkan langkah hukum dalam hal upaya penyelesaian permasalahan yang tengah dihadapi, sehingga berdasarkan hal tersebut, Majelis Hakim berpendapat Para Penggugat memiliki kualitas dan kapasitas untuk menggugat keabsahan Surat Keputusan Objek Sengketa di Pengadilan Tata Usaha Negara;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah Penerbitan Keputusan Objek Sengketa yang dikeluarkan oleh Tergugat telah sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan Asas-asas Umum Pemerintah yang

Halaman 26 dari 38 Putusan Nomor: 5/G/2022/PTUN.PBR



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

baik dilihat dari aspek kewenangan, prosedural dan substansi penerbitan suatu Keputusan Tata Usaha Negara;

Menimbang, bahwa untuk menguji keabsahan hukum (*Rechtmatigheid Toetsing*) Keputusan Tata Usaha Negara Objek Sengketa, maka Majelis Hakim berpedoman pada dasar-dasar pengujian (*Toetsinggronden*) sebagaimana yang ditentukan Pasal 53 ayat (2) huruf a dan b Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004, yaitu:

- Apakah Keputusan Tergugat diterbitkan telah sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
- Apakah Keputusan Tergugat telah cukup dalam menerapkan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang baik;

Menimbang, bahwa pengujian dari segi hukum itu meliputi unsur-unsur pokok:

- Pengujian mengenai kewenangan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara pada waktu mengeluarkan Surat Keputusan yang disengketakan;
- Pengujian yang bersifat formal (prosedural), yang berkaitan apakah pembentukan suatu Surat Keputusan tersebut telah sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan;
- Pengujian secara materil, apakah isi Keputusan tersebut telah sesuai dengan norma hukum materil yang berlaku;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim akan mempertimbangkan dari aspek kewenangan, apakah Tergugat berwenang, atau sebaliknya telah terjadi ketidakwenangan dalam menerbitkan Keputusan Tata Usaha Negara Objek Sengketa, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang kewenangan Tergugat dalam menerbitkan surat keputusan obyek sengketa adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

Halaman 27 dari 38 Putusan Nomor: 5/G/2022/PTUN.PBR



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan

Industrial sebagaimana teruraikan sebagai berikut:

Pasal 4 ayat(1):

*Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan;*

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-3, keputusan Objek Sengketa terbit setelah dilakukannya pencatatan perselisihan pemutusan hubungan kerja kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dan melimpahkan kepada Tergugat, yang kemudian menjadi kelanjutan proses untuk menerbitkan Keputusan Objek Sengketa berupa penegasan atas permohonan penyelesaian perselisihan yang diajukan oleh Para Penggugat, sehingga berdasarkan hal tersebut, Majelis Hakim berpendapat Tergugat mempunyai kewenangan yang diatur dalam Peraturan Perundang-undangan sebagai satuan kerja yang mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan Pemerintahan di bidang tenaga kerja yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Propinsi;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai aspek prosedural dan substansi penerbitan Surat Keputusan Objek Sengketa dengan pertimbangan hukum sebagai berikut:

Menimbang, bahwa tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

Halaman 28 dari 38 Putusan Nomor: 5/G/2022/PTUN.PBR



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan

Industrial

sebagaimana teruraikan sebagai berikut:

Pasal 3 ayat (1):

*Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.*

Ayat (2):

*Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.*

Ayat (3):

*Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.*

Pasal 4 ayat (1):

*Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.*

Ayat (2):

*Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.*

Ayat (3)

Halaman 29 dari 38 Putusan Nomor: 5/G/2022/PTUN.PBR

#### 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)



*Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.*

Ayat (4)

*Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.*

Pasal 5

*Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.*

Menimbang, bahwa Para Penggugat dalam Gugatannya pada pokoknya mendalilkan sebagaimana yang diuraikan sebagai berikut;

- Bahwa Tergugat telah melanggar Hukum acara Peradilan Hubungan Industrial yang berakibatkan menimbulkan masalah Administrasi Negara sebagaimana amanah pasal 3 ayat (1) s/d ayat (3), pasal 4 ayat (1), pasal 13 ayat (2) huruf a undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Menimbang, bahwa Tergugat pada Jawabannya pada pokoknya mendalilkan sebagaimana yang diuraikan sebagai berikut;

- Bahwa terhadap pengaduan Sdr. Darman Cs, setelah mendengarkan keterangan para pihak dan kesaksian rekan kerjanya dapat disimpulkan bahwa antara pemilik kebun Triperkasa dengan sdr. Darman Cs belum memenuhi unsur hubungan kerja sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

UU No 13 Thn 2003 ttg Ketenagakerjaan, yaitu bahwa hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur adanya pekerjaan, adanya upah dan adanya perintah, belum adanya pengaturan syarat-syarat kerja lebih luas dituangkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama meliputi penerimaan, pengangkatan karyawan, status hubungan kerja, jam kerja, hari kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak, kesejahteraan pekerja, pelanggaran, sanksi, penyelesaian perbedaan pendapat, dan dapat disimpulkan bahwa hubungan para pihak adalah hubungan Kerjasama;

Menimbang, bahwaberdasarkandalil-dalil para pihaktersebut, makarumusanpermasalahan (*legal issue*) pada sengketaa *quo*adalahsebagai berikut:

Apakah Tergugatdalam menerbitkan ObjekSengketa sudahsesuaiataumelanggar PeraturanPerundang-undangan yang berlaku dan/atauAsas-asasUmumPemerintahan yang Baik (AAUPB)baikdariaspekprosedur dan substansi?;

Menimbang, bahwadaribukti-bukti yang diajukan para pihak, baikitubuktisuratmaupunketerangan para saksi, makadiperolehfakta-faktahukumsebagai berikut:

Menimbang, bahwaberdasarkانبukti P-1, P-2, pada Tanggal 26 Mei 2021, Para Penggugattelah mengajukan permohonan penyelesaian pemutusan hubungan pekerjaan yang dilakukan oleh pemilik kebun Kelapa Sawit Triperkasa Tunggal Abadi, dan pada Tanggal 23 Juli 2021 telah mengajukan susulan permohonan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja kepada pemilik Kebun Kelapa Sawit tersebut;

Halaman 31 dari 38 Putusan Nomor: 5/G/2022/PTUN.PBR



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwaberdasarkanbukti P-3 dan P-4, pada Tanggal 12 Agustus 2021, Para Penggugatelah mengajukan pencatatan perselisihan pemutusan hubungan kerja kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, dan pada Tanggal 23 Agustus 2021, dan berdasarkan permohonan para Penggugattersebut, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru telah melakukan panggilan klarifikasi I kepada Penggugat dan Pemilik kebun Tri Perkasa Tunggal Abadi dalam rangka melakukan perundingan untuk klarifikasi;

Menimbang, bahwaberdasarkanbukti P-5, pada Tanggal 31 Agustus 2021, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru telah melimpahkan penanganan Perselisihan Hubungan Industrial atas nama Para Penggugat dengan pemilik kebun Kelapa Sawit Tri Perkasa Tunggal Abadi kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Riau *in casu* Tergugat, dan memohon bantuan untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial tersebut dikarenakan tenaga teknis mediator yang terdapat pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru terhitung Tanggal 1 Juli 2021 telah pensiun, berdasarkan surat dari para pemohon (Para Penggugat) perihal pemberitahuan dan pencatatan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang diterima oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru pada Tanggal 23 Agustus 2021 dengan lampiran daftar hadir para pihak dan berkas-berkas terkait;

Menimbang, bahwaberdasarkanbukti P-6 dan P-7, untuk menindaklanjuti surat dari Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tersebut, pada Tanggal 17 September 2021, Tergugat telah memanggil para Penggugat dalam rangka panggilan klarifikasi terkait perselisihan para pihak tersebut, dan berdasarkan haldemikian, Tergugat selanjutnya menerbitkan keputusan Objek Sengketa perihal penegasan, yang pada intinya menyatakan dalam hal permohonan dari para

Halaman 32 dari 38 Putusan Nomor: 5/G/2022/PTUN.PBR



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugatterkaitadanyaperselisihandenganpemilikkebun sawittersebutuntukdilakuk  
anpenyelesaian,tidakdapatdiprosessebagaimana yang diaturdalamUndang-  
UndangNomor 2 Tahun 2004 TentangPenyelesaianPerselisihanHubungan  
Industrial, karenabelumterdapatunsurhubungan dan  
persyaratankerjalainnyasebagimanadiaturdalamUndang-UndangNomor 13 Tahun  
2003 tentangKetenagakerjaan dan ketentuan-ketentuanpelaksanaannya;

Menimbang, bahwaberdasarkanperaturanperundang-undangantersebut di  
atas, makasecararunutahapanpenyelesaianperselisihanhubungan industrial  
adalahwajibmenempuhterlebihdahuluperundinganbipartitsecaramusyawahuntuk  
mencapaimufakat, yang jikagagal, salah  
satupihakdapatmencatatkanperselisihankepadainstansi yang  
bertanggungjawabdiidangketenagakerjaan, untukselanjutnyamelanjutkan proses  
penyelesaianperselisihantersebutmelaluikonsiliasiatatau mediasihinggaupayaterakhir  
pengajuangugatankePengadilanHubunganInsdustrial;

Menimbang,  
bahwadenganmencermatiadanyapelimpahanpermohonanpenyelesaianperselisihan  
oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru kepadaTergugat,  
makaTergugattelahmelakukanpanggilanklarifikasikepada para pihakmelalui  
mediator hubungan industrial denganmewajibkan para pihakuntukmembawa  
PP/PKB dan PerjanjianKerjaatauPeraturan yang berhubungandengansyarat-  
syaratpekerja;

Menimbang, bahwahasilklarifikasitersebutmenjadidasarpererbitan  
Keputusan ObjekSengketa, dimanaterhadapprosesklarifikasitersebut,  
terdapatfaktahukum yang diperkuatdenganketerangandarikuasaTergugatsendiri,  
danharusdianggapsebagai salah satualatbukti yang sahmenurut hukum  
(pengakuan para pihak, videPasal 100 UU PTUN),  
bahwatidakadasatupunproduk hukumberupa daftar hadir, berita acara

Halaman 33 dari 38 Putusan Nomor: 5/G/2022/PTUN.PBR



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

atau risalah, laporan tertulis, atau dalam bentuk lainnya, yang menerangkan telah terlaksananya klarifikasi oleh mediator hubungan industrial, yang menyatakan bahwa permohonan Para Penggugat belum memenuhi unsur hubungan kerja sebagaimana yang didalilkan oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa kemudian tindakan Tergugat yang secara sertamerta menerbitkan keputusan Objek Sengketa berupa penegasan tidak dapat diprosesnya lebih lanjut permohonan penyelesaian perselisihan oleh Para Penggugat dilihat dari aspek hukum tata pemerintah tidak lahsesuai dengan ketentuan Pasal 50 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan yang pada intinya menyatakan, badan dan/atau pejabat pemerintahan sebelumnya menetapkan keputusan harus memeriksa dokumen yang dibutuhkan untuk mendukung penetapan keputusan, karena keputusan a quo pada faktanya diterbitkan tanpa adanya dokumen-dokumen atas klarifikasi yang dilaksanakan oleh mediator hubungan industrial, apakah memang benar permohonan Para Penggugat telah memenuhi atau tidak memenuhi persyaratan untuk dilanjutkannya proses penyelesaian perselisihan hubungan kerja sebagaimana yang ditentukan oleh Peraturan Perundang-undangan;

Menimbang, bahwa selain bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku sebagaimana pertimbangan hukum tersebut di atas, penerbitan Keputusan Objek Sengketa telah bertentangan dengan asas ketidakterbantuan, yaitu asas yang mewajibkan badan dan/atau pejabat pemerintahan dalam menetapkan dan/atau melakukan keputusan dan/atau tindakan dengan mempertimbangkan kepentingan para

Halaman 34 dari 38 Putusan Nomor: 5/G/2022/PTUN.PBR



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pihaksecarakeseluruhan dan tidakdiskriminatif,dimanakepentingan yang dimaksuddalamengketaa *quo*adalahkepentingandarisisi para Penggugatsebagaipemohon yang tengahmelakukanlangkah dan upayahukumdalamrangkapenyelesaianpermasalahan ,sertadarisisi para Penggugatsebagaимasyarakatpen carikeadilanuntukmenempuhtahapan-tahapanpenyelesaianpermasalahanperselisihan, dimanaterdapat hak-hak yang harusdilindungi dan diakomodir oleh hukum yang berlaku;

Menimbang, berdasarkan rangkaian fakta hukum yang dikaitkan dengan alat-alat buktitersebut baik alat bukti surat maupun keterangan pihak tersebut di atas, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa penerbitan Keputusan Objek Sengketa dari aspek prosedural-substansi yang diterbitkan oleh Tergugat telah bertentangan dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku maupun Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik (AAUPB) sebagaimana yang disyaratkan oleh Ketentuan Pasal 53 ayat (2) huruf a dan b Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004 sebagaimana Perubahan Kedua Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, oleh karenanya sangat beralasan hukummengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian, dan mewajibkan Tergugat untuk melanjutkan proses permohonan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sepanjang Permohonan Para Penggugat memenuhi persyaratan sebagaimana yang ditentukan oleh Peraturan Perundang-undangan;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan telah dikabulkan untuk sebagian, maka merujuk pada ketentuan yuridis Pasal 110 Undang-Undang Nomor 5 tahun 1986 Jo Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 jo Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara terhadap biaya perkara yang timbul dalam sengketa *a quo* haruslah dibebankan kepada pihak Tergugat yang besarnya akan disebutkan dalam amar putusan dibawah ini;

Halaman 35 dari 38 Putusan Nomor: 5/G/2022/PTUN.PBR



Menimbang, bahwa dengan memperhatikan segala sesuatu yang terjadi dalam pemeriksaan persidangan tanpa tergantung pada fakta dan hal-hal yang diajukan oleh para pihak, maka sesuai ketentuan Pasal 107 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Jo Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 Jo Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009, Pengadilan bebas menentukan apa yang harus dibuktikan, beban pembuktian beserta penilaian pembuktian. Atas dasar itu terhadap alat-alat bukti yang diajukan oleh para pihak menjadi bahan pertimbangan, namun untuk mengadili dan memutus sengketanya hanya dipakai alat-alat bukti yang relevan dan terhadap alat bukti selebihnya tetap dilampirkan dan menjadi satu kesatuan dengan berkas perkaranya;

Memperhatikan ketentuan-ketentuan dalam Pasal Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 Jo Undang-Undang Nomor 9 tahun 2004 Jo Undang-Undang Nomor 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, serta Peraturan lain yang berkaitan;

### **MENGADILI**

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan batal Surat Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Riau Nomor: 560/Disnakertrans-HK/4043 tanggal 12 Oktober 2021 tentang Penegasan;
3. Mewajibkan Tergugat untuk mencabut Surat Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Riau Nomor: 560/Disnakertrans-HK/4043 tanggal 12 Oktober 2021 tentang Penegasan;
4. Mewajibkan Tergugat untuk melanjutkan proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Peraturan Perundang-undangan;

Halaman 36 dari 38 Putusan Nomor: 5/G/2022/PTUN.PBR



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam sengketa ini sebesar Rp. 319.000,00 (Tiga ratus sembilan belas ribu rupiah);

Demikian Putusan ini diambil dalam Rapat Permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Tata Usaha Negara Pekanbaru pada hari Kamis tanggal 2 Juni 2022 oleh Kami MISBAH HILMY, S.H sebagai Ketua Majelis Hakim, DEBORA D.R PARAPAT, S.H., M.Kn dan ENDRI, S.H. masing-masing sebagai Hakim Anggota. Putusan tersebut diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum melalui Sistem Informasi Pengadilan secara elektronik pada hari Senin, tanggal 6 Juni 2022 oleh Majelis Hakim tersebut dengan dibantu oleh AWALUDDIN, A.Md sebagai Panitera Pengganti Pengadilan Tata Usaha Negara Pekanbaru, dengan dihadiri oleh Para Penggugat atau Kuasanya dan Tergugat atau Kuasanya dalam Sistem Informasi Pengadilan Tata Usaha Negara Pekanbaru;

**HAKIM-HAKIM ANGGOTA,**

**HAKIM KETUA MAJELIS,**

Ttd.

Meterai + Ttd.

**DEBORA D.R. PARAPAT, S.H., M.Kn MISBAH HILMY, S.H.**

Ttd.

**ENDRI, S.H.**

**PANITERA PENGGANTI,**

Ttd.

**AWALUDDIN, A.Md**

Halaman 37 dari 38 Putusan Nomor: 5/G/2022/PTUN.PBR



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

### Biaya-Biaya Perkara:

PNBP Pendaftaran Gugatan	: › 30.000
ATK	: › 200.000
Panggilan	: › 49.000
PNBP Panggilan	: › 20.000
Meterai	: › 10.000
Redaksi	: › 10.000
<b>JUMLAH</b>	<b>: › 319.000,00</b>

(Tiga ratus sembilan belas ribu rupiah)

#### Disclaimer

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