



P U T U S A N

Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Mnk

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

1. **James Renold Aupe**, Warga negara Indonesia, Karyawan PT. Foa Waya, bertempat tinggal di Kampung Klawilibe, RT.001/RW.001, Distrik Klasafet, Kabupaten Sorong, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat I**;
2. **Nelson Yable**, Warga negara Indonesia, Karyawan PT. Foa Waya, bertempat tinggal di jln Johan, RT.001/RW.001, Kampung Indiw, Distrik Klalot, Kabupaten Sorong, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat II**;
3. **Yan Mario Bonny Maituman**, Warga negara Indonesia, Karyawan PT.Foa Waya, Alamat Dusun Kali Minyak, RT.002/RW.002, Kelurahan Keladum/Maladuk, Distrik Klasafet, Kabupaten Sorong, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat III**;
4. **John Marthen Sigidifat**, Warga negara Indonesia, Karyawan PT. Foa Waya, bertempat tinggal di Kampung Klamono, RT.001/RW.002, Kelurahan Klamono, Distrik Klamono, Kabupaten Sorong, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat IV**;
5. **Yohanis Malagwar**, Warga negara Indonesia, Karyawan PT. Foa Waya, bertempat tinggal di Dusun Kaliminyak, RT.001/RW.001, Kelurahan Keladum/Maladuk, Distrik Klasafet, Kabupaten Sorong, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat V**;
6. **Alexander Sesa**, Warga negara Indonesia Karyawan PT. Foa Waya, bertempat tinggal di Kampung Klalomon, RT.001/RW.001, Kelurahan Klalomon, Distrik Klamono, Kabupaten Sorong, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat VI**;
7. **Isak Y. Y. Tatipikalawan**, Warga Negara Indonesia, Karyawan PT. Foa Waya, bertempat tinggal di Kampung Klamono Olie RT.002/RW.002, Kelurahan Klamono Olie, Distrik Klasafet,



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kabupaten Sorong, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat VII**;

8. **Yohan Meres**, Warga negara Indonesia, Karyawan PT.Foa Waya, bertempat tinggal di Kampung Keladum, RT.001/RW.001, Kelurahan Keladum/Maladuk, Distrik Klasafet, Kabupaten Sorong, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat VIII**;

9. **Frangki Meres**, Warga Negara Indonesia, Karyawan PT. Foa Waya, bertempat tinggal di Kampung Klamono Olie, RT.001/RW.001, Kelurahan Klamono Olie, Distrik Klasafet, Kabupaten Sorong, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat IX**;

10. **Septinus Jems Klasjok**, Warga negara Indonesia, Karyawan PT, Foa Waya, bertempat tinggal di Jalan Tutwuri Handayani, RT.001/RW.002, Kelurahan Klamano, Distrik Klamono, Kabupaten Sorong, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat X**, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **Yohanes Lermatin** adalah Wakil Ketua Dewan Pengurus Cabang Federasi Serikat Pekerja Nasional Indonesia (DPC FSPNI) Kota Sorong beralamat di Jalan Trikora, Kelurahan Tampa Garam, Distrik Maladumes, Kota Sorong/email: [yohaneslematin@gmail.com](mailto:yohaneslematin@gmail.com), berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 02 Januari 2023 selanjutnya disebut sebagai **Para Penggugat**;

## LAWAN;

1. **PT. Foa Waya**, beralamat di Jalan DR. Sam Ratulangi No. 48, Klabala Kota Sorong, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **Theo Hendrik Liwe** adalah Staff Bidang Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial Dewan Pimpinan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Kota Sorong beralamat di Jalan Trikora RT. 004/RW.004, Kelurahan Klawasi, Distrik Sorong Barat, Kota Sorong, Propinsi Papua Barat Daya/email: [ptfoawaya@gmail.com](mailto:ptfoawaya@gmail.com), berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 18 April 2023, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat I**;

2. **PT. Nomro Jaya**, beralamat di Jalan Basuki Rahmat KM.11, Perumnas Sorong, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **Theo Hendrik Liwe** adalah Staff Bidang Ketenagakerjaan dan

Halaman 2 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jaminan Sosial Dewan Pimpinan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Kota Sorong beralamat di Jalan Trikora RT. 004/RW.004, Kelurahan Klawasi, Distrik Sorong Barat, Kota Sorong, Propinsi Papua Barat Daya/email: [rainemest7@gmail.com](mailto:rainemest7@gmail.com), berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 18 April 2023, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat II**;

3. **PT. Pertamina EP. Asset 4 Papua Field**, beralamat di Jalan A. Yani, Kota Sorong, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **Sugeng Wiharto, Muhammad Fajri, Mario Surya, Rahardyan Prasetyo, Gideon Sagala, Alfani Gunawan, Tomy Ananda Kusuma, Ardhan Prasetyo Utomo, Muhammad Rachmandani**, adalah Karyawan PT. Pertamina EP. berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 1 April 2023, dan selanjutnya Kuasa bernama, **Alfani Gunawan** memberikan Kuasa Substitusi kepada **Wahyu Rifanto**, adalah Karyawan PT. Pertamina EP berdasarkan Surat Kuasa Substitusi tanggal 16 Mei 2023, beralamat di Gedung Menara Standar Chartered Lantai 21, Jalan Prof. Dr. Satrio, No. 164, Jakarta/email: [lfsregional4@gmail.com](mailto:lfsregional4@gmail.com), selanjutnya disebut sebagai **Tergugat III**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari tersebut;

1. Setelah membaca surat-surat dalam berkas perkara kedua belah pihak;
2. Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;
3. Setelah memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

## TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 12 Januari 2023 yang dilampiri risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari pada tanggal 12 Januari 2023 dalam Register Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Mnk, mengajukan gugatan sebagai berikut:

Adapun alasan-alasan diajukannya gugatan ini adalah sebagai berikut:

1. a. Bahwa Penggugat I, yaitu: JAMES RENOLD AUPE, telah bekerja pada Lapangan Produksi Minyak dan Gas Bumi di area Klamono sejak tanggal, 01 Januari 2015, pada bagian RAM (*Reliability Availability*

Halaman 3 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk

### 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)



- Maintenance*) sebagai *Lifting Equipment/E* (Opr. alat berat), dengan menerima upah di tahun 2022 sebesar Rp.5.714.709.00.-/bulan (Masa kerja 8 tahun 1 Minggu);
- b. Bahwa Penggugat II, yaitu: NELSON YABLE, telah bekerja pada Lapangan Produksi Minyak dan Gas Bumi di area Klamono sejak tanggal, 03 Januari 2011, pada bagian RAM (*Reliability Availability Maintenance*) sebagai Tehknik Mekanik/D (Operator alat berat), dengan menerima upah di tahun 2022 sebesar Rp.5.714.909.00.-/bulan. (Masa kerja 12 tahun 1 Minggu);
- c. Bahwa Penggugat III, yaitu: YAN MARIO BONNY MAITUMAN, telah bekerja pada Lapangan Produksi Minyak dan Gas Bumi di area Klamono sejak tanggal 01 Januari 2015, pada bagian RAM (*Reliability Availability Maintenance*) sebagai Teknisi Mekanik/E, (Operator alat berat) dengan menerima upah di tahun 2022 sebesar Rp 5.714.909.00.- /bulan. (Masa kerja 8 tahun 1 Minggu);
- d. Bahwa Penggugat IV, yaitu: JOHN MARTHEN SIGIDIFAT, telah bekerja pada Lapangan Produksi Minyak dan Gas Bumi di area Klamono sejak tanggal 01 Januari 2015, pada bagian RAM (*Reliability Availability Maintenance*) sebagai Teknisi Mekanik/E (Welder), dengan menerima upah di tahun 2022 sebesar Rp. 5.595.308.00.- /bulan. (Masa kerja 8 tahun 1 Minggu);
- e. Bahwa Penggugat V, yaitu: YOHANES MALAGWAR, telah bekerja pada Lapangan Produksi Minyak dan Gas Bumi di area Klamono sejak tanggal 10 Juli 2012, pada bagian RAM (*Reliability Availability Maintenance*) sebagai Teknisi Mekanik/E, (*Welder*), dengan menerima upah di tahun 2022 sebesar Rp.5.714.909.00.-/bulan. (Masa kerja 10 tahun 6 bulan);
- f. Bahwa Penggugat VI, yaitu: ALEXANDER SESA, telah bekerja pada Lapangan Produksi Minyak dan Gas Bumi di area Klamono sejak tanggal 05 November 2005, pada bagian RAM (*Reliability Availability Maintenance*) sebagai Teknisi Mekanik/E (Mekanik Pumping Unit), dengan menerima upah di tahun 2022 sebesar Rp.5.714.909.00.- /bulan. (Masa kerja 17 tahun 2 bulan);
- g. Bahwa Penggugat VII, yaitu: ISAK Y. Y. TATIPIKALAWAN, telah bekerja pada Lapangan Produksi Minyak dan Gas Bumi di area Klamono sejak tanggal 01 April 2009, pada bagian RAM (*Reliability Availability Maintenance*) sebagai Teknisi Mekanik/E (Op. PLTD) dengan menerima



- upah di tahun 2022 sebesar Rp.5.714.909.00.-/bulan. (Masa kerja 13 tahun 9 bulan);
- h. Bahwa Penggugat VIII, yaitu: YOHAN MERES, telah bekerja pada Lapangan Produksi Minyak dan Gas Bumi di area Klamono sejak tanggal 02 Januari 1990, pada bagian RAM (*Reliability Availability Maintenance*) sebagai Teknik Mekanik/F (*Operator Water Tritmen*) dengan menerima upah di tahun 2022 sebesar Rp.5.821.730.00.-/bulan. (Masa kerja 33 tahun 1 Minggu);
- i. Bahwa Penggugat IX, yaitu: FRANGKI MERES, telah bekerja pada Lapangan Produksi Minyak dan Gas Bumi di area Klamono sejak tanggal 07 April 1995, pada bagian RAM (*Reliability Availability Maintenance*) sebagai Teknisi Mekanik/F (Mekanik Pumping Unit), dengan menerima upah di tahun 2022 sebesar Rp.5.821.730.00.-/bulan. (Masa kerja 27 tahun 9 bulan);
- j. Bahwa Penggugat X, yaitu: SEPTINUS JEMS KLASJOK, telah bekerja pada Lapangan Produksi Minyak dan Gas Bumi di area Klamono sejak tanggal 15 April 2009, pada bagian *Reliability Availability Maintenance* (RAM) sebagai Teknisi Mekanik/F, (*Welder*) dengan menerima upah di tahun 2022 sebesar Rp. 5.699.895.00.-/bulan. (Masa kerja 13 tahun 9 bulan);
2. Bahwa pada tanggal 01 September 2018 Tergugat I, sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan para Penggugat mengadakan hubungan kerja dengan membuat surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), masing-masing sebagai berikut:
- a. Surat PKWT Penggugat I, tertanggal 01-09-2018, No. /FW/SRG/IX/2018;
- b. Surat PKWT Penggugat II, tertanggal 01-09-2018, No. /FW/SRG/IX/2018;
- c. Surat PKWT Penggugat III, tertanggal 01-09-2018, No. /FW/SRG/IX/2018;
- d. Surat PKWT Penggugat IV, tertanggal 01-09-2018, No. /FW/SRG/IX/2018;
- e. Surat PKWT Penggugat V, tertanggal 01-09-2018, No. /FW/SRG/IX/2018;
- f. Surat PKWT Penggugat VI, tertanggal 01-09-2018, No. /FW/SRG/IX/2018;



- g. Surat PKWT Penggugat VII, tertanggal 01-09-2018, No. /FW/SRG/IX/2018;
- h. Surat PKWT Penggugat VIII, tertanggal 01-09-2018, No. /FW/SRG/IX/2018;
- i. Surat PKWT Penggugat IX, tertanggal 01-09-2018, No. /FW/SRG/IX/2018;
- j. Surat PKWT Penggugat X, tertanggal 01-09-2018, No. /FW/SRG/IX/2018;

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut didasarkan atas jangka waktu 2 (dua) tahun, berlaku dihitung dari tanggal, 01 September 2018 s/d tanggal 31 July 2020, untuk melaksanakan pekerjaan pada bagian RAM (*Reliability Availability Maintenance*) seperti yang dikerjakan para Penggugat sebagaimana disebutkan pada dalil angka 1(satu) di atas. Pekerjaan tersebut bersifat tetap dan merupakan kegiatan utama atau usaha pokok (core business) yang berhubungan langsung dengan proses produksi minyak dan gas bumi di daerah operasi lapangan produksi Klamono-Sorong milik Tergugat III, sebagai perusahaan pemberi pekerjaan (principal)..... Bukti: P-1;

3. Bahwa PKWT bukti P-1, di atas, dibuat tidak memenuhi syarat objektif dari syarat sahnya perjanjian yaitu, "*suatu sebab yang halal*" seperti diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara, sebab pekerjaan mana yang diperjanjikan merupakan kegiatan utama atau usaha pokok yang dilarang undang-undang tidak boleh para Penggugat sebagai pekerja/buruh kontrak dari perusahaan Tergugat I, digunakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 66 Ayat (1), UU. No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (sebagai dasar hukum perikatan), dan oleh karenanya perikatan tersebut dianggap tidak Sah dan batal demi hukum;
4. Bahwa PKWT bukti P-1 di atas, juga dibuat tidak memenuhi syarat sahnya perjanjian karena diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, dan karenanya bertentangan dengan syarat pelaksanaan PKWT sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 59 Ayat (2) UU. No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang selengkapnya berbunyi "PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap." Oleh karenanya perikatan mana tersebut dianggap tidak Sah dan tidak memiliki kekuatan mengikat;
5. Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu bukti P-1 di atas merupakan lanjutan dari PKWT sebelumnya yang telah diadakan pertama kali pada awal tahun pertama sejak para Penggugat mulai bekerja. PKWT tersebut



diperpanjang setiap tahun secara terus-menerus tanpa jeda waktu. Pekerjaan yang sama yaitu, kegiatan utama atau usaha pokok yang berhubungan langsung dengan proses produksi diperjanjikan secara terus-menerus setiap tahun hingga saat ini. Meskipun UU melarang para Tergugat tidak boleh memperjanjikan pekerjaan utama dengan para Penggugat, akan tetapi diabaikan saja oleh Para Tergugat. Setiap tahun para Penggugat terpaksa menandatangani perpanjangan PKWT tersebut karena terdesak oleh kebutuhannya dan tidak bisa berbuat lain, namun Tergugat I, sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak pernah memberikan salinan Naskah PKWT yang asli tersebut kepada para Penggugat, dan karenanya melanggar syarat hukum seperti diatur dalam ketentuan Pasal 54 Ayat (3), UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang selengkapnya berbunyi, *"Perjanjian kerja dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2(dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1(satu) perjanjian kerja"*;

6. Bahwa oleh karena PKWT bukti P-1, di atas tidak Sah dan batal demi hukum disebabkan karena tidak terpenuhinya syarat objektif yaitu, "suatu sebab yang halal" sebagaimana disebutkan pada dalil angka 3 (tiga) di atas, maka perikatan mana tersebut seolah-olah tidak pernah ada, atau sejak semula secara yuridis tidak ada perikatan. Oleh karena secara de facto para Penggugat telah digunakan oleh Tergugat III, untuk melaksanakan kegiatan utama atau usaha pokok yang berhubungan langsung dengan proses produksi minyak dan gas bumi, maka demi Hukum status hubungan kerja antara para Penggugat dan Tergugat I, secara Otomatis sudah beralih menjadi hubungan kerja antara para Penggugat dan Tergugat III. Oleh karenanya mohon diperintahkan Tergugat III, menerbitkan surat keputusan untuk mengangkat para Penggugat menjadi karyawan tetap pada perusahaan Tergugat III, (PT.Pertamina EP.Asset 4 Papua Field), sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 66 Ayat (4) UU. No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (sebagai dasar hukum dari perikatan), yang selengkapnya berbunyi, *"Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan"*;



7. Bahwa apabila Tergugat III, lalai melaksanakan putusan menerbitkan surat keputusan untuk mengangkat para Penggugat menjadi karyawan tetap pada perusahaan Tergugat III, (PT. Pertamina EP.Asset 4 Papua Field), maka mohon Tergugat III, dihukum membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp. 500.000.00.- (Lima Ratus Ribu Rupiah) setiap hari terhitung sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap sampai dengan para Penggugat diangkat menjadi karyawan tetap pada perusahaan Tergugat III, (PT.Pertamina EP.Asset 4 Papua Field);
8. Bahwa karena demi hukum status hubungan kerja para Penggugat dengan Tergugat I, secara otomatis sudah beralih menjadi hubungan kerja tetap dengan Tergugat III, sejak dilakukannya penyimpangan, maka ketika Tergugat I, dan Tergugat II, memintah para Penggugat untuk menandatangani perpanjangan PKWT berikutnya seperti:
  - a) Perpanjangan PKWT tertanggal 01 Agustus 2020, masing-masing dengan Nomor, /FW/SRG/VIII/2020 yang sama, dibuat antara Tergugat I, dengan para Penggugat yang didasarkan atas jangka waktu 1(satu) tahun untuk melakukan pekerjaan utama yang berhubungan langsung dengan proses produksi, berlaku terhitung dari tanggal 01 Agustus 2020 s/d tanggal 31 July 2021, dinyatakan tidak Sah dan karenanya harus dibatalkan;
  - b) Perpanjangan PKWT tertanggal 01 Agustus 2021, masing-masing dengan Nomor, /FW/SRG/VIII/2021 yang sama, dibuat antara Tergugat I, dengan Penggugat I, Penggugat II, Penggugat III, Penggugat IV, Penggugat V, Penggugat VI, dan Penggugat VII, yang didasarkan atas jangka waktu 1(satu) tahun untuk melakukan pekerjaan utama yang berhubungan langsung dengan proses produksi, berlaku terhitung dari tanggal, 01 Agustus 2021 s/d tanggal 31 Juli 2022, dinyatakan tidak sah dan harus dibatalkan;
  - c) Perpanjangan PKWT tertanggal 01 Agustus 2021, masing-masing dengan Nomor: 01/PKWT/VIII/SRG/21-K6 yang sama, dibuat antara Tergugat II, dengan Penggugat VIII, Penggugat IX, dan Penggugat X, yang didasarkan atas jangka waktu 1 (satu) tahun untuk melakukan pekerjaan utama yang berhubungan langsung dengan proses produksi, berlaku terhitung dari tanggal 01 Agustus 2021 s/d 31 July 2022, dinyatakan tidak Sah dan harus dibatalkan;
  - d) Perpanjangan PKWT tertanggal 01 Agustus 2022, masing-masing dengan Nomor: 203/FW/SRG/VIII/2022 yang sama, dibuat antara



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat I, dengan para Penggugat yang didasarkan atas jangka waktu 1(satu) tahun untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, berlaku terhitung dari tanggal, 01 Agustus 2022 s/d tanggal 31 July 2023, harus dinyatakan tidak sah dan dibatalkan;

9. Bahwa meskipun para Penggugat sudah bertahun-tahun digunakan oleh Tergugat III, sebagai pemberi pekerjaan untuk melaksanakan kegiatan utama atau usaha pokok yang berhubungan langsung dengan proses produksi minyak dan gas bumi, namun upah yang diterima para Penggugat kurang lebih hanya sebesar Upah Minimum Provinsi Papua Barat yang berlaku pada setiap tahun. Upah tersebut jauh lebih rendah dari upah yang diterima para pekerja yang bekerja pada perusahaan Tergugat III, sebagai pemberi pekerjaan. Tindakan para Tergugat memberikan upah kepada para Penggugat jauh lebih rendah dari upah yang diterima para pekerja yang bekerja pada perusahaan Tergugat III, adalah merupakan tindakan yang tidak adil dan melanggar HAM (Hak Asasi Manusia) sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 38 Ayat (3) UU. Nomor 39 tahun 1999 tentang HAM (Hak Asasi Manusia), Jo. Pasal 66 Ayat (2) UU. No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pada penjelasannya selengkapny sebagai berikut, *"Pekerja yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh memperoleh hak (yang sama) sesuai dengan perjanjian kerja bersama atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja/buruh lainnya diperusahaan pengguna jasa pekerja/buruh."* ;
10. Bahwa selain itu, pada PKWT bukti P-1 di atas maupun pada PKWT-PKWT sebelumnya, para pihak memperjanjikan waktu kerja 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) Minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) Minggu bagi para Penggugat dalam melaksanakan hubungan kerja. Ketentuan waktu kerja mana tersebut bertentangan dengan ketentuan waktu kerja dan waktu istirahat yang telah diatur dalam Pasal 27 Ayat (3) huruf a Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode 2018 - 2020 maupun pada PKB-PKB sebelumnya yang berlaku pada perusahaan Tergugat III, sebagai pemberi pekerjaan, yaitu *"2 (dua) periode bekerja banding 1 (satu) periode libur."* Oleh karena ketentuan waktu kerja mana yang diperjanjikan para Pihak dalam Perjanjian kerja bertentangan dengan ketentuan waktu kerja dan waktu istirahat yang diatur dalam Perjanjian Kerja bersama yang berlaku pada Perusahaan Tergugat III, maka

Halaman 9 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



Perjanjian Kerja tersebut dianggap tidak Sah dan batal demi Hukum; dan yang berlaku adalah ketentuan waktu kerja dan waktu istirahat kerja yang diatur dalam PKB pada Perusahaan Tergugat III, sebagaimana diatur dalam Pasal 54 Ayat (2) Jo. Pasal 127 Ayat (2) UU. No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang selengkapnya berbunyi: "Dalam hal ketentuan dalam Perjanjian Kerja bertentangan dengan PKB (Perjanjian Kerja Bersama), maka ketentuan dalam Perjanjian kerja tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan waktu kerja dan waktu istirahat dalam Perjanjian Kerja Bersama;

11. Bahwa karena ketentuan waktu kerja yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja bertentangan dengan ketentuan waktu kerja dan waktu istirahat yang diatur dalam PKB sebagaimana disebutkan pada dalil angka 10 (Sepuluh) di atas telah mengakibatkan para Penggugat kehilangan hak untuk waktu kerja lembur regular maupun kehilangan hak untuk waktu istirahat kerja selama 5 (lima) hari berturut-turut dalam periode kerja. Pada hari istirahat kerja selama 5 (lima) hari berturut-turut dalam periode kerja, para Penggugat tetap dipekerjakan namun upah kerja tidak dihitung sebagai upah kerja lembur, dan karenanya melanggar Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI. No: KEP.234/ MEN/2003 tentang waktu kerja dan istirahat pada sektor usaha energi dan sumber daya mineral pada daerah tertentu Jo. Pasal 4 Ayat (2) huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI. No, 04 tahun 2014 tentang waktu kerja dan waktu istirahat pada kegiatan usaha hulu minyak dan gas bumi, yang selengkapnya berbunyi: "*Dalam hal pekerja/buruh dipekerjakan pada hari istirahat kerja dalam periode kerja, maka perhitungan upah kerja lembur untuk setiap jam dalam batas 7(tujuh) jam, wajib dibayar upah kerja lembur sekurang-kurangnya 2 (dua) kali upah sejam.*";
12. Bahwa menurut Pasal 1365 BW, tiap-tiap perbuatan melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian;
13. Bahwa oleh karena upah kerja lembur merupakan hak normative, maka wajarlah apabila para Penggugat menuntut kepada para Tergugat agar upah kerja pada hari istirahat kerja selama 5 (lima) hari berturut-turut dalam periode kerja sejak dari awal mulai bekerja diperhitungkan sebagai upah kerja lembur dan apabila dihitung secara keseluruhan sebesar Rp. 1.857.818.990.00.- (Satu Miliar, Delapan Ratus Lima Puluh Tujuh Juta,



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Delapan Ratus Delapan Belas Ribu, Sembilan Ratus Sembilan Puluh Rupiah), dengan perincian sebagai berikut:

a. JAMES RENOLD AUPE, Penggugat I

Upah kerja lembur pada hari istirahat dalam periode kerja Januari Tahun 2015 s/d 31 Desember 2022, sbb :

- Upah Tahun 2015 = Rp. 2.619.500.00./173 = Rp. 15.142.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 12.719.280.00.-
- Upah Tahun 2016 = Rp. 2.943.000.00./173 = Rp. 17.011.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 14.289.240.00.-
- Upah Tahun 2017 = Rp. 3.141.000.00./173 = Rp. 18.156.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 15.251.040.00.-
- Upah Tahun 2018 = Rp. 3.500.000.00./173 = Rp. 20.231.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 16.994.040.00.-
- Upah Tahun 2019 = Rp. 4.000.000.00./173 = Rp. 23.121.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 19.421.640.00.-
- Upah Tahun 2020 = Rp. 4.500.000.00./173 = Rp.26.011.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp.21.849.240.00.-
- Upah Tahun 2021 = Rp. 5.595.309.00./173 = Rp. 32.343.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 27.168.120.00.-
- Upah Tahun 2022 = Rp. 5.714.909.00./173 = Rp. 33.034.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 27.748.560.00.-

TOTAL = Rp. 155.441.160.00.-

b. NELSON YABLE, Penggugat II,

Upah Kerja Lembur pada hari istirahat dalam periode kerja dari Januari Tahun 2011 s/d 31 Desember 2022

- Upah Tahun 2011 = Rp. 1.530.000.00./173 = Rp. 8.844.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 7.428.960.00.-
- Upah Tahun 2012 = Rp. 1.550.000.00./173 = Rp. 8.959.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 7.525.560.00.-
- Upah Tahun 2013 = Rp. 1.800.000.00./173 = Rp. 10.405.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 8.740.200.00.-
- Upah Tahun 2014 = Rp. 2.150.500.00./173 = Rp. 12.431.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 10.442.040.00.-
- Upah Tahun 2015 = Rp. 2.619.500.00./173 = Rp. 15.142.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 12.719.280.00.-
- Upah Tahun 2016 = Rp. 2.943.000.00./173 = Rp. 17.011.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 14.289.240.00.-
- Upah Tahun 2017 = Rp. 3.141.000.00./173 = Rp. 18.156.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 15.251.040.00.-
- Upah Tahun 2018 = Rp. 4.050.000.00./173 = Rp. 23.410.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 19.664.400.00.-
- Upah Tahun 2019 = Rp. 4.550.000.00./173 = Rp. 26.300.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 22.092.000.00.-
- Upah Tahun 2020 = Rp. 4.619.000.00./173 = Rp. 26.699.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 22.427.160.00.-
- Upah Tahun 2021 = Rp. 5.490.000.00./173 = Rp. 31.734.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 26.656.560.00.-
- Upah Tahun 2022 = Rp. 5.714.909.00./173 = Rp. 33.034.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 27.748.560.00.-

Halaman 11 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk

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)



TOTAL = Rp.194.987.320.00.-

c. YAN MARIO BONI MAITUMAN, Penggugat III,

Upah Kerja Lembur pada hari Istirahat dalam periode kerja dari Januari Tahun 2015 s/d 31 Juli 2022

- Upah Tahun 2015 = Rp. 2.619.500.00./173 = Rp. 15.142.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 12.719.280.00.-
- Upah Tahun 2016 = Rp. 2.943.000.00./173 = Rp. 17.011.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 14.289.240.00.-
- Upah Tahun 2017 = Rp. 3.141.000.00./173 = Rp. 18.156.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 15.251.040.00.-
- Upah Tahun 2018 = Rp. 3.500.000.00./173 = Rp. 23.410.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 16.994.040.00.-
- Upah Tahun 2019 = Rp. 4.000.000.00./173 = Rp. 26.300.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 19.421.640.00.-
- Upah Tahun 2020 = Rp. 4.500.000.00./173 = Rp. 26.705.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 21.849.240.00.-
- Upah Tahun 2021 = Rp. 5.595.309.00./173 = Rp. 32.343.00.- x 7 x 2 x 5 x 7 = Rp. 27.168.120.00.-
- Upah Tahun 2022 = Rp. 5.714.909.00./173 = Rp. 33.034.00.- x 7 x 2 x 5 x 7 = Rp. 27.748.560.00.-

TOTAL = Rp.155.352.000.00.-

d. JOHN MARTHEN SIGIDIFAT, Penggugat IV,

Upah Kerja Lembur pada hari Istirahat dalam periode kerja Januari Tahun 2015 s/d 31 Desember 2022

- Upah Tahun 2015 = Rp. 2.619.500.00./173 = Rp. 15.142.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 12.719.280.00.-
- Upah Tahun 2016 = Rp. 2.943.000.00./173 = Rp. 17.011.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 14.289.240.00.-
- Upah Tahun 2017 = Rp. 3.141.000.00./173 = Rp. 18.156.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 15.251.040.00.-
- Upah Tahun 2018 = Rp. 3.500.000.00./173 = Rp. 23.410.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 16.994.040.00.-
- Upah Tahun 2019 = Rp. 4.000.000.00./173 = Rp. 23.121.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 19.421.640.00.-
- Upah Tahun 2020 = Rp. 4.500.000.00./173 = Rp. 26.011.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 21.849.240.00.-
- Upah Tahun 2021 = Rp. 5.595.309.00./173 = Rp. 32.343.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 27.168.120.00.-
- Upah Tahun 2022 = Rp. 5.595.308.00./173 = Rp. 32.342.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 27.168.120.00.-

TOTAL = Rp.154.860.720.00.-

e. YOHANES MALAGWAR, Penggugat V,

Upah Kerja Lembur pada hari Istirahat dalam periode kerja dari July Tahun 2012 s/d 31 Desember 2022

- Upah Tahun 2012 = Rp. 1.550.000.00./173 = Rp. 8.959.00.- x 7 x 2 x 5 x 6 = Rp. 3.135.560.00.-

Halaman 12 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Upah Tahun 2013 = Rp. 1.800.000.00./173 = Rp. 10.405.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 8.740.000.00.-
- Upah Tahun 2014 = Rp. 2.150.500.00./173 = Rp. 12.431.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 10.442.040.00.-
- Upah Tahun 2015 = Rp. 2.619.500.00./173 = Rp. 15.142.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 12.719.280.00.-
- Upah Tahun 2016 = Rp. 2.943.000.00./173 = Rp. 17.011.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 14.289.240.00.-
- Upah Tahun 2017 = Rp. 3.141.000.00./173 = Rp. 18.156.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 15.251.040.00.-
- Upah Tahun 2018 = Rp. 4.050.000.00./173 = Rp. 23.410.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 19.664.400.00.-
- Upah Tahun 2019 = Rp. 4.405.000.00./173 = Rp. 25.462.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 21.388.080.00.-
- Upah Tahun 2020 = Rp. 4.550.000.00./173 = Rp. 26.300.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 22.092.000.00.-
- Upah Tahun 2021 = Rp. 5.595.309.00./173 = Rp. 32.342.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 27.167.280.00.-
- Upah Tahun 2022 = Rp. 5.714.909.00./173 = Rp. 33.034.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 27.748.560.00.-

TOTAL = Rp. 182.637.480.00.-

f. ALEXANDER SESA, Penggugat VI,

Upah Kerja Lembur pada hari Istirahat dalam periode kerja dari Januari Tahun 2006 s/d 31 Desember 2022

- Upah Tahun 2006 = Rp. 904.750.00./173 = Rp. 5.230.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 4.393.200.00.-
- Upah Tahun 2007 = Rp. 995.225.00./173 = Rp. 5.753.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 4.832.520.00.-
- Upah Tahun 2008 = Rp. 1.216.050.00./173 = Rp. 7.029.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 5.904.360.00.-
- Upah Tahun 2009 = Rp. 1.298.000.00./173 = Rp. 7.503.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 6.302.520.00.-
- Upah Tahun 2010 = Rp. 1.328.000.00./173 = Rp. 7.676.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 6.447.840.00.-
- Upah Tahun 2011 = Rp. 1.530.000.00./173 = Rp. 8.844.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 7.428.960.00.-
- Upah Tahun 2012 = Rp. 1.550.000.00./173 = Rp. 8.959.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 7.525.560.00.-
- Upah Tahun 2013 = Rp. 1.800.000.00./173 = Rp. 10.405.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 8.740.200.00.-
- Upah Tahun 2014 = Rp. 2.150.500.00./173 = Rp. 12.431.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 10.442.040.00.-
- Upah Tahun 2015 = Rp. 2.619.500.00./173 = Rp. 15.142.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 12.719.280.00.-
- Upah Tahun 2016 = Rp. 2.943.000.00./173 = Rp. 17.011.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 14.289.240.00.-
- Upah Tahun 2017 = Rp. 3.141.000.00./173 = Rp. 18.156.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 15.251.040.00.-
- Upah Tahun 2018 = Rp. 3.500.000.00./173 = Rp. 23.410.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 16.994.040.00.-

Halaman 13 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk

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

- Upah Tahun 2019 = Rp. 4.000.000.00./173 = Rp. 26.300.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 19.421.640.00.-
  - Upah Tahun 2020 = Rp. 4.500.000.00./173 = Rp. 26.011.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 21.849.240.00.-
  - Upah Tahun 2021 = Rp. 5.595.309.00./173 = Rp. 32.343.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 27.168.120.00.-
  - Upah Tahun 2022 = Rp. 5.714.909.00./173 = Rp. 33.034.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 27.748.560.00.-
- 
- TOTAL = Rp. 217.458.360.00.-

g. ISAK Y.Y. TATIPIKALAWAN, Penggugat VII,

Upah Kerja Lembur pada hari Istirahat dalam periode kerja dari April Tahun 2009 s/d 31 Oktober 2020

- Upah Tahun 2009 = Rp. 1.298.000.00./173 = Rp. 7.503.00.- x 7 x 2 x 5 x 9 = Rp. 4.726.890.00.-
  - Upah Tahun 2010 = Rp. 1.328.000.00./173 = Rp. 7.676.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 6.447.840.00.-
  - Upah Tahun 2011 = Rp. 1.530.000.00./173 = Rp. 8.844.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 7.428.960.00.-
  - Upah Tahun 2012 = Rp. 1.550.000.00./173 = Rp. 8.959.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 7.525.560.00.-
  - Upah Tahun 2013 = Rp. 1.800.000.00./173 = Rp. 10.405.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 8.740.200.00.-
  - Upah Tahun 2014 = Rp. 2.150.500.00./173 = Rp. 12.431.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 10.442.040.00.-
  - Upah Tahun 2015 = Rp. 2.619.500.00./173 = Rp. 15.142.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 12.719.280.00.-
  - Upah Tahun 2016 = Rp. 2.943.000.00./173 = Rp. 17.011.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 14.289.240.00.-
  - Upah Tahun 2017 = Rp. 3.141.000.00./173 = Rp. 18.156.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 15.251.040.00.-
  - Upah Tahun 2018 = Rp. 3.500.000.00./173 = Rp. 23.410.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 16.994.040.00.-
  - Upah Tahun 2019 = Rp. 4.000.000.00./173 = Rp. 26.300.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 19.421.640.00.-
  - Upah Tahun 2020 = Rp. 4.500.000.00./173 = Rp. 26.702.00.- x 7 x 2 x 5 x 10 = Rp. 18.207.700.00.-
- 
- TOTAL = Rp. 142.194.430.00.-

h. JOHAN MERES, Penggugat VIII,

Upah Kerja Lembur pada hari Istirahat dalam periode kerja dari Januari Tahun 2006 s/d 31 Desember 2022

- Upah Tahun 2006 = Rp. 904.750.00./173 = Rp. 5.230.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 4.393.200.00.-
- Upah Tahun 2007 = Rp. 995.225.00./173 = Rp. 5.753.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 4.832.520.00.-
- Upah Tahun 2008 = Rp. 1.216.050.00./173 = Rp. 7.029.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 5.904.360.00.-
- Upah Tahun 2009 = Rp. 1.298.000.00./173 = Rp. 7.503.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 6.302.520.00.-

Halaman 14 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Upah Tahun 2010 = Rp. 1.328.000.00./173 = Rp. 7.676.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 6.447.840.00.-
- Upah Tahun 2011 = Rp. 1.530.000.00./173 = Rp. 8.844.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 7.428.960.00.-
- Upah Tahun 2012 = Rp. 1.550.000.00./173 = Rp. 8.959.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 7.525.560.00.-
- Upah Tahun 2013 = Rp. 1.800.000.00./173 = Rp. 10.405.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 8.740.200.00.-
- Upah Tahun 2014 = Rp. 2.150.500.00./173 = Rp. 12.431.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 10.442.040.00.-
- Upah Tahun 2015 = Rp. 2.619.500.00./173 = Rp. 15.142.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 12.719.280.00.-
- Upah Tahun 2016 = Rp. 2.943.000.00./173 = Rp. 17.011.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 14.289.240.00.-
- Upah Tahun 2017 = Rp. 3.141.000.00./173 = Rp. 18.156.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 15.251.040.00.-
- Upah Tahun 2018 = Rp. 4.050.000.00./173 = Rp. 23.410.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 19.664.400.00.-
- Upah Tahun 2019 = Rp. 4.550.000.00./173 = Rp. 26.300.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 22.092.000.00.-
- Upah Tahun 2020 = Rp. 4.619.396.00./173 = Rp. 26.702.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 22.429.680.00.-
- Upah Tahun 2021 = Rp. 5.699.895.00./173 = Rp. 32.947.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 27.675.480.00.-
- Upah Tahun 2022 = Rp. 5.821.730.00./173 = Rp. 33.652.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 28.267.680.00.-

TOTAL = Rp. 224.406.000.00.-

i. FRENGKI MERES, Penggugat IX,

Upah Kerja Lembur pada hari Istirahat dalam periode kerja dari Januari Tahun 2006 s/d 31 Desember 2022

- Upah Tahun 2006 = Rp. 904.750.00./173 = Rp. 5.230.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 4.393.200.00.-
- Upah Tahun 2007 = Rp. 995.225.00./173 = Rp. 5.753.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 4.832.520.00.-
- Upah Tahun 2008 = Rp. 1.216.050.00./173 = Rp. 7.029.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 5.904.360.00.-
- Upah Tahun 2009 = Rp. 1.298.000.00./173 = Rp. 7.503.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 6.302.520.00.-
- Upah Tahun 2010 = Rp. 1.328.000.00./173 = Rp. 7.676.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 6.447.840.00.-
- Upah Tahun 2011 = Rp. 1.530.000.00./173 = Rp. 8.844.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 7.428.960.00.-
- Upah Tahun 2012 = Rp. 1.550.000.00./173 = Rp. 8.959.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 7.525.560.00.-
- Upah Tahun 2013 = Rp. 1.800.000.00./173 = Rp. 10.405.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 8.740.200.00.-
- Upah Tahun 2014 = Rp. 2.150.500.00./173 = Rp. 12.431.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 10.442.040.00.-
- Upah Tahun 2015 = Rp. 2.619.500.00./173 = Rp. 15.142.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 12.719.280.00.-

Halaman 15 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk

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

- Upah Tahun 2016 = Rp. 2.943.000.00./173 = Rp. 17.011.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 14.289.240.00.-
  - Upah Tahun 2017 = Rp. 3.141.000.00./173 = Rp. 18.156.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 15.251.040.00.-
  - Upah Tahun 2018 = Rp. 4.050.000.00./173 = Rp. 23.410.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 19.664.400.00.-
  - Upah Tahun 2019 = Rp. 4.550.000.00./173 = Rp. 26.300.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 22.092.000.00.-
  - Upah Tahun 2020 = Rp. 4.619.396.00./173 = Rp. 26.702.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 22.429.680.00.-
  - Upah Tahun 2021 = Rp. 5.699.895.00./173 = Rp. 32.947.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 27.675.480.00.-
  - Upah Tahun 2022 = Rp. 5.821.730.00./173 = Rp. 33.652.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 28.267.680.00.-
- 
- TOTAL = Rp. 224.406.000.00.-

j. SEPTINUS JEMS KLASJOK, Penggugat X,

Upah Kerja Lembur pada hari Istirahat dalam periode kerja dari Januari Tahun 2009 s/d 31 Desember 2022

- Upah Tahun 2009 = Rp. 1.298.000.00./173 = Rp. 7.503.00.- x 7 x 2 x 5 x 8 = Rp. 4.201.680.00.-
  - Upah Tahun 2010 = Rp. 1.328.000.00./173 = Rp. 7.676.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 6.447.840.00.-
  - Upah Tahun 2011 = Rp. 1.530.000.00./173 = Rp. 8.844.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 7.428.960.00.-
  - Upah Tahun 2012 = Rp. 1.550.000.00./173 = Rp. 8.959.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 7.525.560.00.-
  - Upah Tahun 2013 = Rp. 1.800.000.00./173 = Rp. 10.405.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 8.740.200.00.-
  - Upah Tahun 2014 = Rp. 2.150.500.00./173 = Rp. 12.431.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 10.442.040.00.-
  - Upah Tahun 2015 = Rp. 2.619.500.00./173 = Rp. 15.142.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 12.719.280.00.-
  - Upah Tahun 2016 = Rp. 2.943.000.00./173 = Rp. 17.011.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 14.289.240.00.-
  - Upah Tahun 2017 = Rp. 3.141.000.00./173 = Rp. 18.156.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 15.251.040.00.-
  - Upah Tahun 2018 = Rp. 4.050.000.00./173 = Rp. 23.410.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 19.664.400.00.-
  - Upah Tahun 2019 = Rp. 4.550.000.00./173 = Rp. 26.300.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 22.092.000.00.-
  - Upah Tahun 2020 = Rp. 4.619.396.00./173 = Rp. 26.702.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 22.429.680.00.-
  - Upah Tahun 2021 = Rp. 5.595.309.00./173 = Rp. 32.343.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 27.168.120.00.-
  - Upah Tahun 2022 = Rp. 5.699.895.00./173 = Rp. 32.947.00.- x 7 x 2 x 5 x 12 = Rp. 27.675.480.00.-
- 
- TOTAL = Rp. 206.075.520.00.-

14. Bahwa apabila para Tergugat lalai melaksanakan putusan membayar upah kerja para Penggugat pada hari istirahat kerja dalam periode kerja (lembur)

*Halaman 16 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk*

**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)



sebagaimana dimaksud dalil angka 16 (enam belas), mohon para Tergugat dihukum membayar bunga moratoir kepada para Penggugat sebesar 2% (dua persen) perbulan dihitung sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap sampai dengan para Tergugat melaksanakannya;

15. Bahwa selama bertahun-tahun melaksanakan hubungan kerja para Penggugat tidak memperoleh jaminan kelangsungan bekerja. Setiap berakhirnya PKWT Para Penggugat diberikan uang kompensasi dan setiap adanya perpanjangan PKWT masa kerja para Penggugat dihitung kembali dari Nol tahun. Para Penggugat telah berusaha terus-menerus untuk menempuh jalan damai melalui bipartit dan mediasi guna menyelesaikan persoalan ini, akan tetapi Para Tergugat tidak menanggapi secara iktikad baik, maka terpaksa para Penggugat membawa persoalan ini ke Sidang Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari- Provinsi Papua Barat;

Berdasarkan dalil-dalil yang telah diuraikan di atas, mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk memberikan putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk melaksanakan pekerjaan utama atau usaha pokok yang berhubungan langsung dengan proses produksi, tertanggal 01 September 2018, yang dibuat antara Tergugat I, dengan para Penggugat, masing-masing dengan Nomor: - /FW/SRG/IX/2018, yang sama, berlaku selama 2 (dua) tahun dihitung dari tanggal 01 September 2018 s/d tanggal 31 Juli 2020, tidak Sah dan batal demi hukum;
3. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tertanggal 1 September 2018 yang dibuat antara Tergugat I, dan masing-masing para Penggugat yang diadakan untuk pekerjaan yang bersifat terus-menerus atau tidak terputus-putus adalah tidak sah dan tidak memiliki kekuatan mengikat;
4. Menyatakan perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk melaksanakan pekerjaan utama atau usaha pokok yang berhubungan langsung dengan proses produksi, tertanggal 01 Agustus 2020, yang dibuat antara Tergugat I, dengan para Penggugat, masing-masing dengan Nomor: - /FW/SRG/III/2020, yang sama, berlaku selama 1 (satu) tahun dihitung dari tanggal 01 Agustus 2020 s/d 31 Juli 2021, tidak Sah dan batal demi hukum;



5. Menyatakan perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk melaksanakan pekerjaan utama yang berhubungan langsung dengan proses produksi, tertanggal 01 Agustus 2021, Nomor :-/FW/SRG/VIII/2021, yang dibuat antara Tergugat I, dengan Penggugat I, Penggugat II, Penggugat III, Penggugat IV, Penggugat V, Penggugat VI, dan Penggugat VII, yang berlaku selama 1(satu) tahun dihitung dari tanggal 01 Agustus 2021 s/d tanggal 31 Juli 2022, tidak Sah dan batal demi hukum;
6. Menyatakan perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk melaksanakan pekerjaan utama atau usaha pokok yang berhubungan langsung dengan proses produksi, tertanggal 01 Agustus 2021, Nomor: 01/PKWT/VIII/SRG/21-K6, yang dibuat antara Tergugat II, dengan Penggugat VIII, Penggugat IX, dan Penggugat X, berlaku 1 (satu) tahun dihitung dari tanggal 01 Agustus 2021 s/d tanggal 31 Juli 2022, tidak Sah dan batal demi hukum;
7. Menyatakan perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk melaksanakan pekerjaan utama atau usaha pokok yang berhubungan langsung dengan proses produksi, tertanggal 01 Agustus 2022, yang dibuat antara Tergugat I, dengan para Penggugat, masing-masing dengan Nomor: 203/FW/SRG/VIII/2022, yang sama, berlaku selama 1 (satu) tahun dihitung dari tanggal 01 Agustus 2022 s/d tanggal 31 Juli 2023, tidak Sah dan batal demi hukum;
8. Memerintahkan Tergugat III, menerbitkan Surat Keputusan untuk mengangkat para Penggugat menjadi karyawan tetap pada perusahaan Tergugat III, (PT. Pertamina EP. Asset 4 Papua Field);
9. Memerintahkan Tergugat III, membayar upah/gaji kepada para Penggugat sama seperti upah/gaji yang diterima para pekerja (karyawan) yang bekerja pada perusahaan Tergugat III, (PT. Pertamina EP. Asset 4 Papua Field);
10. Menghukum Tergugat III, membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp.500.000.00.- (Lima Ratus Ribu Rupiah) setiap hari dihitung sejak putusan ini berkekuatan tetap sampai dengan Tergugat III, menerbitkan surat keputusan untuk mengangkat para Penggugat menjadi karyawan tetap pada perusahaan Tergugat III, (PT. Pertamina EP. Asset 4 Papua Field);
11. Menyatakan ketentuan waktu kerja 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu tidak sah dan batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan waktu kerja dan waktu istirahat kerja yang diatur dalam Perjanjian Kerja



Bersama yang berlaku pada perusahaan Tergugat I, yaitu, 2 (dua) periode bekerja banding 1 (satu) periode libur;

12. Menghukum para Tergugat untuk membayar upah kerja lembur para Penggugat masing-masing sebesar:

- James Renold Aupe, sebesar Rp. 155.441.160.00.- (seratus lima puluh lima juta empat ratus empat puluh satu ribu seratus enam puluh rupiah);
- Nelson Yable, sebesar Rp. 194.987.320.00.- (seratus sembilan puluh empat juta sembilan ratus delapan puluh tujuh ribu tiga ratus dua puluh rupiah);
- Yan Mario Bonny Maituman, sebesar Rp. 155.352.000.00.- (seratus lima puluh lima juta tiga ratus lima puluh dua ribu rupiah);
- Jhon Marten Sigidifat, sebesar Rp. 154.860.720.00.- (seratus lima puluh empat juta delapan ratus enam puluh ribu tujuh ratus dua puluh rupiah);
- Yohanis Malagwar, sebesar Rp. 182.637.480.00.- (seratus delapan puluh dua juta enam ratus tiga puluh tujuh ribu empat ratus delapan puluh rupiah);
- Alexander Sesa, sebesar Rp. 217.458.360.00.- (dua ratus tujuh belas juta empat ratus lima puluh delapan ribu tiga ratus enam puluh rupiah);
- Isak Y. Y. Tatipikalawan, sebesar Rp. 142.194.430.00.- (seratus empat puluh dua juta, seratus sembilan puluh empat ribu, empat ratus tiga puluh rupiah);
- Yohan Meres, sebesar Rp. 224.406.000.00.- (dua ratus dua puluh empat juta empat ratus enam ribu rupiah);
- Frangki Meres, sebesar Rp. 224.406.000.00.- (dua ratus dua puluh empat juta empat ratus enam ribu rupiah);
- Septinus Jems Klasjok, sebesar Rp. 206.075.520.00.- (dua ratus enam juta tujuh puluh lima ribu lima ratus dua puluh rupiah);
- Total = Rp. 1.857.818.990.00.- (*Satu Milyar Delapan Ratus Lima Puluh Tujuh Juta Delapan Ratus Delapan Belas Ribu Sembilan Ratus Sembilan Puluh Rupiah*);

13. Menghukum para Tergugat untuk membayar bunga moratoir kepada para Penggugat sebesar 2% (dua persen perbulan) terhitung sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap sampai dengan para Tergugat membayar upah/gaji para Penggugat secara tunai dan sekaligus;

14. Menghukum para Tergugat untuk membayar biaya perkara ini;



## SUBSIDER:

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya;

Menimbang, bahwa pada hari sidang yang telah ditentukan, Para Penggugat telah datang menghadap kuasanya bernama, **Yohanes Lermatin** adalah Wakil Ketua Dewan Pengurus Cabang Federasi Serikat Pekerja Nasional Indonesia (DPC FSPNI) Kota Sorong beralamat di Jalan Trikora, Kelurahan Tamba Garam, Distrik Maladumes, Kota Sorong, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 02 Januari 2023 yang didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari tanggal 12 Januari 2023 dibawah nomor : 4/SK/HK.07/1/2023/PN Mnk dan **Tergugat I** telah datang menghadap kuasanya bernama, **Theo Hendrik Liwe** adalah Staff Bidang Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial Dewan Pimpinan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Kota Sorong beralamat di Jalan Trikora RT. 004/RW.004, Kelurahan Klawasi, Distrik Sorong Barat, Kota Sorong, Propinsi Papua Barat Daya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 18 April 2023 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari tanggal 15 Agustus 2023 dibawah nomor:236/SK/HK.02/8/2023/PN Mnk, **Tergugat II** telah datang menghadap kuasanya bernama, **Theo Hendrik Liwe** adalah Staff Bidang Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial Dewan Pimpinan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Kota Sorong beralamat di Jalan Trikora RT. 004/RW.004, Kelurahan Klawasi, Distrik Sorong Barat, Kota Sorong, Propinsi Papua Barat Daya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 18 April 2023 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari tanggal 15 Agustus 2023 dibawah nomor:237/SK/HK.02/8/2023/PN Mnk, **Tergugat III** telah datang menghadap kuasanya bernama, **Sugeng Wiharto, Muhammad Fajri, Mario Surya, Rahardyan Prasetyo, Gideon Sagala, Alfani Gunawan, Tomy Ananda Kusuma, Ardhian Prasetyo Utomo, Muhammad Rachmandani**, adalah Karyawan PT. Pertamina EP. beralamat di Gedung Menara Standar Chartered Lantai 21, Jalan Prof. Dr. Satrio, No. 164, Jakarta, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 1 April 2023 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari tanggal 11 April 2023 dibawah nomor:91/SK/HK.07/4/2023/PN Mnk, selanjutnya Kuasa bernama, **Alfani Gunawan** memberikan Kuasa Substitusi kepada **Wahyu Rifanto**, adalah Karyawan PT. Pertamina EP. berdasarkan Surat Kuasa Substitusi tanggal 16 Mei 2023 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan

Halaman 20 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk

### 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

Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari tanggal 23 Mei 2023 dibawah nomor:138/SK/HK.07/5/2023/PN Mnk;

Menimbang, bahwa sebelum persidangan dilanjutkan Majelis Hakim menghimbau kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara a quo secara damai, akan tetapi tidak berhasil;

Menimbang, bahwa kepada Para Tergugat dimintakan persetujuan untuk melaksanakan persidangan secara elektronik;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Para Tergugat menyatakan bersedia untuk melanjutkan persidangan secara elektronik;

Menimbang, bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Para Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Para Penggugat tersebut Para Tergugat mengajukan Jawaban pada tanggal 6 Juni 2023, yang pada pokoknya sebagai berikut:

## **TERGUGAT I**

Setelah Tergugat I membaca secara seksama dan komprehensif terhadap uraian permasalahan-permasalahan, tuntutan dan harapan dari Para Penggugat, dimana dapat dimaknai bahwa tujuan utama yang diharapkan dari Para Penggugat, yakni menginginkan Perikatan Kerja yang selama bertahun-tahun ini berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dirubah atau dibatalkan, selanjutnya menjadi Perikatan Kerja dengan bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau menjadi Karyawan Langsung Pertamina; Para Penggugat beranggapan bahwa Perikatan Kerja dalam bentuk PKWT tidak sah, karena dilakukan secara terus menerus dengan jenis pekerjaan yang sama;

Juga Para Penggugat beranggapan bahwa Perusahaan Jasa Penyedia Tenaga Kerja (Tergugat I) hanyalah sebagai jalan untuk melakukan Gugatan kepada Tergugat III, dalam hal ini Perusahaan Pertamina;

Sehingga dalil-dalil gugatan dari Para Penggugat berupa jenis Perikatan Kerja (PKWT), Pola Penetapan Hari Kerja, Jam Kerja, Upah Lembur, Pesangon, dan juga merasa keterpaksaan untuk menanda tangani Perikatan Kerja, hanyalah sebagai dasar gugatan agar supaya gugatan Para Penggugat dapat diterima oleh Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan dengan demikian harapan Para Penggugat akan terpenuhi, dan secara otomatis status Para Penggugat akan menjadi Karyawan Pertamina;

Gugatan dari Para Penggugat, akan diuraikan dalam bentuk bantahan dan atau jawaban oleh Tergugat I secara mendetail, dengan mengacu pada regulasi

*Halaman 21 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk*

### **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)



ketenagakerjaan yang berlaku serta peraturan perundang-undangan lainnya yang terkait;

Selanjutnya KEBERATAN Tergugat I diajukan dengan alasan-alasan hukum sebagai berikut:

### JAWABAN DALAM POKOK PERKARA:

1. Bahwa Tergugat I menolak seluruh dalil-dalil Para Penggugat seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tersebut tidak dapat diterima;
2. Bahwa Tergugat I menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Para Penggugat, sebab dalil-dalil tersebut adalah tidak benar, tanpa dasar hukum yang jelas, serta sangat bertentangan dengan fakta-fakta hukum yang sesungguhnya, kecuali yang telah diakui secara tegas kebenarannya oleh tergugat dalam jawaban ini dan sepanjang tidak merugikan kepentingan hukum Tergugat I;
3. Bahwa benar beberapa Para Penggugat adalah karyawan aktif Tergugat I pada periode kontrak tertentu dengan skema kontrak dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sampai saat ini yang masih bekerja pada jabatan dan fungsi yang sama pada Bagian RAM (Reliability Availability Maintenance) di PT Pertamina EP Papua Field;
4. Bahwa Tergugat I menolak dengan tegas dalil Para Penggugat pada angka 1 sampai dengan angka 6 dan angka 10 sampai dengan 15;
5. Bahwa Tergugat I menyatakan dengan tegas bahwa surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut sah secara hukum;

Jawaban atas gugatan angka 1, huruf a s/d j, pada halaman 2 & 3, sebagai berikut:

Dengan ini Tergugat I menyampaikan Upah Para Tergugat pada Tahun 2021 & Tahun 2022, sebagai berikut:

1. a. James Renold Aupe (Operator Alat Berat – RAM) di Klamono

No.	Bulan	Upah Tahun 2021	Upah Tahun 2022	Keterangan
1	Januari	Rp. 8.883.920	Rp. 10.460.261	
2	Februari	Rp. 10.764.543	Rp. 10.103.010	
3	Maret	Rp. 10.146.898	Rp. 11.498.215	
4	April	Rp. 8.897.470	Rp. 10.410.268	
5	Mei	Rp. 12.700.324	Rp. 16.679.665	
6	Juni	Rp. 11.869.224	Rp. 11.579.073	
7	Juli	Rp. 13.026.274	Rp. 10.437.925	
8	Agustus	Rp. 12.991.122	Rp. 10.169.955	
9	September	Rp. 12.433.859	Rp. 10.730.370	
10	Oktober	Rp. 10.496.036	Rp. 11.873.077	
11	November	Rp. 12.461.759	Rp. 11.324.982	
12	Desember	Rp. 11.060.172	Rp. 10.385.200	



b. Nelson Yable (Operator Alat Berat – RAM) di Klamono

No.	Bulan	Upah Tahun 2021	Upah Tahun 2022	Keterangan
1	Januari	Rp. 6.074.243	Rp. 8.252.215	
2	Februari	Rp. 6.798.852	Rp. 7.281.571	
3	Maret	Rp. 9.022.248	Rp. 7.611.344	
4	April	Rp. 7.714.379	Rp. 7.703.082	
5	Mei	Rp. 8.928.024	Rp. 9.448.672	
6	Juni	Rp. 10.474.424	Rp. 8.466.532	
7	Juli	Rp. 8.922.524	Rp. 7.879.379	
8	Agustus	Rp. 7.610.424	Rp. 8.524.422	
9	September	Rp. 8.487.674	Rp. 6.965.466	
10	Oktober	Rp. 8.640.674	Rp. 8.484.942	
11	November	Rp. 10.866.774	Rp. 8.829.444	
12	Desember	Rp. 74.930.243	Rp. 10.045.081	

c. Yan Mamoribo Bonny Maituman (Operator Alat Berat – RAM) di Klamono

No.	Bulan	Upah Tahun 2021	Upah Tahun 2022	Keterangan
1	Januari	Rp. 8.978.770	Rp. 9.771.915	
2	Februari	Rp. 8.772.693	Rp. 9.973.638	
3	Maret	Rp. 10.214.648	Rp. 11.641.416	
4	April	Rp. 8.992.320	Rp. 10.347.925	
5	Mei	Rp. 11.083.624	Rp. 13.614.339	
6	Juni	Rp. 11.816.174	Rp. 10.497.925	
7	Juli	Rp. 10.331.774	Rp. 9.858.094	
8	Agustus	Rp. 12.829.622	Rp. 13.661.485	
9	September	Rp. 11.868.609	Rp. 10.363.962	
10	Oktober	Rp. 12.030.286	Rp. 9.053.391	
11	November	Rp. 12.641.759	Rp. 11.487.118	
12	Desember	Rp. 9.901.972	Rp. 10.577.336	

d. John Marthen Sigidifat (Teknik Mekanik/Welder – RAM) di Klamono

No.	Bulan	Upah Tahun 2021	Upah Tahun 2022	Keterangan
1	Januari	Rp. 7.302.768	Rp. 11.210.142	
2	Februari	Rp. 10.118.227	Rp. 11.100.957	
3	Maret	Rp. 8.694.805	Rp. 11.093.928	
4	April	Rp. 8.831.741	Rp. 10.361.754	
5	Mei	Rp. 10.286.086	Rp. 15.021.259	
6	Juni	Rp. 12.377.422	Rp. 13.055.365	
7	Juli	Rp. 10.419.190	Rp. 10.313.239	
8	Agustus	Rp. 10.443.604	Rp. 12.968.978	
9	September	Rp. 10.568.622	Rp. 12.035.152	
10	Oktober	Rp. 10.903.868	Rp. 12.912.896	
11	November	Rp. 12.521.759	Rp. 12.732.322	
12	Desember	Rp. 12.905.972	Rp. 12.040.238	

e. Yohanes Malagwar (Teknik Mekanik/Welder – RAM) di Klamono

Halaman 23 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



No.	Bulan	Upah Tahun 2021	Upah Tahun 2022	Keterangan
1	Januari	Rp. 7.709.891	Rp. 9.607.050	
2	Februari	Rp. 10.367.527	Rp. 9.959.809	
3	Maret	Rp. 6.852.755	Rp. 10.950.727	
4	April	Rp. 8.166.941	Rp. 10.105.353	
5	Mei	Rp. 9.058.686	Rp. 11.722.732	
6	Juni	Rp. 11.888.840	Rp. 9.553.179	
7	Juli	Rp. 9.272.540	Rp. 12.262.962	
8	Agustus	Rp. 11.320.772	Rp. 12.899.210	
9	September	Rp. 10.366.659	Rp. 9.556.316	
10	Oktober	Rp. 10.068.149	Rp. 9.900.139	
11	November	Rp. 11.845.759	Rp. 10.822.057	
12	Desember	Rp. 12.571.422	Rp. 11.224.533	

f. Alexander Sesa (Teknik Mekanik/Pumping Unit – RAM) di Klamono

No.	Bulan	Upah Tahun 2021	Upah Tahun 2022	Keterangan
1	Januari	Rp. 6.470.986	Rp. 7.689.382	
2	Februari	Rp. 5.676.973	Rp. 7.511.113	
3	Maret	Rp. 7.873.745	Rp. 9.109.519	
4	April	Rp. 7.290.482	Rp. 8.113.915	
5	Mei	Rp. 8.602.404	Rp. 9.945.981	
6	Juni	Rp. 8.735.686	Rp. 8.243.287	
7	Juli	Rp. 7.488.409	Rp. 8.213.287	
8	Agustus	Rp. 8.319.868	Rp. 8.834.488	
9	September	Rp. 7.815.136	Rp. 8.361.024	
10	Oktober	Rp. 8.009.113	Rp. 8.586.194	
11	November	Rp. 8.080.536	Rp. 10.333.962	
12	Desember	Rp. 7.676.218	Rp. 7.618.099	

g. Isak Y.Y. Tatipikalawan (Teknik Mekanik/Operator PLTD – RAM) di Klamono – Shift 2:1

No.	Bulan	Upah Tahun 2021	Upah Tahun 2022	Keterangan
1	Januari	Rp. 11.178.879	Rp. 18.775.473	
2	Februari	Rp. 11.569.454	Rp. 11.638.739	
3	Maret	Rp. 11.829.829	Rp. 12.586.478	
4	April	Rp. 12.440.154	Rp. 12.270.565	
5	Mei	Rp. 12.928.878	Rp. 14.413.857	
6	Juni	Rp. 13.338.710	Rp. 12.270.665	
7	Juli	Rp. 13.687.928	Rp. 13.683.797	
8	Agustus	Rp. 13.687.928	Rp. 13.296.351	
9	September	Rp. 12.579.660	Rp. 12.197.646	
10	Oktober	Rp. 12.928.878	Rp. 11.234.504	
11	November	Rp. 12.579.660	Rp. 12.525.153	
12	Desember	Rp. 17.125.628	Rp. 12.525.153	

h. Yohan Meres (Teknik Mekanik/Water Treatment Plant WTP – RAM) di Klamono



No.	Bulan	Upah Tahun 2021	Upah Tahun 2022	Keterangan
1	Januari	Rp. 8.556.071	Di PT Nomro Jaya	
2	Februari	Rp. 10.481.130	Di PT Nomro Jaya	
3	Maret	Rp. 9.038.412	Di PT Nomro Jaya	
4	April	Rp. 9.236.221	Di PT Nomro Jaya	
5	Mei	Rp. 10.785.140	Di PT Nomro Jaya	
6	Juni	Rp. 10.606.513	Di PT Nomro Jaya	
7	Juli	Rp. 10.897.904	Di PT Nomro Jaya	
8	Agustus	Di PT Nomro Jaya	Rp. 12.726.724	
9	September	Di PT Nomro Jaya	Rp. 11.016.070	
10	Oktober	Di PT Nomro Jaya	Rp. 11.638.632	
11	November	Di PT Nomro Jaya	Rp. 11.638.632	
12	Desember	Di PT Nomro Jaya	Rp. 10.744.636	

i. Frangki Meres (Teknik Mekanik/Mekanik Pumping Unit – RAM) di Klamono

No.	Bulan	Upah Tahun 2021	Upah Tahun 2022	Keterangan
1	Januari	Rp. 5.612.366	PT. NOMRO JAYA	
2	Februari	Rp. 5.583.921	PT. NOMRO JAYA	
3	Maret	Rp. 6.222.125	PT. NOMRO JAYA	
4	April	Rp. 7.467.180	PT. NOMRO JAYA	
5	Mei	Rp. 8.587.872	PT. NOMRO JAYA	
6	Juni	Rp. 8.390.472	PT. NOMRO JAYA	
7	Juli	Rp. 6.543.426	PT. NOMRO JAYA	
8	Agustus	PT. NOMRO JAYA	Rp. 7.001.406	
9	September	PT. NOMRO JAYA	Rp. 6.698.308	
10	Oktober	PT. NOMRO JAYA	Rp. 9.559.512	
11	November	PT. NOMRO JAYA	Rp. 9.559.512	
12	Desember	PT. NOMRO JAYA	Rp. 7.182.610	

j. Septinus Jems Klasjok (Teknik Mekanik/Welder – RAM) di Salawati Shift 2:1

Upah Selama Tahun 2022, sebagai berikut:

No.	Bulan	Upah Tahun 2021	Upah Tahun 2022	Keterangan
1	Januari	Rp. 8.387.221	PT. NOMRO JAYA	
2	Februari	Rp. 11.216.930	PT. NOMRO JAYA	
3	Maret	Rp. 7.991.312	PT. NOMRO JAYA	
4	April	Rp. 9.108.871	PT. NOMRO JAYA	
5	Mei	Rp. 9.612.481	PT. NOMRO JAYA	
6	Juni	Rp. 18.773.583	PT. NOMRO JAYA	
7	Juli	Rp. 12.447.887	PT. NOMRO JAYA	
8	Agustus	PT. NOMRO JAYA	Rp. 11.782.472	
9	September	PT. NOMRO JAYA	Rp. 13.753.451	
10	Oktober	PT. NOMRO JAYA	Rp. 11.776.352	
11	November	PT. NOMRO JAYA	Rp. 11.745.171	
12	Desember	PT. NOMRO JAYA	Rp. 12.432.625	

Dari uraian secara lengkap mengenai upah yang diterima untuk tahun 2021 & 2022 oleh Para Penggugat a quo di atas, bahwa secara fakta tidak



ditemukan adanya nominal Upah seperti yang disampaikan Para Penggugat pada angka 1.a sampai dengan angka 1.j pada halaman 2 & 3;

Para Penggugat tidak memahami secara benar tentang pengertian Upah;

Berikut ini Tergugat I menyampaikan pengertian Upah sesuai regulasi yang ada;

*Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. (UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 30);*

Tergugat I berkesimpulan bahwa sesuai fakta data Upah yang ada, bahwa Upah dari Para Penggugat yang termaktub pada angka 1.a sampai dengan angka 1.j halaman 2 & 3 adalah tidak valid, tidak benar dan ada unsur manipulatif;

Sehingga Tergugat I menolak dengan tegas dalil Para Penggugat pada angka 1.a sampai dengan angka 1.j halaman 2 & 3 karena sangat bertentangan dengan fakta-fakta hukum yang sesungguhnya;

Jawaban angka (2) s/d angka (6) pada halaman 3 s/d 5, sebagai berikut :

Landasan hukum yang dijadikan pedoman untuk melakukan gugatan hak, sebagai berikut:

- UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 96;
- Keputusan MK RI No. 100/PUU-X/2012 Tgl. 19 September 2013;

Sesuai regulasi yang ada tentang gugatan hak dari Para Penggugat, berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 96 *"Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak";*

Juga dalam Keputusan MK RI No. 100/PUU-X/2012 Tgl. 19 September 2013 dalam Amar Putusannya bahwa UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 96, tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

Bahwa pertimbangan dari regulasi a quo di atas, maka tuntutan hak bagi Para Penggugat yang kadaluwarsa (tidak berlaku) sebagai berikut:

1. Penggugat II, untuk Tahun 2011, 2012, 2013 (Januari s/d Agustus);
2. Penggugat V, untuk Tahun 2012, 2013 (Januari s/d Agustus);
3. Penggugat VI, untuk Tahun 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 (Januari s/d Agustus);

Halaman 26 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



4. Pengugat VII, untuk Tahun 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 (Januari s/d Agustus);
5. Penggugat VIII, untuk Tahun 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 (Januari s/d Agustus);
6. Penggugat IX, untuk Tahun 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 (Januari s/d Agustus);
7. Penggugat X, untuk Tahun 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 (Januari s/d Agustus);

Landasan hukum yang dijadikan pedoman untuk membuat Perikatan Kerja melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), adalah sebagai berikut :

- Keputusan MK RI No. 27/PUU-IX/2011 tgl. 17 Januari Tahun 2012;
- Kepmenakertrans No. 19 tahun 2012, Pasal 3 ayat (1), (2.a, b, c, d), Pasal 17 ayat (1), (2), (3), Pasal 29 ayat (1);
- UU No. 11 Tahun 2021 Bab IV Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (4);
- Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021, Bab III Alih Daya, Pasal 18, Pasal 19 dan Pasal 20;

Para Penggugat terbukti sesuai fakta, bahwa sampai saat ini masih tetap bekerja, walaupun terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, sehingga jaminan kelangsungan bekerja tidak hilang, dimana kenyataannya bahwa kelangsungan bekerja Penggugat sampai saat ini dijamin sampai dengan usia 56 (lima puluh enam) tahun sesuai yang ada dalam PKWT antara Para Penggugat dengan Tergugat I;

Berikut salah satu kutipan pertimbangan Hakim Konstitusi, sehingga terbit Keputusan MK RI No. 27 Tahun 2011 (hal. 43. [3.18]), sebagai berikut:

*Menimbang bahwa menurut Mahkamah, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis atau melalui perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (perusahaan outsourcing) adalah kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha;*

Kutipan Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 Pasal 3 ayat (1), (2);

Pasal 3

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan;
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat sebagai berikut:



- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya;

Pasal 17 ayat 1, 2, 3

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis;
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi;
- (3) Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
  - a. usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*);
  - b. usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*);
  - c. usaha tenaga pengaman (*security/satuan pengamanan*);
  - d. *usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan*; dan
  - e. usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh;

Dengan terbitnya Permenakertrans RI No. 19 Tahun 2012, memberikan pemahaman yang komprehensif kepada Para Penggugat, bahwa tidak semua dalam UU No. 13 Tahun 2003 dapat menguraikan secara khusus atau mengakomodir yang jenis dan sifat pekerjaan tertentu, seperti yang ada di sektor migas atau Hulu dan Energi (*lex specialis derogate legi generalis*); Kutipan UU No. 11 Tahun 2021 Bab IV Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (4)

Halaman 28 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah;

Kutipan Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021, Bab III Alih Daya, Pasal 18, Pasal 19 dan Pasal 20;

Pasal 18

- (1) Hubungan Kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT;
- (2) PKWT atau PKWTT sebagaimana tertulis dimaksud pada ayat (1) harus dibuat secara tertulis;
- (3) Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya;
- (4) Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;

Pasal 19

- (1) Dalam hal Perusahaan Alih Daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan PKWT maka Perjanjian Kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang obyek pekerjaan tetap ada;
- (2) Persyaratan pengalihan pelindungan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam Perusahaan Alih Daya;
- (3) Dalam hal Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh;

Pasal 20

- (1) Perusahaan Alih Daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat;
- (2) Syarat dan tata cara memperoleh perizinan berusaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai



norma, standar, prosedur, dan kriteria perizinan berusaha yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat;

Dengan pertimbangan-pertimbangan dari regulasi a quo di atas, memberikan pemahaman kepada Para Penggugat, bahwa tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada Para Penggugat tidak dapat dikategorikan melakukan kegiatan/pekerjaan yang bersifat Utama atau Usaha Pokok (Core Business), tapi hanya bersifat Penunjang;

Yang dimaksud dengan melakukan kegiatan/pekerjaan yang bersifat usaha Utama atau Usaha Pokok, yaitu kegiatan/pekerjaan yang dilakukan oleh Para Penggugat apabila dihentikan atau tidak dikerjakan, saat itu juga akan mengganggu proses produksi;

Berikut Tergugat I memaparkan Tugas dan tanggung jawab yang dilakukan oleh Para Penggugat, yang meliputi Operator Alat Berat, Tukang Las (Welder), Operator WTP (Distribusi air), Mekanik Pumping Unit dan Power Plant;

Tugas dan Tanggung Jawab Operator Alat Berat:

- sebagai operator pelayanan operasional peralatan berat perusahaan untuk menunjang operasi perusahaan, baik pengangkatan/pengangkutan material, pembuatan lokasi dan lain-lain;
- membantu pelaksanaan pekerjaan penggunaan alat berat sesuai arahan Pengawas Pekerjaan;
- Membantu mengoptimalkan pemakaian alat berat yang ada sesuai petunjuk pengoperasian serta membuat laporan jika ada kelainan pada unit yang dipakai;

Tugas dan Tanggung Jawab Pekerjaan Tukang Las (Welder):

- melakukan fabrikasi dan pengelasan material logam menggunakan peralatan las, peralatan potong, peralatan bor;
- menjaga dan merawat peralatan-peralatan kerja supaya kondisi tetap optimal;
- melakukan monitor stok material konsumabel dan menginformasikan kepada Pengawas Pekerjaan (Karyawan Pertamina);
- Menjaga kebersihan bengkel;
- Melaporkan kegiatan harian kepada Pengawas Pekerjaan;

Tugas dan Tanggung Jawab Pekerjaan WTP (Operator Water Treatment Plant):

- Sebagai operator pompa untuk air baku maupun air bersih di lokasi pekerjaan dan rumah Perusahaan Pertamina serta Wisma Pertamina;



- Mengoperasikan sistim sedimentasi di WTP dengan melakukan kontrol aliran serta kontrol chemical yang dimasukkan ke dalam air sesuai dengan arahan Pengawas Pekerjaan;
- Membantu perawatan rutin pompa air dan penggeraknya serta mencatat parameter kritikal operasi;
- mengoperasikan sistim perpipaan baik air bersih maupun air baku;
- membantu penanggulangan kebocoran pipa air bersih maupun air baku;
- melaksanakan *house keeping* harian di lokasi pekerjaan;

#### Tugas dan Tanggung Jawab Pekerjaan Mekanik Pumping Unit:

- melakukan pemeliharaan pompa unit;
- melakukan penggantian pelumas;
- melakukan penggantian suku cadang di dalam gear box pompa unit;
- membantu perawatan rutin pompa unit sesuai dengan arahan Pengawas Pekerjaan;

#### Tugas dan Tanggung Jawab Pekerjaan Pembantu Ops. Power Plant:

- sebagai operator pengoperasian panel genset sistim pembangkit listrik dan pengoperasian engine genset;
- membantu perawatan rutin unit genset, mencatat kinerja performa unit genset pada sistim listrik;
- melakukan pengecekan pipe line, separator, scrubber, dan peralatan di power plant;
- melaksanakan kegiatan rutin housekeeping di lokasi pekerjaan;
- memberikan informasi dalam bentuk *weekly report*/laporan mingguan dan mempersiapkan daftar hadir serta rekap lembur;
- memcatat parameter engine, listrik dan lainnya yang terkait dengan operasional, sesuai dengan format yang diberikan oleh Penagwas Pekerjaan;
- membantu pelaksanaan trouble shooting sistim pembangkit dan memberikan laporan yang akurat untuk penanganan kedepan;

Dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada Para Penggugat, seperti yang diuraikan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pekerjaan-pekerjaan tersebut hanya bersifat penunjang pada kegiatan usaha pokok, tapi bukan bersifat pekerjaan inti/utama pada kegiatan usaha pokok di perusahaan Pertamina;

Tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada Para Penggugat, tidak selalu dilakukan setiap harinya, kecuali jika terjadi



kerusakan alat atau fasilitas perusahaan Pertamina, yang sifatnya sewaktu-waktu terjadi (insidental);

Dengan diuraikannya secara lengkap dan jelas regulasi dalam melakukan Perikatan Kerja melalui Perjanjian Kerja Waktu Kerja (PKWT/Alih Daya) tersebut di atas oleh Tergugat I, maka dalil-dalil yang disampaikan oleh Para Penggugat terhadap PKWT sebagai dasar hukum perikatan adalah keliru, tidak sah dan tidak memiliki kekuatan mengikat, sehingga menjadi gugur, karena Para Penggugat tidak memahami perundang-undangan yang benar dan tepat;

Juga Tergugat I mengingatkan lagi kepada Para Penggugat bahwa Keputusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia itu bersifat final, binding dan ergo omnes;

Jawaban angka (5) baris ke 8 halaman 4, sebagai berikut:

Para Penggugat menyatakan bahwa setiap tahun Para Penggugat terpaksa menandatangani perpanjangan PKWT tersebut karena terdesak oleh kebutuhannya dan tidak bisa berbuat lain.....;

Sesuai fakta bahwa selama ini Para Penggugat tidak pernah merasa keberatan atau adanya intimidasi dalam menandatangani perikatan kerja PKWT sebagai perikatan kerja yang sah secara hukum;

Bukti fakta dengan diuraikannya Upah a quo di atas, Para Penggugat merasa nyaman, cukup untuk kelangsungan bekerja selama bertahun-tahun bahkan ada Para Penggugat yang berpuluh-puluh tahun tetap masih bekerja; Hal ini menjadikan bukti bahwa Para Penggugat terpaksa melakukan gugatan kepada Tergugat I karena adanya intervensi, provokasi dan harapan yang semu dari pihak lain yang tidak memahami secara utuh, benar dan tepat tentang berbagai regulasi ketenagakerjaan khususnya perikatan kerja bagi PKWT, sehingga menggiring pemahaman, cara berpikir ataupun beropini yang keliru dari Para Penggugat untuk melakukan gugatan perselisihan Hak;

Jawaban angka (10) sampai dengan angka (14) pada halaman 6 sampai dengan 10, sebagai berikut:

Tergugat I telah melaksanakan waktu kerja sesuai dengan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku, yakni 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau dengan status Pekerja Harian (*Non Shift*);

Hal ini sudah sesuai regulasi, sebagai berikut:

- UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 77 ayat (2) huruf b;



- Kepmenakertrans No. 234 Tahun 2003 Pasal 2 ayat (1) huruf b;
- Kepmenakertrans No. 102 Tahun 2004 Pasal 1 ayat (1);
- Permenakertrans No. 15 Tahun 2005 Pasal 2 ayat (1) huruf a;
- Permenakertrans No. 4 Tahun 2014 Pasal 2 ayat (1.b) dan Pasal 2 ayat (4);
- PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 65;

Sesuai perikatan kerja Penggugat VII (Isak Y.Y. Tatipiklawan) dengan Tergugat I, sejak 01 Agustus 2021 sampai sekarang status kerja shift (12 jam kerja), karena jenis dan sifat pekerjaan yang tidak bisa ditinggalkan, yakni di Power Plant Ram di Lapangan Klamono;

Begitu juga perikatan kerja Penggugat X (Septinus Jems Klasjok) dengan Tergugat I, sejak 01 Agustus 2021 sampai sekarang status kerja shift (12 jam), karena lokasi kerja terletak di daerah terpencil, kegiatan memerlukan waktu kerja dan waktu istirahat khusus, yakni di Lapangan Salawati;

Sesuai dalil Para Penggugat pada angka 10 baris ke 4 yang tertulis sebagai berikut:

..... Ketentuan waktu kerja mana tersebut bertentangan dengan ketentuan waktu kerja dan waktu istirahat yang telah diatur dalam Pasal 27 ayat (3) huruf a Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode 2018-2020 maupun pada PKB-PKB sebelumnya yang berlaku pada Tergugat III;

Dalil-dalil atau alasan-alasan tersebut di atas tidak ada relevansi dengan status Para Penggugat, karena PKB tersebut sebagai perikatan kerja antara PT Pertamina EP dengan Karyawannya (Serikat Pekerja Pertamina EP – SP PEP), sedangkan status Para Penggugat memiliki perikatan kerja dengan Tergugat I. Sehingga isi dalam PKB tersebut tidak secara otomatis dijadikan dasar untuk perikatan kerja antara Para Penggugat;

Begitu pula pasal 27 ayat (3) huruf a dalam PKB, Para Penggugat karena tidak memahami secara komprehensif tentang isi PKB tersebut, atau tidak membaca secara utuh pada Pasal 1 ayat (20) PKB tentang makna atau pengertian Daerah Operasi Tertentu;

Daerah Operasi Tertentu adalah:

- a. Lokasi tempat dilakukan eksplorasi, eksploitasi dan/atau pengapalan hasil tambang terletak di daerah terpencil, hutan atau lepas pantai, dan;
- b. Kegiatannya memerlukan waktu kerja dan waktu istirahat khusus sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku, dan;
- c. Sifat pekerjaannya terus menerus dan Pekerja diharuskan berada di lokasi kerja dalam jangka waktu tertentu;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Karena tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dari Tergugat I kepada Para Penggugat yang tidak mengharuskan untuk dilaksanakan dan dijalankan secara terus menerus sesuai jenis dan sifat pekerjaan (Kepmenakertrans No. 233 Tahun 2003 Pasal 2) yang tidak menyebabkan terganggunya kegiatan operasional/produksi Tergugat III, maka Tergugat I bersama Tergugat III berhak menentukan waktu kerja, yang akan diterapkan untuk Para Penggugat yakni waktu kerja adalah 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, kecuali untuk Penggugat VII dan Penggugat X sejak 01 Agustus 2021 telah menggunakan waktu kerja 12 jam sehari selama periode 14 hari kerja dan 7 hari waktu istirahat (2:1);

Dengan penjelasan sekaligus memberikan pengertian dan pemahaman kepada Para Penggugat, tentang perikatan kerja tersebut di atas, maka dalil gugatan dari Para Penggugat sangatlah lemah dan tidak mendasar, serta tanpa dilakukan kajian berpikir yang mendalam secara hukum;

Jika dipahami secara hukum bahwa PKB adalah perikatan antara pihak Pertamina EP (Korporasi) dengan karyawannya, sedangkan PWKT adalah perikatan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat I;

Tidak secara otomatis isi dalam PKB harus sama dalam isi dalam PKWT, begitupun dalam implementasinya, karena subyek hukum yang melakukan perikatan kerja sangat berbeda;

Sehingga dalil-dalil yang disapaikan Para Penggugat pada baris ke 15 sampai dengan ke 18 halaman 6, tidak mempunyai makna hukum yang ada berkorelasi dan ada relevansinya;

Sehingga dengan demikian gugatan tersebut dapat disimpulkan irasional, unknowledge ataupun lemah dalam penalaran hukum (legal of reasioning) dan secara otomatis batal demi hukum;

Jawaban angka (11, 12,13, 14) pada halaman 6 s/d 10, sebagai berikut :

Sama seperti pada jawaban angka 10 a quo, bahwa waktu lembur bukan suatu keharusan, tapi suatu kebutuhan kerja yang dibutuhkan perusahaan, karena sifat pekerjaan yang tidak bisa dikerjakan atau diselesaikan pada jam kerja normal;

Kepmenakertrans No. 234 Tahun 2003 Pasal 2 ayat (1, 2 dan 3) "Waktu Kerja Dan Istirahat Pada Sektor Usaha Energi Dan Sumber Daya Mineral Pada Daerah Tertentu", sebagai berikut :

(Pasal 2)

Halaman 34 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk

#### 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)



Perusahaan di bidang Energi dan Sumber Daya Mineral termasuk perusahaan jasa penunjang yang melakukan kegiatan di daerah operasi tertentu dapat memilih dan menetapkan salah satu dan atau beberapa waktu kerja sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan sebagai berikut:

- (1) a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk waktu kerja 6 (enam) hari dalam 1 (satu) minggu;
  - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk waktu kerja 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu;
  - c. 9 (sembilan) jam 1 (satu) hari dan maksimum 45 (empat puluh lima) jam dalam 5 (lima) hari kerja untuk satu periode kerja;
  - d. 10 (sepuluh) jam 1 (satu) hari dan maksimum 50 (lima puluh) jam dalam 5 (lima) hari kerja untuk satu periode kerja;
  - e. 11 (sebelas) jam 1 (satu) hari dan maksimum 55 (lima puluh lima) jam dalam 5 (lima) hari kerja untuk satu periode kerja;
  - f. 9 (sembilan) jam 1 (satu) hari dan maksimum 63 (enam puluh tiga) jam dalam 7 (tujuh) hari kerja untuk satu periode kerja;
  - g. 10 (sepuluh) jam 1 (satu) hari dan maksimum 70 (tujuh puluh) jam dalam 7 (tujuh) hari kerja untuk satu periode kerja;
  - h. 11 (sebelas) jam 1 (satu) hari dan maksimum 77 (tujuh puluh tujuh) jam dalam 7 (tujuh) hari kerja untuk satu periode kerja;
  - i. 9 (sembilan) jam 1 (satu) hari dan maksimum 90 (sembilan puluh) jam dalam 10 (sepuluh) hari kerja untuk satu periode kerja;
  - j. 10 (sepuluh) jam 1 (satu) hari dan maksimum 100 (seratus) jam dalam 10 (sepuluh) hari kerja untuk satu periode kerja;
  - k. 11 (sebelas) jam 1 (satu) hari dan maksimum 110 (seratus sepuluh) jam dalam 10 (sepuluh) hari kerja untuk satu periode kerja;
  - l. 9 (sembilan) jam 1 (satu) hari dan maksimum 126 (seratus dua puluh enam) jam dalam 14 (empat belas) hari kerja untuk satu periode kerja;
  - m. 10 (sepuluh) jam 1 (satu) hari dan maksimum 140 (seratus empat puluh) jam dalam 14 (empat belas) hari kerja untuk satu periode kerja;
  - n. 11 (sebelas) jam 1 (satu) hari dan maksimum 154 (seratus lima puluh empat) jam dalam 14 (empat belas) hari kerja untuk satu periode kerja;
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a sampai dengan huruf n, tidak termasuk waktu istirahat sekurang-kurangnya selama 1 (satu) jam;



(3) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c sampai dengan huruf n, sudah termasuk waktu kerja lembur tetap sebagai kelebihan 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari;

Kepmenakertrans No. 102 Tahun 2004 Pasal 1 ayat (1) "Waktu Kerja Lembur Dan Upah Lembur Kerja Lembur", sebagai berikut:

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah;

Permenakertrans No. 4 Tahun 2014 Pasal 1 ayat (2) " Waktu Kerja Dan Waktu istirahat Pada Kegiatan Usaha Hulu Minyak Dan Gas Bumi ", sebagai berikut :

**Pasal 2**

(1) Perusahaan pada kegiatan usaha hulu minyak dan gas bumi termasuk perusahaan jasa penunjang dapat memilih dan menetapkan salah satu dan/atau beberapa waktu kerja dan waktu istirahat sesuai kebutuhan operasional perusahaan sebagai berikut:

- a. waktu kerja 6 (enam) hari dalam 1 (satu) minggu dan waktu istirahat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu dengan ketentuan 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu;
- b. waktu kerja 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu dan waktu istirahat 2 (dua) hari dalam 1 (satu) minggu dengan ketentuan 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu dan;
- c. waktu kerja maksimal 28 (dua puluh delapan) hari berturut-turut dengan ketentuan perbandingan waktu kerja dengan waktu istirahat minimal 2 (dua) banding 1 (satu) dalam 1 (satu) periode kerja. Dalam hal perbandingan antara waktu kerja dengan waktu istirahat menghasilkan angka pecahan maka waktu istirahat dibulatkan ke atas;

(2) Dalam hal perusahaan menerapkan waktu kerja dan waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, maka jam kerja paling lama 11 (sebelas) jam dalam 1 (satu) hari dengan ketentuan waktu kerja dimaksud tidak termasuk waktu istirahat sekurang-kurangnya 1 (satu) jam;



- (3) Pelaksanaan waktu kerja dan waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sesuai dengan waktu kerja dan waktu istirahat yang dipilih dan ditetapkan oleh perusahaan;
- (4) Dalam hal perusahaan menerapkan waktu kerja dan waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b maka berlaku Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur;
- (5) Dalam hal perusahaan telah memilih waktu kerja dan waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, ternyata pekerja/buruh dipekerjakan kurang dari waktu kerja yang dipilih maka perusahaan wajib membayar upah dan upah kerja lembur sesuai dengan waktu kerja yang dipilih dan ditetapkan;

Dari regulasi tersebut di atas dapat dilihat secara jelas bahwa untuk waktu kerja ada beberapa pilihan (option) yang disediakan untuk perusahaan pada kegiatan usaha hulu minyak dan gas bumi atau PT Pertamina EP (Tergugat III) termasuk Perusahaan Jasa Penunjang atau PT FOA WAYA (Tergugat I); Waktu kerja yang dipilih dan ditetapkan oleh Tergugat I dan Tergugat III adalah sesuai Pasal 2 ayat (1) huruf b pada Kepmenakertrans No. 234 Tahun 2003 dan Permenakertrans No. 4 Tahun 2014, yakni:

“Waktu kerja 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu dan waktu istirahat 2 (dua) hari dalam 1 (satu) minggu dengan ketentuan 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu“;

Namun Para Penggugat dalam dalil-dalinya merasa kehilangan hak untuk kerja lembur regular, karena tidak dipekerjakan selama 12 jam kerja dan meminta waktu kerja secara periode tertentu yakni 14 hari kerja dan 7 hari istirahat (14:7 atau 2:1), dimana Para Penggugat memilih sendiri waktu kerja sesuai keinginan dan kemauan mereka sendiri dengan mengacu pada Pasal 2 ayat (1) huruf n pada Kepmenakertrans No. 234 Tahun 2003 dan Pasal 2 ayat (1) huruf c pada Permenakertrans No. 4 Tahun 2013;

Dari Jabatan/Pekerjaan yang ada pada Para Penggugat, seperti Operator Alat Berat, Tukang Las (Welder), Mekanik Pumping Unit, Operator Water Treatment Plan (WTP), Mekanik Pumping Unit, secara logika apakah pekerjaan tersebut harus dilakukan secara rutin dan terus menerus, baik pada waktu siang dan malam?;



Jelas tidak! karena tidaklah mungkin Para Penggugat seperti Jabatan Operator Alat Berat, Tukang Las (Welder), Mekanik Pumping Unit, Operator Water Treatment Plant (WTP) bekerja siang dan malam, kecuali terjadi gangguan atau merusakkan yang sifatnya hanya sewaktu-waktu (insidental); Kalaupun itu terjadi gangguan atau kerusakan, kepada Para Penggugat akan diminta melakukan kerja lembur jika melewati jam kerja normal 8 jam, dan akan diberikan upah lembur sesuai jumlah jam lembur yang dilakukan;

Gugatan pokok pada angka 11, Para Penggugat menterjemahkan/menetapkan sendiri waktu kerja sesuai Pasal 2 ayat (1) huruf c pada Permenakertrans No. 4 Tahun 2013, yang berbunyi "waktu kerja maksimal 28 (dua puluh delapan) hari berturut-turut dengan ketentuan perbandingan waktu kerja dengan waktu istirahat minimal 2 (dua) banding 1 (satu) dalam 1 (satu) periode kerja. Dalam hal perbandingan antara waktu kerja dengan waktu istirahat menghasilkan angka pecahan maka waktu istirahat dibulatkan ke atas;

Sehingga Para Penggugat membuat rincian perhitungan jumlah upah kerja lembur seperti pada angka 13 huruf a sampai dengan huruf j, yang didasarkan pada Pasal 4 ayat (2) huruf a pada Permenakertrans No. 4 Tahun 2013;

Kalau dicermati secara benar, bahwa Pasal 4 ayat (2) huruf a pada Permenakertrans No. 4 Tahun 2013, tersebut khusus menjelaskan hal pekerja/buruh yang bekerja pada waktu istirahat/off untuk skema waktu kerja periode 2 : 1, maka pekerja/buruh wajib dibayarkan upah lembur;

Bahwa Para Penggugat dalam memahami regulasi ketenagakerjaan tentang waktu kerja dan waktu kerja lembur pada regulasi yang diuraikan Tergugat I a quo di atas, secara fakta hukum Para Penggugat telah memaknai secara tidak tepat dan tidak benar norma pada Pasal 2 ayat (1) pada Kepmenakertrans No. 234 Tahun 2003 dan norma Pasal 2 ayat (1) dan Pasal 4 ayat (2) Permenakertrans No. 4 Tahun 2014, sehingga jumlah nilai gugatan upah lembur sebesar Rp. 1.857.818.990.00.- tersebut, tidak ada korelasi, karena Pasal 2 ayat (1) menjelaskan pilihan yang ditetapkan untuk waktu kerja (bukan kerja lembur), sedangkan Pasal 4 ayat (2) menjelaskan tentang dipekerjakan pada waktu istirahat pada periode kerja (perhitungan upah lembur);

Sehingga tuntutan Para Penggugat pada angka 13 dan angka 14 halaman 7, 8, 9, 10 mengenai jumlah upah kerja lembur untuk seluruhnya sebesar Rp.



1.857.818.990.00.- dan membayar bunga moratoir sebesar 2 % per bulan, tidak memiliki dasar hukum yang benar dan tepat;

Dengan demikian Tergugat I dan Tergugat III sudah tepat dan sesuai regulasi ketenagakerjaan untuk memilih dan menetapkan waktu kerja untuk Para Penggugat;

Dalil-dalil yang disampaikan Para Penggugat pada angka 11, 12 dan angka 13 tidak mengandung unsur kebenaran hukum formal dalam memaknai secara luas regulasi ketenagakerjaan, sehingga gugatan tersebut batal demi hukum;

Jawaban angka (15) pada halaman 10, sebagai berikut :

Para Penggugat terbukti sesuai fakta, bahwa sejak mulai bekerja sampai saat ini masih tetap bekerja, walaupun telah terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

Sehingga secara otomatis telah terpenuhinya jaminan kelangsungan perlindungan kerja bagi bekerja, juga dimana kenyataannya bahwa perlindungan kelangsungan bekerja Para Penggugat sampai saat ini dijamin bekerja sampai dengan usia 56 (lima puluh enam) tahun sesuai yang ada dalam PKWT antara Para Penggugat dengan Tergugat I, sepanjang obyek pekerjaan yang sama masih ada;

Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 Pasal 19 huruf b

PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 19 ayat (1 & 2)

Tergugat I juga sudah jelaskan secara mendetail seperti pada Jawaban angka (2) sampai angka (6) a quo di atas;

Selama ini dari Tergugat I telah melakukan pembayaran Santunan Pengakhiran Hubungan Kerja (SPHK) kepada Para Penggugat untuk setiap periode kontrak berakhir/selesai;

SPHK diberikan mengaju pada regulasi sbb:

- Kepmenaker No. KEP.27/MEN/2000 "Program Santunan Pekerja Perusahaan Jasa Penunjang Pertambangan Minyak Dan Gas Bumi";
- Permenakertrans No. PER.04/MEN/II/2009 "Pencabutan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-27/MEN/2000 Tentang Program Santunan Pekerja Perusahaan Jasa Penunjang Pertambangan Minyak Dan Gas Bumi";
- PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 15, 16, 17 "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja";



Apabila periode kontrak PKWT telah berakhir, Tergugat I secara otomatis menerima/melanjutkan lagi Para Penggugat untuk bekerja di PT Pertamina EP Papua Field (Tergugat III) pada Bagian RAM di Klamono, dengan tidak pernah meminta/membuat surat lamaran atau seleksi kembali seperti karyawan rekrutmen baru;

Selama ini masa kerja Para Penggugat jika memasuki kontrak PKWT yang baru, tidak pernah memulai dari nol, pengupahannya dilakukan sesuai dengan Jabatan terakhir saat kontrak PKWT yang lama berakhir;

Dalil-dalil yang disampaikan Para Penggugat, dimana tidak memperoleh jaminan kelangsungan bekerja, tidak tepat dan tidak benar, sehingga tuntutan atau gugatan tersebut batal demi hukum;

Dari uraian-uraian semua yang disampaikan Tergugat I, serta regulasinya, maka Tergugat I dapat menyatakan dan menyimpulkan bahwa semua gugatan melalui dalil-dalil yang dikemukakan oleh Para Penggugat pada angka 1 sampai angka 15 pada halaman 2 sampai dengan halaman 10, tidak benar dan tidak tepat, karena dalil-dalil yang dikemukakan sangat bertolak belakang atau bertentangan dengan fakta sesungguhnya;

Maka sudah sepatutnya secara hukum gugatan Para Penggugat dapat ditolak atau tidak dapat diterima;

Selanjutnya mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk dapat memutus dalam putusan dengan Amar sebagai berikut:

- Menyatakan Gugatan Para Penggugat dapat ditolak atau tidak dapat diterima;
- Menghukum Para Penggugat untuk membayar semua biaya yang timbul akibat perkara ini;

Jika sekiranya Ibu/Bapak Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono) demi tegaknya keadilan berdasarkan KeTuhanan Yang Maha Esa;

## TERGUGAT II

Setelah Tergugat II membaca secara seksama dan komprehensif terhadap uraian permasalahan-permasalahan, tuntutan dan harapan dari Para Penggugat, dimana dapat dimaknai bahwa tujuan utama yang diharapkan dari Para Penggugat, yakni menginginkan Perikatan Kerja yang selama bertahun-tahun ini berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dirubah atau dibatalkan, selanjutnya menjadi Perikatan Kerja dengan bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau menjadi Karyawan Langsung Pertamina;

Halaman 40 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



Para Penggugat beranggapan bahwa Perikatan Kerja dalam bentuk PKWT tidak sah, karena dilakukan secara terus menerus dengan jenis pekerjaan yang sama;

Juga Para Penggugat beranggapan bahwa Perusahaan Jasa Penyedia Tenaga Kerja (Tergugat II) hanyalah sebagai jalan untuk melakukan Gugatan kepada Tergugat III, dalam hal ini Perusahaan Pertamina;

Sehingga dalil-dalil gugatan dari Para Penggugat berupa jenis Perikatan Kerja (PKWT), Pola Penetapan Hari Kerja, Jam Kerja, Upah Lembur, Pesangon, dan juga merasa keterpaksaan untuk menanda tangani Perikatan Kerja, hanyalah sebagai dasar gugatan agar supaya gugatan Para Penggugat dapat diterima oleh Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan dengan demikian harapan Para Penggugat akan terpenuhi, dan secara otomatis status Para Penggugat akan menjadi Karyawan Pertamina;

Gugatan dari Para Penggugat, akan diuraikan dalam bentuk bantahan dan atau jawaban oleh Tergugat II secara mendetail, dengan mengacu pada regulasi ketenagakerjaan yang berlaku serta peraturan perundang-undangan lainnya yang terkait;

Selanjutnya KEBERATAN Tergugat II diajukan dengan alasan-alasan hukum sebagai berikut:

#### **JAWABAN DALAM POKOK PERKARA:**

1. Bahwa Tergugat II menolak seluruh dalil-dalil Para Penggugat seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tersebut tidak dapat diterima;
2. Bahwa Tergugat II menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Para Penggugat, sebab dalil-dalil tersebut adalah tidak benar, tanpa dasar hukum yang jelas, serta sangat bertentangan dengan fakta-fakta hukum yang sesungguhnya, kecuali yang telah diakui secara tegas kebenarannya oleh tergugat dalam jawaban ini dan sepanjang tidak merugikan kepentingan hukum Tergugat II;
3. Bahwa benar beberapa Para Penggugat adalah karyawan aktif Tergugat II pada periode kontrak tertentu dengan skema kontrak dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sampai saat ini yang masih bekerja pada jabatan dan fungsi yang sama pada Bagian RAM (Reliability Availability Maintenance) di PT Pertamina EP Papua Field;
4. Bahwa Tergugat II menolak dengan tegas dalil Para Penggugat pada angka 1 sampai dengan angka 6 dan angka 10 sampai dengan 15;



5. Bahwa Tergugat I menyatakan dengan tegas bahwa surat Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut sah secara hukum;

Jawaban atas gugatan angka 1, huruf a s/d j, pada halaman 2 & 3, sebagai berikut:

Dengan ini Tergugat II menyampaikan Upah Para Tergugat pada Tahun 2021 & Tahun 2022, sebagai berikut:

1. h. Yohan Meres (Teknik Mekanik/Water Treatment Plant WTP – RAM) di Klamono

No.	Bulan	Upah Tahun 2021	Upah Tahun 2022	Keterangan
1	Januari	PT Foa Waya	Rp. 12.717.800	
2	Februari	PT Foa Waya	Rp. 10.177.418	
3	Maret	PT Foa Waya	Rp. 10.952.203	
4	April	PT Foa Waya	Rp. 11.375.828	
5	Mei	PT Foa Waya	Rp. 14.763.475	
6	Juni	PT Foa Waya	Rp. 13.736.224	
7	Juli	PT Foa Waya	Rp. 10.908.676	
8	Agustus	Rp. 10.558.047	PT Foa Waya	
9	September	Rp. 12.069.454	PT Foa Waya	
10	Oktober	Rp. 11.675.298	PT Foa Waya	
11	November	Rp. 13.664.436	PT Foa Waya	
12	Desember	Rp. 14.306.903	PT Foa Waya	

- i. Frangki Meres (Teknik Mekanik/Mekanik Pumping Unit – RAM) di Klamono

No.	Bulan	Upah Tahun 2021	Upah Tahun 2022	Keterangan
1	Januari	PT Foa Waya	Rp. 12.717.000	
2	Februari	PT Foa Waya	Rp. 10.177.418	
3	Maret	PT Foa Waya	Rp. 10.952.203	
4	April	PT Foa Waya	Rp. 11.375.828	
5	Mei	PT Foa Waya	Rp. 14.763.475	
6	Juni	PT Foa Waya	Rp. 13.736.224	
7	Juli	PT Foa Waya	Rp. 10.908.676	
8	Agustus	Rp. 7.510.450	PT Foa Waya	
9	September	Rp. 7.246.874	PT Foa Waya	
10	Oktober	Rp. 6.592.693	PT Foa Waya	
11	November	Rp. 7.269.241	PT Foa Waya	
12	Desember	Rp. 6.942.718	PT Foa Waya	

- j. Septinus Jems Klasjok (Teknik Mekanik/Welder – RAM) di Salawati Shift 2:1



No.	Bulan	Upah Tahun 2021	Upah Tahun 2022	Keterangan
1	Januari	PT Foa Waya	Rp. 10.962.000	
2	Februari	PT Foa Waya	Rp. 10.046.000	
3	Maret	PT Foa Waya	Rp. 13.835.000	
4	April	PT Foa Waya	Rp. 11.573.000	
5	Mei	PT Foa Waya	Rp. 13.348.000	
6	Juni	PT Foa Waya	Rp. 10.578.336	
7	Juli	PT Foa Waya	Rp. 14.511.793	
8	Agustus	Rp. 15.080.477	PT Foa Waya	
9	September	Rp. 11.543.081	PT Foa Waya	
10	Oktober	Rp. 11.543.081	PT Foa Waya	
11	November	Rp. 13.150.988	PT Foa Waya	
12	Desember	Rp. 14.115.733	PT Foa Waya	

Dari uraian secara lengkap mengenai upah yang diterima untuk tahun 2022 oleh Para Penggugat a quo di atas, bahwa secara fakta tidak diketemukan adanya nominal Upah seperti yang disampaikan Para Penggugat pada angka 1. h sampai dengan angka 1. j pada halaman 3;

Para Penggugat tidak memahami secara benar tentang pengertian Upah:

*Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 30);*

Tergugat II berkesimpulan sesuai fakta data Upah yang ada, bahwa Upah dari Para Penggugat yang termaktub pada angka 1.h sampai dengan angka 1. j pada halaman 3 adalah tidak valid, tidak benar dan ada unsur manipulatif;

Sehingga Tergugat II menolak dengan tegas dalil Para Penggugat pada angka 1. a sampai dengan angka 1. j halaman 2 & 3 karena sangat bertentangan dengan fakta-fakta hukum yang sesungguhnya;

Jawaban angka (2) s/d angka (6) pada halaman 3 s/d 5, sebagai berikut:

Landasan hukum yang dijadikan pedoman untuk melakukan gugatan hak, sebagai berikut:

- UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 96;
- Keputusan MK RI No. 100/PUU-X/2012 Tgl. 19 September 2013;

Sesuai regulasi yang ada tentang gugatan hak dari Para Penggugat, berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 96 *"Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu (2 (dua) tahun sejak timbulnya hak"*;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Juga dalam Keputusan MK RI No. 100/PUU-X/2012 Tgl. 19 September 2013 dalam Amar Putusannya bahwa UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 96, tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

Bahwa pertimbangan dari regulasi a quo di atas, maka tuntutan hak bagi Para Penggugat yang kadaluwarsa (tidak berlaku) sebagai berikut:

1. Penggugat II, untuk Tahun 2011, 2012, 2013 (Januari s/d Agustus);
2. Penggugat V, untuk Tahun 2012, 2013 (Januari s/d Agustus);
3. Penggugat VI, untuk Tahun 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 (Januari s/d Agustus);
4. Penggugat VII, untuk Tahun 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 (Januari s/d Agustus);
5. Penggugat VIII, untuk Tahun 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 (Januari s/d Agustus);
6. Penggugat IX, untuk Tahun 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 (Januari s/d Agustus);
7. Penggugat X, untuk Tahun 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 (Januari s/d Agustus);

Landasan hukum yang dijadikan pedoman untuk membuat surat Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT), adalah sebagai berikut :

- Keputusan MK RI No. 27 Tahun 2011;
- Kepmenakertrans No. 19 tahun 2012, Pasal 3 ayat (1), (2.a, b, c, d), Pasal 17 ayat (1), (2), (3), Pasal 29 ayat (1);
- UU No. 11 Tahun 2021 Bab IV Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (4);
- Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021, Bab III Alih Daya, Pasal 18, Pasal 19 dan Pasal 20;

Para Penggugat terbukti sesuai fakta, bahwa sampai saat ini masih tetap bekerja, walaupun terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, sehingga jaminan kelangsungan bekerja tidak hilang, dimana kenyataannya bahwa kelangsungan bekerja Penggugat sampai saat ini dijamin sampai dengan usia 56 (lima puluh enam) tahun sesuai yang ada dalam PKWT antara Para Penggugat dengan Tergugat II;

Berikut salah satu kutipan pertimbangan Hakim Konstitusi, sehingga terbit Keputusan MK RI No. 27 Tahun 2011 (hal. 43. [3.18]), sebagai berikut:

*Menimbang bahwa menurut Mahkamah, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis atau melalui perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh*

Halaman 44 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk

#### 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 teruat 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

*(perusahaan outsourcing) adalah kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha;*

Kutipan Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012

Pasal 3 ayat (1), (2)

Pasal 3

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

Pasal 17 ayat 1, 2, 3

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis;
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi;
- (3) Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
  - a. usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*);
  - b. usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*ca tering*);

Halaman 45 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



- c. usaha tenaga pengaman (*security*/satuan pengamanan);
- d. *usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan* dan;
- e. usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh;

Dengan terbitnya Permenakertrans RI No. 19 Tahun 2012, memberikan pemahaman yang komprehensif kepada Para Penggugat atau kepada kita semua yang ada dalam ruang Sidang, bahwa tidak semua dalam UU No. 13 Tahun 2003 dapat menguraikan secara khusus atau mengakomodir pekerjaan yang jenis dan sifat tertentu, seperti yang ada di sektor migas atau Hulu dan Energi (*lex specialis derogate legi generalis*);

Kutipan UU No. 11 Tahun 2021 Bab IV Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (4)

- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah;

Kutipan Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021, Bab III Alih Daya, Pasal 18, Pasal 19 dan Pasal 20

Pasal 18

- (1) Hubungan Kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT;
- (2) PKWT atau PKWTT sebagaimana tertulis dimaksud pada ayat (1) harus dibuat secara tertulis;
- (3) Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya;
- (4) Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;

Pasal 19

- (1) Dalam hal Perusahaan Alih Daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan PKWT maka Perjanjian Kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang obyek pekerjaan tetap ada;
- (2) Persyaratan pengalihan pelindungan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam Perusahaan Alih Daya;
- (3) Dalam hal Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh;

Halaman 46 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



## Pasal 20

- (1) Perusahaan Alih Daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat;
- (2) Syarat dan tata cara memperoleh perizinan berusaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai norma, standar, prosedur, dan kriteria perizinan berusaha yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat;

Dengan pertimbangan-pertimbangan dari regulasi a quo di atas, memberikan pemahaman kepada Para Penggugat, bahwa tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada Para Penggugat tidak dapat dikategorikan melakukan kegiatan/pekerjaan yang bersifat Utama atau Usaha Pokok (Core Business), tapi hanya bersifat Penunjang;

Yang dimaksud dengan melakukan kegiatan/pekerjaan yang bersifat usaha Utama atau Usaha Pokok, yaitu kegiatan/pekerjaan yang dilakukan oleh Para Penggugat apabila dihentikan atau tidak dikerjakan, saat itu juga akan mengganggu proses produksi;

Berikut Tergugat II memaparkan Tugas dan tanggung jawab yang dilakukan oleh Para Penggugat, yang meliputi Operator Alat Berat, Tukang Las (Welder), Operator WTP (Distribusi air), Mekanik Pumping Unit dan Power Plant;

Tugas dan Tanggung Jawab Operator Alat Berat:

- sebagai operator pelayanan operasional peralatan berat perusahaan untuk menunjang operasi perusahaan, baik pengangkatan/pengangkutan material, pembuatan lokasi dan lain-lain;
- membantu pelaksanaan pekerjaan penggunaan alat berat sesuai arahan Pengawas Pekerjaan;
- Membantu mengoptimalkan pemakaian alat berat yang ada sesuai petunjuk pengoperasian serta membuat laporan jika ada kelainan pada unit yang dipakai;

Tugas dan Tanggung Jawab Pekerjaan Tukang Las (Welder):

- melakukan pabrikasi dan pengelasan material logam menggunakan peralatan las, peralatan potong, peralatan bor;
- menjaga dan merawat peralatan-peralatan kerja supaya kondisi tetap optimal;
- melakukan monitor stok material konsumabel dan menginformasikan kepada Pengawas Pekerjaan (Karyawan Pertamina);
- Menjaga kebersihan bengkel;
- Melaporkan kegiatan harian kepada Pengawas Pekerjaan;



Tugas dan Tanggung Jawab Pekerjaan WTP (Operator Water Treatment Plant):

- Sebagai operator pompa untuk air baku maupun air bersih di lokasi pekerjaan dan rumah Perusahaan Pertamina serta Wisma Pertamina;
- Mengoperasikan sistim sedimentasi di WTP dengan melakukan kontrol aliran serta kontrol chemical yang dimasukkan ke dalam air sesuai dengan arahan Pengawas Pekerjaan;
- Membantu perawatan rutin pompa air dan penggeraknya serta mencatat parameter kritikal operasi;
- mengoperasikan sistim perpipaan baik air bersih maupun air baku;
- membantu penanggulangan kebocoran pipa air bersih maupun air baku;
- melaksanakan housekeeping harian di lokasi pekerjaan;

Tugas dan Tanggung Jawab Pekerjaan Mekanik Pumping Unit:

- melakukan pemeliharaan pompa unit;
- melakukan penggantian pelumas;
- melakukan penggantian suku cadang di dalam gear box pompa unit;
- membantu perawatan rutin pompa unit sesuai dengan arahan Pengawas Pekerjaan;

Tugas dan Tanggung Jawab Pekerjaan Pembantu Ops. Power Plant:

- sebagai operator pengoperasian panel genset sistim pembangkit listrik dan pengoperasian engine genset;
- membantu perawatan rutin unit genset, mencatat kinerja performa unit genset pada sistim listrik;
- melakukan pengecekan pipe line, separator, scrubber, dan peralatan di power plant;
- melaksanakan kegiatan rutin housekeeping di lokasi pekerjaan;
- memberikan informasi dalam bentuk weekly report/laporan mingguan dan mempersiapkan daftar hadir serta rekap lembur;
- mencatat parameter engine, listrik dan lainnya yang terkait dengan operasional, sesuai dengan format yang diberikan oleh Pengawas Pekerjaan;
- membantu pelaksanaan trouble shooting sistim pembangkit dan memberikan laporan yang akurat untuk penanganan kedepan;

Dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada Para Penggugat, seperti yang diuraikan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pekerjaan-pekerjaan tersebut hanya bersifat penunjang pada kegiatan usaha



pokok, tapi bukan bersifat pekerjaan inti/utama pada kegiatan usaha pokok di perusahaan Pertamina;

Tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada Para Penggugat, tidak selalu dilakukan setiap harinya, kecuali jika terjadi kerusakan alat atau fasilitas perusahaan Pertamina, yang sifatnya sewaktu-waktu terjadi (insidental); Dengan diuraikannya secara lengkap dan jelas regulasi dalam melakukan Perjanjian Kerja Waktu Kerja (PKWT/Alih Daya) tersebut di atas oleh Tergugat II, maka dalil-dalil yang disampaikan oleh Para Penggugat terhadap PKWT sebagai dasar hukum perikatan adalah keliru, tidak sah dan tidak memiliki kekuatan mengikat, sehingga menjadi gugur karena Para Penggugat tidak memahami perundang-undangan yang benar dan tepat;

Juga Tergugat II mengingatkan lagi kepada Para Penggugat bahwa Keputusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia itu bersifat final, binding dan ergo omnes;

Jawaban angka (5) baris ke 8 halaman 4, sebagai berikut:

Para Penggugat menyatakan bahwa setiap tahun Para Penggugat terpaksa menandatangani perpanjangan PKWT tersebut karena terdesak oleh kebutuhannya dan tidak bisa berbuat lain.....;

Sesuai fakta bahwa selama ini Para Penggugat tidak pernah merasa keberatan atau adanya intimidasi dalam menandatangani perikatan kerja PKWT sebagai perikatan kerja yang sah secara hukum;

Bukti fakta dengan diuraikannya Upah a quo di atas, Para Penggugat merasa nyaman, betah untuk kelangsungan bekerja selama bertahun-tahun bahkan ada Para Penggugat yang berpuluh-puluh tahun tetap masih bekerja;

Hal ini menjadikan bukti bahwa Para Penggugat terpaksa melakukan gugatan kepada Tergugat II karena adanya intervensi, provokasi dan harapan yang semu dari pihak lain yang tidak memahami secara utuh, benar dan tepat tentang berbagai regulasi ketenagakerjaan khususnya perikatan kerja bagi PKWT, sehingga menggiring pemahaman, cara berpikir ataupun beropini yang keliru dari Para Penggugat untuk melakukan gugatan perselisihan Hak;

Jawaban angka (10) sampai dengan angka (14) pada halaman 6 sampai dengan 10, sebagai berikut:

Tergugat II telah melaksanakan waktu kerja sesuai dengan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku, yakni 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau dengan status Pekerja Harian (*Non Shift*);

Hal ini sudah sesuai regulasi, sebagai berikut:

*Halaman 49 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk*



- UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 77 ayat (2) huruf b;
- Kepmenakertrans No. 234 Tahun 2003 Pasal 2 ayat (1) huruf b;
- Kepmenakertrans No. 102 Tahun 2004 Pasal 1 ayat (1);
- Permenakertrans No. 15 Tahun 2005 Pasal 2 ayat (1) huruf a;
- Permenakertrans No. 4 Tahun 2014 Pasal 2 ayat (1.b) dan Pasal 2 ayat (4);
- PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 65;

Sesuai Perikatan kerja Penggugat X (Septinus Jems Klasjok) dengan Tergugat II, sejak 01 Agustus 2021 sampai sekarang status kerja shift (12 jam) dan sistem kerja periode yakni 14 hari kerja dan 7 hari Istirahat (2:1), karena lokasi kerja terletak di daerah terpencil, kegiatan memerlukan waktu kerja dan waktu istirahat khusus, yakni di Lapangan Salawati;

Sesuai dalil Para Penggugat pada angka 10 baris ke 4 yang tertulis sebagai berikut:

..... Ketentuan waktu kerja mana tersebut bertentangan dengan ketentuan waktu kerja dan waktu istirahat yang telah diatur dalam Pasal 27 ayat (3) huruf a Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode 2018-2020 maupun pada PKB-PKB sebelumnya yang berlaku pada Tergugat III;

Dalil-dalil atau alasan-alasan tersebut di atas tidak ada relevansi dengan status Para Penggugat, karena PKB tersebut sebagai perikatan kerja antara PT Pertamina EP dengan Karyawannya (Serikat Pekerja Pertamina EP – SP PEP), sedangkan status Para Penggugat memiliki perikatan kerja dengan Tergugat II. Sehingga isi dalam PKB tersebut tidak secara otomatis dijadikan dasar untuk perikatan kerja antara Para Penggugat;

Begitu pula pasal 27 ayat (3) huruf a dalam PKB, Para Penggugat karena tidak memahami secara komprehensif tentang isi PKB tersebut, atau tidak membaca secara utuh pada Pasal 1 ayat (20) PKB tentang makna atau pengertian Daerah Operasi Tertentu.

Daerah Operasi Tertentu adalah:

- Lokasi tempat dilakukan eksplorasi, eksploitasi dan/atau pengapalan hasil tambang, terletak di daerah terpencil, hutan atau lepas pantai, dan;
- Kegiatannya memerlukan waktu kerja dan waktu istirahat khusus sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku, dan;
- Sifat pekerjaannya terus menerus dan Pekerja diharuskan berada di lokasi kerja dalam jangka waktu tertentu;

Karena tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dari Tergugat II kepada Para Penggugat yang tidak mengharuskan untuk dilaksanakan dan dijalankan secara terus menerus sesuai jenis dan sifat pekerjaan (Kepmenakertrans No. 233



Tahun 2003 Pasal 2) yang tidak menyebabkan terganggunya kegiatan operasional/produksi Tergugat III, maka Tergugat II bersama Tergugat III berhak menentukan waktu kerja, yang akan diterapkan untuk Para Penggugat yakni waktu kerja adalah 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, kecuali untuk Penggugat X sejak 01 Agustus 2021 telah menggunakan waktu kerja 12 jam sehari selama periode 14 hari kerja dan 7 hari waktu istirahat (2:1);

Dengan penjelasan sekaligus memberikan pengertian dan pemahaman kepada Para Penggugat, tentang perikatan kerja tersebut di atas, maka dalil gugatan dari Para Penggugat sangatlah lemah dan tidak mendasar, serta tanpa dilakukan kajian berpikir yang mendalam secara hukum;

Jika dipahami secara hukum bahwa PKB adalah perikatan antara pihak Pertamina EP (Korporasi) dengan karyawannya, sedangkan PWKT adalah perikatan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat II;

Tidak secara otomatis isi dalam PKB harus sama dalam isi dalam PKWT, begitupun dalam implementasinya, karena subyek hukum yang melakukan perikatan kerja sangat berbeda;

Sehingga dalil-dalil yang disampaikan Para Penggugat pada baris ke 15 sampai dengan ke 18 halaman 6, tidak mempunyai makna hukum yang ada berkorelasi dan ada relevansinya;

Sehingga dengan demikian gugatan tersebut dapat disimpulkan irasional, unknowledge ataupun lemah dalam penalaran hukum (legal of reasioning) dan secara otomatis batal demi hukum;

Jawaban angka (11, 12,13, 14) pada halaman 6 s/d 10, sebagai berikut:

Sama seperti pada jawaban angka 10 a quo, bahwa waktu lembur bukan suatu keharusan, tapi suatu kebutuhan kerja yang dibutuhkan perusahaan, karena sifat pekerjaan yang tidak bisa dikerjakan atau diselesaikan pada jam kerja normal;

Kepmenakertrans No. 234 Tahun 2003 Pasal 2 ayat (1, 2 dan 3) "Waktu Kerja Dan Istirahat Pada Sektor Usaha Energi Dan Sumber Daya Mineral Pada Daerah Tertentu"), sebagai berikut:

Pasal 2

Perusahaan di bidang Energi dan Sumber Daya Mineral termasuk perusahaan jasa penunjang yang melakukan kegiatan di daerah operasi tertentu dapat memilih dan menetapkan salah satu dan atau beberapa waktu kerja sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan sebagai berikut:



- (1) a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk waktu kerja 6 (enam) hari dalam 1 (satu) minggu;
  - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk waktu kerja 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu;
  - c. 9 (sembilan) jam 1 (satu) hari dan maksimum 45 (empat puluh lima) jam dalam 5 (lima) hari kerja untuk satu periode kerja;
  - d. 10 (sepuluh) jam 1 (satu) hari dan maksimum 50 (lima puluh) jam dalam 5 (lima) hari kerja untuk satu periode kerja;
  - e. 11 (sebelas) jam 1 (satu) hari dan maksimum 55 (lima puluh lima) jam dalam 5 (lima) hari kerja untuk satu periode kerja;
  - f. 9 (sembilan) jam 1 (satu) hari dan maksimum 63 (enam puluh tiga) jam dalam 7 (tujuh) hari kerja untuk satu periode kerja;
  - g. 10 (sepuluh) jam 1 (satu) hari dan maksimum 70 (tujuh puluh) jam dalam 7 (tujuh) hari kerja untuk satu periode kerja;
  - h. 11 (sebelas) jam 1 (satu) hari dan maksimum 77 (tujuh puluh tujuh) jam dalam 7 (tujuh) hari kerja untuk satu periode kerja;
  - i. 9 (sembilan) jam 1 (satu) hari dan maksimum 90 (sembilan puluh) jam dalam 10 (sepuluh) hari kerja untuk satu periode kerja;
  - j. 10 (sepuluh) jam 1 (satu) hari dan maksimum 100 (seratus) jam dalam 10 (sepuluh) hari kerja untuk satu periode kerja;
  - k. 11 (sebelas) jam 1 (satu) hari dan maksimum 110 (seratus sepuluh) jam dalam 10 (sepuluh) hari kerja untuk satu periode kerja;
  - l. 9 (sembilan) jam 1 (satu) hari dan maksimum 126 (seratus dua puluh enam) jam dalam 14 (empat belas) hari kerja untuk satu periode kerja;
  - m. 10 (sepuluh) jam 1 (satu) hari dan maksimum 140 (seratus empat puluh) jam dalam 14 (empat belas) hari kerja untuk satu periode kerja;
  - n. 11 (sebelas) jam 1 (satu) hari dan maksimum 154 (seratus lima puluh empat) jam dalam 14 (empat belas) hari kerja untuk satu periode kerja;
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a sampai dengan huruf n, tidak termasuk waktu istirahat sekurang-kurangnya selama 1 (satu) jam;
- (3) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c sampai dengan huruf n, sudah termasuk waktu kerja lembur tetap sebagai kelebihan 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari;
- Kepmenakertrans No. 102 Tahun 2004 Pasal 1 ayat (1) "Waktu Kerja Lembur Dan Upah Lembur Kerja Lembur", sebagai berikut:



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah;

Permenakertrans No. 4 Tahun 2014 Pasal 1 ayat (2) "Waktu Kerja Dan Waktu istirahat Pada Kegiatan Usaha Hulu Minyak Dan Gas Bumi", sebagai berikut :

## Pasal 2

- (1) Perusahaan pada kegiatan usaha hulu minyak dan gas bumi termasuk perusahaan jasa penunjang dapat memilih dan menetapkan salah satu dan/atau beberapa waktu kerja dan waktu istirahat sesuai kebutuhan operasional perusahaan sebagai berikut:
  - a. waktu kerja 6 (enam) hari dalam 1 (satu) minggu dan waktu istirahat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu dengan ketentuan 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu;
  - b. waktu kerja 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu dan waktu istirahat 2 (dua) hari dalam 1 (satu) minggu dengan ketentuan 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu, dan;
  - c. waktu kerja maksimal 28 (dua puluh delapan) hari berturut-turut dengan ketentuan perbandingan waktu kerja dengan waktu istirahat minimal 2 (dua) banding 1 (satu) dalam 1 (satu) periode kerja. Dalam hal perbandingan antara waktu kerja dengan waktu istirahat menghasilkan angka pecahan maka waktu istirahat dibulatkan ke atas;
- (2) Dalam hal perusahaan menerapkan waktu kerja dan waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, maka jam kerja paling lama 11 (sebelas) jam dalam 1 (satu) hari dengan ketentuan waktu kerja dimaksud tidak termasuk waktu istirahat sekurang-kurangnya 1 (satu) jam;
- (3) Pelaksanaan waktu kerja dan waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sesuai dengan waktu kerja dan waktu istirahat yang dipilih dan ditetapkan oleh perusahaan;
- (4) Dalam hal perusahaan menerapkan waktu kerja dan waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b maka berlaku Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia

Halaman 53 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk

#### 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

Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur;

- (5) Dalam hal perusahaan telah memilih waktu kerja dan waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, ternyata pekerja/buruh dipekerjakan kurang dari waktu kerja yang dipilih maka perusahaan wajib membayar upah dan upah kerja lembur sesuai dengan waktu kerja yang dipilih dan ditetapkan;

Dari regulasi tersebut di atas dapat dilihat secara jelas bahwa untuk waktu kerja ada beberapa pilihan (option) yang disediakan untuk perusahaan pada kegiatan usaha hulu minyak dan gas bumi atau PT Pertamina EP (Tergugat III) termasuk Perusahaan Jasa Penunjang atau PT NOMRO JAYA (Tergugat II);

Waktu kerja yang dipilih dan ditetapkan oleh Tergugat II dan Tergugat III adalah sesuai Pasal 2 ayat (1) huruf b pada Kepmenakertrans No. 234 Tahun 2003 dan Permenakertrans No. 4 Tahun 2014, yakni:

“Waktu kerja 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu dan waktu istirahat 2 (dua) hari dalam 1 (satu) minggu dengan ketentuan 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu“;

Namun Para Penggugat dalam dalil-dalinya merasa kehilangan hak untuk kerja lembur reguler, karena tidak dipekerjakan selama 12 jam kerja dan meminta waktu kerja secara periode tertentu yakni 14 hari kerja dan 7 hari istirahat (14:7 atau 2:1), dimana Para Penggugat memilih sendiri waktu kerja sesuai keinginan dan kemauan mereka sendiri dengan mengacu pada Pasal 2 ayat (1) huruf n pada Kepmenakertrans No. 234 Tahun 2003 dan Pasal 2 ayat (1) huruf c pada Permenakertrans No. 4 Tahun 2014;

Dari Jabatan/Pekerjaan yang ada pada Para Penggugat, seperti Operator Alat Berat, Tukang Las (Welder), Mekanik Pumping Unit, Operator Water Treatment Plan (WTP), secara logika apakah pekerjaan tersebut harus dilakukan secara rutin pada waktu siang dan malam dan terus menerus?;

Jelas tidak! karena tidaklah mungkin Para Penggugat seperti Jabatan Operator Alat Berat, Tukang Las (Welder), Mekanik Pumping Unit, Operator Water Treatment Plant (WTP) bekerja siang dan malam, kecuali terjadi gangguan atau kerusakan yang sifatnya hanya sewaktu-waktu (insidental) pada perpipaan atau proses produksi. Kalaupun itu terjadi gangguan atau kerusakan, kepada Para Penggugat akan diminta melakukan kerja lembur jika melewati jam kerja normal 8 jam, dan akan diberikan upah lembur sesuai jumlah jam lembur yang dilakukan;

Halaman 54 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



Gugatan pokok pada angka 11, Para Penggugat menterjemahkan/menetapkan sendiri waktu kerja sesuai Pasal 2 ayat (1) huruf c pada Permenakertrans No. 4 Tahun 2014, yang berbunyi "waktu kerja maksimal 28 (dua puluh delapan) hari berturut-turut dengan ketentuan perbandingan waktu kerja dengan waktu istirahat minimal 2 (dua) banding 1 (satu) dalam 1 (satu) periode kerja. Dalam hal perbandingan antara waktu kerja dengan waktu istirahat menghasilkan angka pecahan maka waktu istirahat dibulatkan ke atas;

Sehingga Para Penggugat membuat rincian perhitungan jumlah upah kerja lembur seperti pada angka 13 huruf a sampai dengan huruf j, yang didasarkan pada Pasal 4 ayat (2) huruf a pada Permenakertrans No. 4 Tahun 2014;

Kalau dicermati secara benar, bahwa Pasal 4 ayat (2) huruf a pada Permenakertrans No. 4 Tahun 2014, tersebut khusus menjelaskan hal pekerja/buruh yang bekerja pada waktu istirahat/off untuk skema waktu kerja periode 2:1, maka pekerja/buruh wajib dibayarkan upah lembur;

Bahwa Para Penggugat dalam memahami regulasi ketenagakerjaan tentang waktu kerja dan waktu kerja lembur pada regulasi yang diuraikan Tergugat II a quo di atas, secara fakta hukum Para Penggugat telah memaknai secara tidak tepat dan tidak benar norma pada Pasal 2 ayat (1) pada Kepmenakertrans No. 234 Tahun 2003 dan norma Pasal 2 ayat (1) dan Pasal 4 ayat (2) Permenakertrans No. 4 Tahun 2014, sehingga jumlah nilai gugatan upah lembur sebesar Rp. 1.857.818.990 tersebut, tidak ada korelasi, karena Pasal 2 ayat (1) menjelaskan pilihan yang ditetapkan untuk waktu kerja (bukan kerja lembur), sedangkan Pasal 4 ayat (2) menjelaskan tentang dipekerjakan pada waktu istirahat pada periode kerja (perhitungan upah lembur);

Sehingga tuntutan Para Penggugat pada angka 13 dan angka 14 halaman 7, 8, 9, 10 mengenai jumlah upah kerja lembur untuk seluruhnya sebesar Rp. 1.857.818.990.00.- dan membayar bunga moratoir sebesar 2 % per bulan, tidak memiliki dasar hukum yang benar dan tepat;

Dengan demikian Tergugat II dan Tergugat III sudah tepat dan sesuai regulasi ketenagakerjaan untuk memilih dan menetapkan waktu kerja untuk Para Penggugat;

Dalil-dalil yang disampaikan Para Penggugat pada angka 11, 12 dan angka 13 tidak mengandung unsur kebenaran hukum formal dalam memaknai secara luas regulasi ketenagakerjaan, sehingga gugatan tersebut batal demi hukum; Jawaban angka (15) pada halaman 10, sebagai berikut:



Para Penggugat terbukti sesuai fakta, bahwa sejak mulai bekerja sampai saat ini masih tetap bekerja, walaupun telah terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

Sehingga secara otomatis telah terpenuhinya jaminan kelangsungan perlindungan kerja bagi bekerja, juga dimana kenyataannya bahwa perlindungan kelangsungan bekerja Para Penggugat sampai saat ini dijamin bekerja sampai dengan usia 56 (lima puluh enam) tahun sesuai yang ada dalam PKWT antara Para Penggugat dengan Tergugat II, sepanjang obyek pekerjaan yang sama masih ada;

Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 Pasal 19 huruf b

PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 19 ayat (1 & 2)

Tergugat II juga sudah jelaskan secara mendetail seperti pada Jawaban angka (2) sampai angka (6) a quo di atas;

Selama ini dari Tergugat II telah melakukan pembayaran Santunan Pengakhiran Hubungan Kerja (SPHK) kepada Para Penggugat untuk setiap periode kontrak berakhir/selesai;

SPHK diberikan mengaju pada regulasi sbb:

- Kepmenaker No. KEP.27/MEN/2000 "Program Santunan Pekerja Perusahaan Jasa Penunjang Pertambangan Minyak Dan Gas Bumi";
- Permenakertrans No. PER.04/MEN/II/2009 "Pencabutan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-27/MEN/2000 Tentang Program Santunan Pekerja Perusahaan Jasa Penunjang Pertambangan Minyak Dan Gas Bumi";
- PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 15, 16, 17 " Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja";

Apabila periode kontrak PKWT telah berakhir, Tergugat II secara otomatis menerima/melanjutkan lagi Para Penggugat untuk bekerja di PT Pertamina EP Papua Field (Tergugat III) pada Bagian RAM di Klamono, dengan tidak pernah meminta/membuat surat lamaran atau seleksi kembali seperti karyawan rekrutmen baru;

Selama ini masa kerja Para Penggugat jika memasuki kontrak PKWT yang baru, tidak pernah memulai dari nol, pengupahannya dilakukan sesuai dengan Jabatan terakhir saat kontrak PKWT yang lama berakhir;

Dalil-dalil yang disampaikan Para Penggugat, dimana tidak memperoleh jaminan kelangsungan bekerja, tidak tepat dan tidak benar, sehingga tuntutan atau gugatan tersebut batal demi hukum;



Dari uraian-uraian semua yang disampaikan Tergugat II, serta regulasinya, maka Tergugat II dapat menyatakan dan menyimpulkan bahwa semua gugatan melalui dalil-dalil yang dikemukakan oleh Para Penggugat pada angka 1 sampai angka 15 pada halaman 2 sampai dengan halaman 10, tidak benar dan tidak tepat, karena dalil-dalil yang dikemukakan sangat bertolak belakang atau bertentangan dengan fakta sesungguhnya;

Maka sudah sepatutnya secara hukum gugatan Para Penggugat dapat ditolak atau tidak dapat diterima;

Selanjutnya mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk dapat memutus dalam putusan dengan Amar sebagai berikut:

- Menyatakan Gugatan Para Penggugat dapat ditolak atau tidak dapat diterima;
- Menghukum Para Penggugat untuk membayar semua biaya yang timbul akibat perkara ini;

Jika sekiranya Ibu/Bapak Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono) demi tegaknya keadilan berdasarkan KeTuhanan Yang Maha Esa;

## **TERGUGAT III**

### **I. PENJELASAN UMUM**

1. PT Pertamina EP ("Tergugat III") selaku Kontraktor Kontrak Kerja Sama (KKKS) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi dan melaksanakan kegiatannya berdasarkan Kontrak Kerja Sama yang dibuat dan ditandatangani pada tanggal 17 September 2005 dengan BPMIGAS (Badan Pelaksana Kegiatan Hulu Minyak dan Gas Bumi) yang saat ini dikenal dengan Satuan Kerja Khusus Pelaksana Kegiatan Usaha Hulu Minyak Dan Gas Bumi (SKK Migas);
2. Sesuai amanat Undang Undang Nomor 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi, Tergugat III diberi mandat oleh Pemerintah Republik Indonesia untuk melakukan Kegiatan Usaha Hulu Minyak Gas Bumi yang terdiri dari kegiatan eksplorasi (pencarian cadangan minyak dan gas bumi) dan eksploitasi (produksi minyak dan gas bumi) di wilayah kerja yang didelegasikan dalam Kontrak Kerja Sama, adapun salah satu Wilayah Kerja tersebut adalah di Lapangan/Field Papua yang terletak di Propinsi Papua Barat Daya;
3. Mempertimbangkan faktor ekonomi, sosial dan dinamika kegiatan operasional di Lapangan, Tergugat III melakukan pengadaan jasa

*Halaman 57 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk*



tenaga kerja penunjang untuk membantu pekerjaan fungsi Reliability and Availability Maintenance (RAM) yang merupakan fungsi *supporting* untuk mendukung pelaksanaan kegiatan operasional Tergugat III. Berdasarkan hasil pengadaan jasa yang dilaksanakan, PT Foa Waya ("Tergugat I") terpilih sebagai pemenang tender untuk melaksanakan kegiatan *support* yang dibutuhkan. Pada tanggal 18 Juli 2022, antara Tergugat III dengan Tergugat I menandatangani Perjanjian Jasa Tenaga Kerja Penunjang Untuk Membantu Kegiatan Operasional Fungsi RAM dengan jangka waktu selama 12 (dua belas) bulan ("Perjanjian/Kontrak Jasa"). Bahwa pihak-pihak yang mengajukan Gugatan *a quo* atas nama: James Renold Aupe, Nelson Yable, Yan Mario Bonny Maituman, John Marthen Sigidifat, Yohanis Malagwar, Alexander Sesa, Isak Y.Y Tatipikalawan, Yohan Meres, Frangki Meres, Septinus Jems Klasjok ("Para Penggugat") merupakan para pekerja dari Tergugat I yang ditugaskan Tergugat I untuk pelaksanaan Kontrak Pengadaan dengan Tergugat III dimaksud;

4. Berdasarkan uraian posita yang dikemukakan Para Penggugat, bahwa dasar pengajuan gugatan *a quo* adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ("PKWT") antara Para Penggugat dengan Tergugat I tertanggal 1 September 2018 (yang mana telah habis jangka waktunya pada tahun 2020). Oleh karenanya, tuntutan Para Penggugat yang meminta untuk dijadikan sebagai Pekerja Tergugat III adalah gugatan yang keliru dan tidak berdasar karena jelas kiranya antara Para Penggugat dengan Tergugat III tidak pernah ada keterikatan dalam suatu hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU No. 13 Tahun 2003") *juncto* Undang Undang Cipta Kerja ("UU Nomor 11 Tahun 2020") *juncto* Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja ("Perpu No. 2 Tahun 2022");

## II. DALAM KONVENSI

Tergugat III dengan ini menolak seluruh dan segala hal yang dikemukakan atau didalilkan oleh Para Penggugat dalam Gugatan *a quo*, kecuali untuk hal-hal yang dengan tegas diakui dan secara tertulis oleh Tergugat III dalam Jawaban ini;

## III. DALAM EKSEPSI

Halaman 58 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



Majelis Hakim Yang Mulia, terlebih dahulu perkenankanlah Tergugat III menyampaikan Eksepsi terhadap Gugatan *a quo*, sebagai berikut:

A. PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TIDAK MEMILIKI KOMPETENSI ABSOLUT UNTUK MEMERIKSA DAN MEMUTUS PERKARA A QUO;

5. Bahwa Para Penggugat dalam Posita Gugatan sebagai berikut:

- Poin 3 halaman 4 mendalilkan:

*“Bahwa PKWT bukti P-1, di atas, dibuat tidak memenuhi syarat objektif dari syarat sahnya perjanjian yaitu, “suatu sebab yang halal” seperti diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata .....”;*

- Poin 4 halaman 4 mendalilkan:

*“Bahwa PKWT bukti P-1 di atas, juga dibuat tidak memenuhi syarat sahnya perjanjian .....”;*

- Poin 6 halaman 4 mendalilkan:

*“Bahwa oleh karena PKWT bukti P-1, diatas tidak dan batal demi hukum disebabkan karena tidak terpenuhinya syarat objektif yaitu “suatu sebab yang halal” sebagaimana disebutkan pada dalil angka 3 (tiga) di atas, maka perikatan mana tersebut seolah-olah tidak pernah ada, atau semula secara yuridis tidak ada perikatan.”;*

selanjutnya Para Penggugat dalam Petitum poin 2 sampai dengan 7 halaman 11 yang pada intinya meminta agar menyatakan surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat antara Tergugat I dengan Para Penggugat tidak sah dan batal demi hukum;

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka secara nyata Para Penggugat telah menjadikan dasar-dasar dalam ketentuan pokok-pokok Perdata sebagai dalil dalam Gugatan *a quo*. Hal ini diperkuat kembali dengan adanya Petitum dalam Gugatan *a quo* yang meminta agar PKWT dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum. Posita dan Petitum yang demikian diketahui secara umum merupakan pokok perkara Perdata terkait dengan keabsahan sebuah Perjanjian yang tunduk pada ketentuan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;

6. Selanjutnya, Para Penggugat dalam Posita Gugatan poin 12 halaman 7 mendalilkan: *“Bahwa menurut Pasal 1365 BW, tiap-tiap perbuatan melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada*

*Halaman 59 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk*



*orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian”;*

Berdasarkan hal tersebut di atas, adalah fakta yang tidak terbantahkan bahwa Para Penggugat menjadikan dalil Perbuatan Melawan Hukum (“PMH”) sebagai dasar dalil yang diajukan dalam Gugatan *a quo*;

Bahwa Dalil PMH yang disampaikan Para Penggugat dalam Gugatan *a quo* tersebut telah diketahui secara umum adalah merupakan pokok perkara dalam ranah perdata yang menjadi ranah pemeriksaan dalam persidangan Perdata umum;

7. Dalam hal ini, tuntutan pernyataan PMH dan penentuan perihal keabsahan suatu perjanjian yang kemudian dijadikan dasar dari dalil – dalil Posita yang terkesan dipaksakan oleh Para Penggugat agar dapat sejalan dengan ketentuan Undang–Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“UU No. 2 Tahun 2004”) untuk kemudian permintaan tersebut ditegaskan kembali oleh Para Penggugat dalam Petitum Gugatan;

Padahal pernyataan PMH maupun penentuan keabsahan suatu Perjanjian yang didasarkan pada ketentuan hukum Perdata umum yang diatur dalam Kitab Undang–Undang Hukum Perdata, bukan merupakan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial (“PHI”), karena PHI berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (1) Jo. Pasal 2 UU No. 2 Tahun 2004, hanya memeriksa dan memutus 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial yang meliputi:

- a. perselisihan hak;
  - b. perselisihan kepentingan;
  - c. perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan;
  - d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;
8. Berdasarkan penjelasan tersebut di atas dan dengan mengingat fakta yang tidak terbantahkan dan telah diakui sendiri oleh Para Penggugat dalam dalil Posita Gugatan *a quo* bahwa yang menjadi objek utama dari Gugatan *a quo* adalah mengenai PMH yang dituduhkan oleh Para Penggugat dilakukan oleh Tergugat serta keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka kewenangan absolut untuk memeriksa dan mengadili Gugatan *a*

*Halaman 60 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk*



*quo* berada pada Pengadilan Negeri dan bukan pada PHI. Sehingga sesuai dengan Pasal 1 angka 17 Jo. Pasal 2 UU No. 2 Tahun 2004, dapat disimpulkan bahwa PHI tidak mempunyai kompetensi absolut dan tidak berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara yang diajukan oleh Para Penggugat;

9. Bahwa terkait hal-hal yang bukan kewenangannya, secara *ex-officio* hakim harus menyatakan diri tidak berwenang, sebagaimana yang telah jelas diatur dalam pasal 132 Rv, yang berbunyi: "*Dalam hal hakim tidak berwenang karena jenis pokok perkaranya, maka ia meskipun tidak diajukan tangkisan tentang ketidakwenangannya, karena jabatannya wajib menyatakan dirinya tidak berwenang.*";

10. Dengan demikian sudah sepatutnya Yang Mulia Majelis Hakim dalam Perkara *a quo* menolak untuk memeriksa dan mengadili perkara ini karena secara *absolut* tidak berwenang untuk mengadili sengketa keperdataan. Untuk itu mohon Majelis Hakim memberikan Putusan Sela untuk menolak atau setidaknya menyatakan gugatan Para Penggugat *tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklaard)*;

## B. PENGGUGAT TELAH KELIRU MENARIK TERGUGAT III DALAM PERKARA A QUO KARENA TIDAK ADANYA HUBUNGAN HUKUM ANTARA PARA PENGGUGAT DENGAN TERGUGAT III

11. Majelis Hakim Yang Mulia, Izinkan Tergugat III sampaikan lebih lanjut bahwa Gugatan *a quo* yang diajukan oleh Para Penggugat merupakan Gugatan yang cacat formil, dimana Para Penggugat keliru dan tidak tepat dalam menarik Tergugat III sebagai pihak dalam perkara *a quo*;

12. Bahwa Para Penggugat mendalilkan pada Posita poin 2 halaman 3 sd 4 Gugatan *a quo*, sebagai berikut: "*Bahwa pada tanggal 01 September 2018, Tergugat I sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh dan Para Penggugat mengadakan hubungan kerja dengan membuat surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), masing-masing sebagai berikut:*

a. Surat PKWT Penggugat I tertanggal 01-09-2018, No. /FW/SRG/IX/2018;

b. Surat PKWT Penggugat II tertanggal 01-09-2018, No. /FW/SRG/IX/2018;



- c. Surat PKWT Penggugat III tertanggal 01-09-2018, No. /FW/SRG/IX/2018;
- d. Surat PKWT Penggugat IV tertanggal 01-09-2018, No. /FW/SRG/IX/2018;
- e. Surat PKWT Penggugat V tertanggal 01-09-2018, No. /FW/SRG/IX/2018;
- f. Surat PKWT Penggugat VI tertanggal 01-09-2018, No. /FW/SRG/IX/2018;
- g. Surat PKWT Penggugat VII tertanggal 01-09-2018, No. /FW/SRG/IX/2018;
- h. Surat PKWT Penggugat VIII tertanggal 01-09-2018, No. /FW/SRG/IX/2018;
- i. Surat PKWT Penggugat IX tertanggal 01-09-2018, No. /FW/SRG/IX/2018;
- j. Surat PKWT Penggugat X tertanggal 01-09-2018, No. /FW/SRG/IX/2018;

Majelis Hakim Yang Mulia, berdasarkan dalil yang Para Penggugat sampaikan tersebut di atas, maka secara fakta hukum yang tidak terbantahkan bahwa Para Penggugat dengan tegas mengakui hubungan hukum dalam perkara a quo adalah hubungan antara Para Penggugat dengan Tergugat I dan bukan hubungan hukum dengan Tergugat III;

13. Menjadi keheranan Tergugat III bahwa dalam petitum Gugatan poin 8, 9, 10 halaman 11 dimana Para Penggugat meminta kepada Majelis Hakim untuk:

*"8. Memerintahkan Tergugat III, menerbitkan surat keputusan untuk mengangkat para Penggugat menjadi karyawan tetap pada perusahaan Tergugat III (PT. Pertamina EP. Asset 4 Papua Field);*

*9. Memerintahkan Tergugat III, membayar upah/gaji kepada Para Penggugat sama seperti upah/gaji yang diterima para pekerja (Karyawan) yang bekerja pada perusahaan Tergugat III, (PT. Pertamina EP Asset 4 Papua Field);*

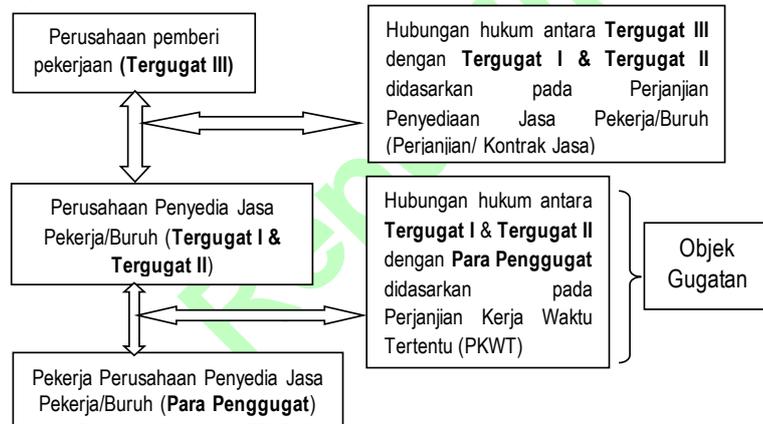
*10. Menghukum Tergugat III, membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp. 500.000.00.- (Lima ratus Ribu Rupiah) setiap hari terhitung sejak putusan ini berkekuatan tetap sampai dengan Tergugat III, menerbitkan surat keputusan untuk mengangkat para*



Penggugat menjadi karyawan tetap pada perusahaan Tergugat III (PT. Pertamina EP, Asset 4 Papua Field);

14. Dalam uraian positanya, Para Penggugat telah mengakui keberadaan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (in casu Tergugat I dan PT Nomro Jaya selaku "Tergugat II") dan menjadikan PKWT antara Tergugat I & Tergugat II dengan Para Penggugat sebagai dasar dalam Gugatan a quo. Namun ternyata Para Penggugat malah menarik Tergugat III yang tidak memiliki hubungan hukum dalam pelaksanaan PKWT dimaksud;

Ketiadaan hubungan hukum tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



15. Bahwa sesuai dengan doktrin ilmu hukum sebagaimana diuraikan dalam buku Hukum Acara Perdata halaman 114, karangan M. Yahya Harahap, penerbit: Sinar Grafika, yang berbunyi: "Yang sah sebagai Penggugat ataupun Tergugat adalah pihak yang langsung terlibat dalam perjanjian. Pihak ketiga tersebut tidak dapat dijadikan pihak yang Tergugat, karena akan berakibat orang yang ditarik sebagai Tergugat salah sasaran atau keliru orang yang digugat";

16. Merujuk Yurisprudensi Tetap pada Putusan Mahkamah Agung No. 639 K/Sip/1975 tanggal 28 Mei 1977 yang pada intinya menyatakan; "Bila salah satu pihak dalam suatu perkara tidak ada hubungan hukum dengan objek perkara. Maka gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima";

17. Bahwa berdasarkan hal-hal sebagaimana diuraikan tersebut diatas, maka jelas bahwa Para Penggugat telah keliru menarik Tergugat III dalam gugatannya, sehingga adalah layak dan tepat kiranya apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara a



quo berkenan untuk menyatakan Gugatan *tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklaard)*;

C. TIDAK PERNAH ADA BADAN HUKUM YANG BERNAMA "PT PERTAMINA EP ASSET 4 PAPUA FIELD" YANG DIDALILKAN PENGUGAT SEBAGAI TERGUGAT III DALAM PERKARA A QUO

18. Para Penggugat pada poin 3 halaman 2 Gugatannya menyatakan bahwa Gugatan *a quo* ditujukan kepada: "PT Pertamina EP Asset 4 Papua Field, beralamat di Jln. A.Yani, Kota Sorong selanjutnya disebut Tergugat III";

19. Bahwa instansi dan atau badan hukum "PT Pertamina EP Asset 4 Papua Field, beralamat di Jln. A.Yani, Kota Sorong selanjutnya disebut Tergugat III" tidak pernah ada di Indonesia, kecuali jika institusi dan atau badan hukum itu dibentuk dan disahkan sendiri oleh Para Penggugat. Untuk membuktikannya, dapat diperiksa kembali nama-nama badan hukum yang terdaftar/ tercatat di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia sebagai lembaga resmi untuk mengesahkan pendirian suatu badan hukum yang berbentuk perseroan terbatas (PT) di Republik Indonesia;

20. Dapat kami sampaikan kepada Para Penggugat bahwa Tergugat III adalah badan hukum Perseroan Terbatas bernama PT PERTAMINA EP yang berkedudukan di Jakarta Selatan, didirikan berdasarkan hukum Republik Indonesia berdasarkan Akta Pendirian No. 4 tanggal 13 September 2005 yang dibuat dihadapan Marianne Vicentia Hamdani, SH, notaris di Jakarta yang telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia No. C-266007 HT 01.01.TH.2005 tanggal 20 September 2005 yang telah dirubah melalui akta perubahan No.20 tanggal 26 Agustus 2008 yang dibuat dihadapan Marianne Vincentia Hamdani, SH Notaris di Jakarta yang telah mendapat persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. AHU-75866.AH.01.02 Tahun 2008 tanggal 20 Oktober 2008;

21. Bahwa sekalipun dapat dibuktikan bahwa Tergugat III memiliki wilayah kerja yang salah satunya terletak di wilayah Kota Sorong, namun hal tersebut tidak serta merta menjadikan Tergugat III secara *rechtspersoon* berkedudukan hukum di Kota Sorong. Dalam hal ini jelas, Para Penggugat telah keliru dan tidak cermat dalam mengidentifikasi profil Tergugat III yang membuat Gugatan *a quo*

Halaman 64 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



cacat hukum. Oleh karena itu, sesuai ketentuan pasal 5 ayat (1) Undang Undang 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (“UU No. 40 Tahun 2007”), yang berbunyi: “*Perseroan mempunyai nama dan tempat kedudukan dalam wilayah negara Republik Indonesia yang ditentukan dalam anggaran dasar*”;

22. Bahwa Tergugat III merupakan badan hukum yang berdiri pada tanggal 13 September 2005. Khusus terkait dengan hal ini, Para Penggugat juga dapat dinilai memiliki itikad buruk agar seolah-olah Gugatan *a quo* terkesan fantastis dengan dalil dalam Posita Gugatan poin 1 huruf h, i halaman 3 yang mendalilkan beberapa Penggugat telah dipekerjakan sejak sebelum tahun 2005, bagaimana mungkin hal itu bisa terjadi sementara Tergugat sendiri merupakan badan hukum yang didirikan pada tahun 2005?;

23. Dengan demikian nyata bahwa Para Penggugat telah salah alamat (*error in persona*) dalam menyampaikan gugatannya kepada Tergugat III, karena:

- Tidak ada badan hukum yang bernama PT Pertamina EP Asset 4 Papua Field di Indonesia;
- Berdasarkan akta pendiriannya, perlu ditegaskan kembali bahwa Tergugat III merupakan badan hukum yang baru berdiri pada tahun 2005;

24. Sehingga perlu dipahami, jikapun saat ini PT Pertamina EP hadir dalam perkara adalah semata-mata untuk memenuhi panggilan sidang dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari sebagai bukti itikad baik dari PT Pertamina EP yang menghargai dan menghormati pengadilan sebagai lembaga hukum yang berwenang. Namun secara hukum gugatan yang diajukan Penggugat memiliki CACAT HUKUM akibat tidak cermat dalam mendudukkan pihak yang digugat, sehingga adalah layak dan tepat kiranya apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara *a quo* berkenan untuk menyatakan Gugatan Para Penggugat salah pihak (*error in persona*);

#### D. GUGATAN A QUO KURANG PIHAK (PLURIUM LITIS CONSORTIUM) KARENA PARA PENGGUGAT TIDAK MENYERTAKAN SKK MIGAS SEBAGAI PIHAK DALAM GUGATAN

25. PT PERTAMINA EP (in casu Tergugat III) yang bergerak di bidang kegiatan usaha hulu minyak dan gas bumi, pada tanggal 17

Halaman 65 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



September 2005 telah menandatangani kontrak kerja sama dengan BPMIGAS (sekarang SKK MIGAS) sebagai badan yang dibentuk oleh Pemerintah berdasar Pasal 1 angka 23 *jo*. Pasal 4 ayat (3) *Jo* Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi;

26. Bahwa berdasarkan kontrak kerja sama tersebut, maka BPMIGAS (sekarang SKK Migas) selaku badan pelaksana adalah bertindak sebagai manajemen dari Kontraktor Kontrak Kerja Sama (KKKS) tersebut dan posisi Tergugat III adalah sebagai operator atau dapat diibaratkan bahwa BPMIGAS (sekarang SKK Migas) adalah majikan dan Tergugat III adalah buruhnya. Sesuai dalam ketentuan KUHPerdara, maka majikan bertanggungjawab terhadap pihak ketiga atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh buruhnya;
27. Bahwa berdasarkan Pasal 12 huruf D Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi secara tegas diatur mengenai kewenangan BPMIGAS (sekarang SKK Migas) untuk melakukan pembinaan terhadap seluruh asset KKKS yang menjadi milik negara. Berdasarkan hal tersebut, maka agar gugatan PENGGUGAT ini sempurna seharusnya BPMIGAS (sekarang SKK Migas) harus ikut digugat dalam perkara ini;
28. Bahwa dengan tidak digugatnya SKK Migas maka adalah berdasar secara hukum bagi Majelis Hakim yang terhormat untuk menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*) karena tidak lengkapnya pihak-pihak yang harus digugat;

**E. GUGATAN PARA PENGGUGAT KEPADA TERGUGAT III PREMATUR KARENA TIDAK MELALUI PROSEDUR SEBAGAIMANA DIWAJIBKAN DALAM UU NO. 2 TAHUN 2004**

29. Bahwa dalam posita Gugatan poin 15 halaman 10, yang intinya berupa dalil Para Penggugat yang pada intinya menyampaikan bahwa telah menempuh bipartit dan mediasi guna menyelesaikan persoalan ini. Menanggapi dalil tersebut, Tergugat III menyoroti fakta yang berbanding terbalik dengan pernyataan penggugat berupa tidak pernah ada Proses Perundingan Bipartit yang melibatkan Tergugat III. Hal ini berimplikasi terhadap tidak berdasarnya undangan/ Panggilan yang dilakukan Mediator



Hubungan Industrial kepada Tergugat III sebagai Pihak yang ditarik dalam pelaksanaan Mediasi;

30. Bahwa Perundingan Bipartit yang dimaksud dalam proses penyelesaian sengketa hubungan industrial berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (10) UU No. 2 Tahun 2004: *“Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial”*;

Berdasarkan ketentuan tersebut di atas, unsur penting dalam proses bipartit adalah perundingan antara pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Terlebih, ketiadaan hubungan hukum dengan Para Penggugat membuat Tergugat III tidak tepat untuk dilibatkan dalam proses-proses sebelum PHI sebagaimana dimaksud;

31. Majelis Hakim Yang Mulia, Perlu Tergugat III sampaikan bahwa dalam prosesnya, Para Penggugat tidak pernah mengajukan undangan dan melakukan pertemuan Bipartit dengan Tergugat III. Padahal sesuai pasal 3 ayat 1 UU No. 2 Tahun 2004, yang berbunyi:

*“(1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat”*;

32. Selanjutnya, dalam Bab II Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Bagian Kesatu Penyelesaian Melalui Bipartit, Pasal 6 UU No. 2 Tahun 2004, diatur bahwa:

*“(1) Setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 **harus** dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak;*

*(2) Risalah perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:*

- a. nama lengkap dan alamat para pihak;*
- b. tanggal dan tempat perundingan;*
- c. pokok masalah atau alasan perselisihan;*
- d. pendapat para pihak;*
- e. kesimpulan atau hasil perundingan, dan;*
- f. tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan”*;



Berdasarkan ketentuan pasal tersebut di atas, risalah bipartit dalam perundingan bipartit adalah bersifat wajib untuk dibuat oleh para pihak dengan syarat minimal sebagaimana disebutkan dalam Pasal 6 UU No. 2 Tahun 2004;

33. Merujuk ketentuan Pasal 4 ayat (1) dan (2) UU No. 2 Tahun 2004, yang berbunyi:

“(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;

(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”;

Majelis Hakim Yang Mulia, faktanya bahwa dalam permasalahan perkara *a quo* tidak pernah ada proses perundingan maupun risalah perundingan bipartit yang melibatkan dan ditandatangani oleh Tergugat III sebagaimana yang dipersyaratkan oleh ketentuan UU No. 2 Tahun 2004 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengajuan Gugatan oleh Para Penggugat kepada Tergugat III adalah prematur karena tidak melalui tahapan yang diuraikan dalam UU No. 2 Tahun 2004;

34. Sebagai tambahan, perlu Tergugat III garis bawah bahwa tidak pernah ada undangan Mediasi yang diterima oleh Tergugat III. Uraian dalam Anjuran Mediator (yang menjadi dasar pengajuan Gugatan) bahwa Tergugat III telah dipanggil secara layak dan patut adalah tidak benar dan tidak sesuai fakta yang mana Undangan Mediasi tidak pernah diterima secara resmi oleh Tergugat III, bahkan dalam faktanya setelah kasus ini berjalan, Tergugat III mengetahui bahwa dalam salah satu undangan ditujukan kepada PT Pertamina RU VII yang merupakan badan hukum yang berbeda dengan Tergugat III;



Untuk itu, Tergugat III mensomper Para Penggugat untuk menunjukkan tanda terima undangan-undangan bipartit dan mediasi yang ditujukan dan diterima secara resmi oleh pihak Tergugat III;

35. Dengan tidak ditempuhnya proses perundingan bipartit sebagaimana diwajibkan dalam proses penyelesaian hubungan industrial, sejatinya membuat tahapan selanjutnya yaitu proses Mediasi tidak bisa dilaksanakan. Selain itu, ketiadaan undangan mediasi juga semakin menguatkan pendapat Tergugat III bahwa Anjuran Mediator yang dijadikan dasar pengajuan gugatan merupakan anjuran yang Cacat Prosedural dan Cacat Hukum. Dengan demikian, layak kiranya Majelis Hakim yang terhormat untuk menyatakan Gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*);

**F. EKSEPSI GUGATAN KABUR (*OBSCUUR LIBEL*)**

36. Bahwa Para Penggugat pada Petitum poin 8 dan 9 halaman 11, yang berbunyi:

*"8. Merintahkan Tergugat III, menerbitkan Surat Keputusan untuk mengangkat Para Penggugat menjadi karyawan tetap pada perusahaan Tergugat III, (PT Pertamina EP Asset 4 Papua Field);*

*9. Memerintahkan Tergugat III, membayar upah/gaji kepada Para Penggugat sama seperti upah/gaji yang diterima para pekerja (karyawan) yang bekerja pada perusahaan Tergugat III, (PT Pertamina EP Asset 4 Papua Field)";*

Majelis Hakim Yang Mulia, perlu Tergugat III sampaikan bahwa tidak ada satupun dalil Posita yang menjelaskan dasar hukum (*rechtsgrond*) dan/atau mendasari Petitum tersebut. Bahkan Para Penggugat secara tegas menerangkan bahwa hubungan hukum ketenagakerjaan yaitu antara Para Penggugat dengan Tergugat I sebagaimana didalilkan pada uraian posita yang disampaikan;

37. Untuk menjadi perhatian, bahwa dalam uraian posita posita poin 2 halaman 3 Gugatan Para Penggugat merferensikan PKWT antara Para Penggugat dengan Tergugat I yang telah habis masa berlaku pada tahun 2020 sebagai dasar Gugatan yang diajukan Para Penggugat. Tidak jelasnya dasar perselisihan hak tersebut dilanjutkan kembali oleh Para Penggugat dalam posita Gugatan poin 8 halaman 5 yang mendalilkan PKWT telah dilakukan perpanjangan, yang mana pada faktanya tidak demikian. Tidak

*Halaman 69 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk*



benarnya dalil Para Penggugat ini terlihat dalam uraian yang disampaikan Para Penggugat sendiri dalam posita Gugatan poin 8 huruf c halaman 5 yang mengakui eksistensi PKWT dengan pihak yang berbeda yaitu antara Para Penggugat dengan Tergugat II;

38. Selain itu, hal yang perlu menjadi perhatian adalah uraian Para Penggugat dalam posita Gugatan poin 13 halaman 7 sd 10 mengenai perhitungan Para Penggugat terhadap upah kerja lembur yang semakin menunjukkan ketidak sesuaian antara tuntutan dengan dasar fakta yang diajukan Para Penggugat. Perhitungan Para Penggugat yang berdasarkan perhitungan tahun yang berbeda-beda bahkan sebelum tahun 2018 menunjukkan kekaburan Gugatan *a quo*;

39. Lebih lanjut, Tergugat III mencatat bahwa objek yang diperselisihkan dalam Gugatan *a quo* adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilaksanakan antara Para Penggugat dengan Tergugat I. Pelaksanaan PKWT tersebut menjadi dasar hubungan hukum ketenagakerjaan antara Para Penggugat dan Tergugat I sebagaimana didalilkan dalam Posita poin 2 halaman 3 sd 4 Gugatan *a quo*. PKWT tersebut juga dijadikan dasar oleh Para Penggugat untuk menghitung tuntutan uang lembur sebagaimana didalilkan dalam Posita poin 13 halaman 7 sd 10 Gugatan *a quo*; Namun, dalam Petitum poin 2 halaman 11 Gugatan *a quo*, Para Penggugat meminta agar: *"Menyatakan surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk melaksanakan pekerjaan utama atau usaha pokok yang berhubungan langsung dengan proses produksi, tertanggal 01 September 2018, yang dibuat antara Tergugat I dengan Para Penggugat, masing-masing dengan Nomor: - /FW/SRG/IX/2018, yang sama, berlaku selama 2 (dua) tahun terhitung dari tanggal 01 September 2018 s/d tanggal 31 Juli 2020, tidak Sah dan batal demi hukum"*;

Dengan demikian, bagaimana mungkin sebuah objek sengketa yang telah diminta untuk dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum namun kemudian diminta juga untuk dijadikan dasar perhitungan hak uang lembur yang seharusnya didapatkan oleh Para Penggugat ?;

40. Merujuk referensi teori hukum acara perdata yang diuraikan secara rinci dalam buku Hukum Acara Perdata tentang Gugatan,

*Halaman 70 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk*



Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan, halaman 515-516, karangan M. Yahya Harahap, S.H., penerbit: Sinar Grafika, yang berbunyi: "*Posita atau fundamentum petendi, tidak menjelaskan dasar hukum (rechts grond) dan kejadian atau peristiwa yang mendasari gugatan. Bisa juga, dasar hukum jelas, tetapi tidak dijelaskan dasar fakta (fetelijke grond). Dalil Gugatan seperti itu, tidak memenuhi syarat formil. Gugatan dianggap tidak jelas dan tidak tertentu (een duidelijke en bepaalde conclusie)*";

41. Gugatan yang tidak memenuhi syarat formal gugatan berupa kabur dan tidak jelasnya suatu Gugatan (*Obscuur Libel*) patut dinyatakan tidak dapat diterima, hal tersebut sebagaimana tertera dalam Yurisprudensi Tetap Mahkamah Agung antara lain sebagai berikut:
  - a. *Putusan Mahkamah Agung RI No. 195 K/AG/1994 tanggal 20 Oktober 1995*, yang pada pokoknya menyatakan bahwa menghadapi surat gugatan yang kabur (*obscur libel*), maka hakim menurut hukum acara seharusnya memberikan putusan bahwa gugatan tersebut dinyatakan tidak dapat diterima oleh Pengadilan;
  - b. *Putusan Mahkamah Agung RI No. 1343 K/Sip/1975 tanggal 15 Mei 1979*, yang pada pokoknya menyatakan bahwa gugatan tidak dapat diterima, oleh karena tidak memenuhi syarat formal gugatan, dan;
  - c. *Putusan Mahkamah Agung RI No. 565 K/Sip/1973 tertanggal 21 Agustus 1974*, yang pada pokoknya menyatakan bahwa gugatan tidak dapat diterima, oleh karena dasar gugatan tidak sempurna;
42. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa Gugatan *a quo* merupakan Gugatan yang kabur (*obscur libel*) dengan tidak menjelaskan/ketidaksesuaian dari sisi dasar hukum (*rechts grond*) maupun *dasar fakta (fetelijke grond)* terhadap isi Petitem Para Penggugat, sehingga cukup alasan bagi Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari yang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan Perkara *a quo* untuk menyatakan Gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke Verklaard*);

#### IV. DALAM POKOK PERKARA

43. Majelis Hakim Yang Mulia, terhadap hal-hal yang telah dikemukakan oleh Tergugat III di dalam Eksepsi adalah merupakan bagian dari

*Halaman 71 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk*



Jawaban Pokok Perkara, sehingga harus dinilai sebagai satu kesatuan yang tidak terpisahkan;

44. Bahwa Tergugat III menolak dengan tegas seluruh dalil–dalil yang dikemukakan Para Penggugat, kecuali terhadap hal–hal yang secara tegas dan nyata telah diakui kebenarannya sendiri oleh Tergugat III;

**A. TIDAK ADANYA HUBUNGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN ANTARA PARA PENGGUGAT DENGAN TERGUGAT III**

45. Bahwa Tergugat III menolak dengan tegas dalil yang disampaikan oleh Para Penggugat dalam Posita poin 6, 7 dan 8 halaman 4, 5 dan 6. Adapun hubungan hukum ketenagakerjaan yang terjadi adalah antara Para Penggugat dengan Tergugat I dan Tergugat II, bukan dengan Tergugat III. Hal mana telah diakui secara tegas oleh Para Penggugat sendiri berdasarkan dalil Para Penggugat pada poin 2 halaman 3 Gugatan *a quo* yang pada intinya menyatakan bahwa pada tanggal 01 September 2018 Tergugat I sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh dan Para Penggugat mengadakan hubungan kerja dengan membuat surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);

46. Bahwa, Pasal 1 angka (15) UU No. 13 Tahun 2003 telah memberikan pengertian mengenai hubungan kerja, yang berbunyi: *“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”*;

Dari pengertian tersebut di atas maka telah menjadi jelas bahwa yang unsur – unsur yang terdapat dalam hubungan kerja adalah:

- i. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh;
- ii. Berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah;

Dengan demikian, Gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat sebagai Gugatan Perselisihan Hak adalah tidak berdasar secara hukum, mengingat Para Penggugat tidak memiliki hubungan kerja dengan Tergugat III yang didasarkan sebuah perjanjian kerja;

Oleh karenanya, Tergugat III MENSOMER Para Penggugat untuk dapat menunjukkan bukti adanya Perjanjian Kerja antara



Para Penggugat dengan Tergugat III, sehingga Para Penggugat dapat menyatakan bahwa Tergugat III adalah pihak yang mempekerjakan Para Penggugat;

47. Majelis Hakim Yang Mulia, bahwa perlu Tergugat III jabarkan terkait status hubungan hukum Tergugat III dengan Tergugat I dan Tergugat II yaitu hanya berdasarkan Perjanjian/ Kontrak Jasa yang mana pengaturan dan mekanismenya diatur pada Surat Keputusan Kepala SKK Migas Nomor: KEP-0041/SKKMA0000/2017/S0 tertanggal 30 Mei 2017 Tentang Pedoman Tata Kerja Pengelolaan Rantai Suplai No. PTK-007/SKKMA0000/2017/S0 Buku Kedua Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/ Jasa Revisi 04 (“PTK 007”);

48. Izinkan Tergugat III mengutip istilah-istilah yang dapat menerangkan hubungan hukum antara Tergugat III dengan Tergugat I dan Tergugat II sebagai berikut:

a. Istilah Pengadaan Barang/Jasa berdasarkan BAB I Butir 5.40 PTK 007 *“kegiatan untuk memperoleh barang/jasa oleh KKKS yang prosesnya mulai dari perencanaan kebutuhan sampai diselesaikannya seluruh kegiatan untuk memperoleh barang/jasa”;*

Adapun lingkup pengadaan barang/jasa meliputi perencanaan pengadaan, proses tender, manajemen kontrak, pembinaan penyedia barang/ jasa dan penyelesaian perselisihan;

b. Istilah Kontrak berdasarkan BAB I Butir 5.27 PTK 007 *“perjanjian pelaksanaan penyediaan barang/jasa antara satu atau lebih KKKS dengan Pelaksana Kontrak yang dituangkan dalam kesepakatan tertulis dan bersifat mengikat. Kontrak dapat berupa antara lain Surat Pesanan (Purchase/Service Order) atau Kontrak Jasa (Service Contract)”;*

Lingkup Kerja didalam Kontrak berisi antara lain uraian tentang uraian pekerjaan termasuk persyaratan teknis, jumlah/volume, satuan, waktu, metode kerja, tenaga kerja/ahli, serta penggunaan produk dan kompetensi dalam negeri;



49. Mengenai kedudukan Tergugat III, Tergugat I dan Tergugat II dalam hubungan hukum pengadaan barang/ jasa sebagaimana diatur dalam PTK 007 adalah sebagai berikut:

a. Kedudukan Tergugat III

Bahwa dalam pengadaan barang/jasa, Tergugat III berkedudukan sebagai Pengguna Barang/Jasa yang mana fungsinya untuk merencanakan kebutuhan dan/atau sebagai pengguna akhir barang/jasa untuk mendukung pelaksanaan kegiatannya (BAB I Butir 5.42 PTK 007);

b. Kedudukan Tergugat I dan Tergugat II

Bahwa dalam pengadaan barang/jasa, Tergugat I dan Tergugat II berkedudukan sebagai Pelaksana Kontrak yaitu orang perserorangan atau badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum di luar negeri atau di dalam negeri yang menyediakan barang/jasa bagi KKKS (BAB I Butir 5.37 PTK 007);

50. Berdasarkan keterangan yang telah Tergugat III jabarkan di atas, Para Tergugat mengadakan suatu kontrak/perjanjian kerjasama sebagai berikut:

a. Periode 2020 sampai dengan 2021

Perjanjian Jasa Penyediaan Tenaga Kerja Jasa Penunjang Untuk Membantu Kegiatan Operasional Fungsi RAM Lapangan Klamono Selama 12 Bulan di PT Pertamina EP Asset 4 Papua Field No. 3900483411 antara Tergugat III dan Tergugat I Tanggal 31 Agustus 2020;

b. Periode 2021 sampai dengan 2022

- Perjanjian Jasa Penyediaan Tenaga Kerja Jasa Penunjang Untuk Membantu Kegiatan Operasional Fungsi RAM Lapangan Klamono No. 3900508373 antara Tergugat III dan Tergugat I Tanggal 26 Juli 2021;
- Perjanjian Penyediaan Tenaga Kerja Jasa Penunjang Untuk Membantu Kegiatan Operasional Fungsi HSSE dan RAM Papua Field No. 3900508378 antara Tergugat III dan Tergugat II Tanggal 26 Juli 2021;

c. Periode 2022 sampai dengan 2023

Perjanjian Jasa Penyediaan Tenaga Kerja Jasa Penunjang (TKJP) Untuk Membantu Kegiatan Operasional Fungsi RAM

*Halaman 74 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

di Lapangan Klamono di PT Pertamina EP Asset 4 Papua  
Field No. 3900520618 antara Tergugat III dan Tergugat I  
Tanggal 18 Juli 2022;

51. Adapun Perjanjian/Kontrak Jasa yang dibuat dan ditandatangani oleh Tergugat III dengan Tergugat I dan Tergugat II dibuat berdasarkan adanya pekerjaan jasa yang diperjanjikan yang mana perjanjian tersebut telah memenuhi syarat sahnyanya suatu perjanjian/perikatan keperdataan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, sebagai berikut:

No.	Unsur	Fakta	Terpenuhi	
			Ya	Tidak
1.	Kesepakatan Kedua Belah Pihak	Para Tergugat telah sepakat mengikatkan diri pada Perjanjian/Kontrak Kerjasama dengan ketentuan jangka waktu, hak/kewajiban Para Pihak, syarat-syarat lainnya yang disepakati.	v	-
2.	Kemampuan atau Kecakapan Melakukan Perbuatan Hukum	Bahwa Para Tergugat cakap untuk melakukan perbuatan hukum, saat mengikatkan diri pada Perjanjian/Kontrak Kerjasama dikarenakan Para Tergugat masing-masing bukan tergolong pihak-	v	-

Halaman 75 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



		pihak yang dinyatakan tidak cakap oleh undang-undang.		
3.	Adanya Pekerjaan yang Diperjanjikan	Bahwa pekerjaan yang diperjanjikan dalam Perjanjian/ Kontrak Kerjasama adalah jasa penyediaan tenaga kerja jasa penunjang untuk membantu kegiatan Tergugat III di salah satu wilayah kerjanya yaitu lapangan Klamono.	v	-
4.	Pekerjaan yang Diperjanjikan Tidak Bertentangan dengan Ketertiban Umum, Kesusilaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Berlaku	Bahwa pekerjaan yang dikerjakan oleh Tergugat I dan Tergugat II yang dituangkan dalam Perjanjian/ Kontrak Kerjasama Jasa telah memenuhi causa yang halal serta tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	v	-



52. Sesuai dengan doktrin hukum dalam buku yang berjudul “Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan”, Karangan M. Yahya Harahap, S.H., Penerbit Sinar Grafika, Cetakan kedua, Jakarta 2005 pada halaman 61 pada pokoknya menegaskan: *“Bahwa untuk mengajukan gugatan dalam hubungan kewajiban hak antara kedua belah pihak, baru dapat dibenarkan secara hukum apabila telah timbul atau telah ada sesuatu hak yang dilanggar oleh pihak lain. Sesuatu gugatan yang tidak didasarkan pada suatu sengketa seperti dalam kasus ini, disebut juga tidak memenuhi syarat materiil gugatan. Hal itu dinyatakan dalam Putusan Ma No.4 K/Sip/1958, tanggal 13-12-1958, yang menegaskan syarat mutlak untuk menuntut seseorang di depan pengadilan adanya perselisihan hukum (sengketa hukum) antara kedua belah pihak”;*
53. Memperhatikan uraian yang telah dijelaskan diatas, Tergugat III mohon agar yang Mulia Majelis Hakim Yang Terhormat MENOLAK Gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat karena Para Penggugat tidak dapat membuktikan hubungan hukum yang nyata secara materiil antara Para Penggugat dengan Tergugat III;

**B. PEKERJAAN YANG DISERAHKAN TERGUGAT III KEPADA TERGUGAT I TELAH SESUAI DENGAN KETENTUAN UNDANG-UNDANG DAN PERATURAN KETENAGAKERJAAN**

54. Bahwa Tergugat III menolak dengan tegas dalil yang disampaikan oleh Para Penggugat dalam Posita poin 2, 3, 4, 5, 6, 8 dan 9 halaman 3 sd 6. Kembali kami kutip uraian inti dalil Penggugat pada posita poin 3 halaman 4 yang mendalilkan bahwa:

*“... pekerjaan yang dilaksanakan oleh Para Penggugat merupakan kegiatan utama atau usaha pokok yang dilarang undang-undang tidak boleh Para Penggugat sebagai pekerja/buruh kontrak dari perusahaan Tergugat I untuk melaksanakan pekerjaan tersebut sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 66 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai (dasar hukum perikatan), dan oleh karenanya perikatan tersebut tidak sah dan batal demi hukum.”;*

Halaman 77 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



55. Majelis Hakim Yang Mulia, Perjanjian antara Tergugat III dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (*in casu* Tergugat I dan Tergugat II) merupakan bentuk penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain sebagaimana diuraikan dalam pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003, yang berbunyi:

*“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”;*

56. Bahwa dalam posita poin 3 halaman 4, Para Penggugat merujuk ketentuan pasal 66 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 sebagai dasar dalil pekerjaan utama/ pokok yang dilaksanakan oleh Para Penggugat, yang berbunyi:

*“Pekerja/ buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang bergubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi”;*

Namun demikian, Para Penggugat tidak menelaah lebih detail apa yang dijelaskan berdasarkan penjelasan Pasal 66 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 sebagai berikut:

*“Pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu;*

*Yang dimaksud dengan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan diluar usaha pokok (core business) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain: usaha pelayanan kebersihan (cleaning service), usaha penyedia makanan bagi pekerja/buruh catering, usaha tenaga pengamanan (security/satuan pengamanan), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh”;*

Halaman 78 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



57. Majelis Hakim Yang Mulia, bahwa Tergugat III telah memenuhi ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain ("Permenakertrans No.19 Tahun 2012"), di dalam pasal 3 dan pasal 4 yang berbunyi:

Pasal 3

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

Pasal 4

- (1) *Asosiasi sektor usaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf c harus membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan sesuai sektor usaha masing-masing;*

Halaman 79 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



(2) Alur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus menggambarkan proses pelaksanaan pekerjaan dari awal sampai akhir serta memuat kegiatan utama dan kegiatan penunjang dengan memperhatikan persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2);

(3) Alur sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dipergunakan sebagai dasar bagi perusahaan pemberi pekerjaan dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui pemborongan pekerjaan.”;

58. Berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE.04/MEN/VIII/2013 Tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (“SE Menkenaker No. SE.04/MEN/VIII/2013”) Bab I terkait Pengertian Poin 5 dan 6 Huruf E, berbunyi sebagai berikut:

“5. Asosiasi sektor usaha adalah perkumpulan beberapa perusahaan yang mempunyai bidang usaha yang sama dan sejenis, dan dibentuk berdasarkan peraturan perundang-undangan;

6. Alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan adalah serangkaian pekerjaan yang menggambarkan proses pelaksanaan pekerjaan dari awal sampai akhir serta memuat mengenai pekerjaan atau kegiatan utama dan penunjang”;

Lebih lanjut dalam Poin 4 Tahapan Pembuatan Alur Kegiatan Proses Pelaksanaan Pekerjaan Huruf C Alur Kegiatan Proses Pelaksanaan Pekerjaan Bab II SE Menkenaker No. SE.04/MEN/VIII/2013 menjelaskan bahwa alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang berbunyi:

“Alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha. Dalam menetapkan alur tersebut, asosiasi sektor usaha dapat membuat lebih dari satu alur sesuai dengan kondisi bidang usaha (contoh: bila ada



*perbedaan dalam proses produksi antara yang menggunakan teknologi tinggi dengan yang manual).”;*

59. Berkaitan dengan ketentuan pada SE Menkenaker No. SE.04/MEN/VIII/2013 tersebut, perlu Tergugat III kutip terminologi kegiatan-kegiatan pada industri hulu migas berdasarkan Surat Keputusan Asosiasi Kontraktor Kontrak Kerjasama Nomor: 02/SK/X/2013 tentang Penetapan Alur Kegiatan Industri Hulu Minyak dan Gas Bumi, sebagai berikut:

- Kegiatan Utama (Inti/Core) pada Industri Hulu Minyak dan Gas Bumi adalah pengelolaan aktivitas-aktivitas strategis, pengawasan dan pengambilan keputusan yang bersifat kritikal serta memiliki dampak signifikan pada pencapaian sasaran strategis perusahaan;
- Kegiatan Penunjang pada Industri Hulu Minyak dan Gas Bumi adalah pelaksanaan aktivitas-aktivitas eksekusi (meliputi: perencanaan, persiapan, pelaksanaan, pengawasan, administrasi dan pelaporan), serta kegiatan teknis, klarikal, administratif dan kegiatan lainnya yang bersifat mendukung kegiatan utama;

60. Lebih lanjut, dalam pengaturan terkini Pemerintah Republik Indonesia bahkan telah mengeliminir frasa terkait *kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi*, sebagaimana dapat dirujuk Ketentuan Pasal 81 butir 20 Perpu No. 2 Tahun 2022 yang berbunyi:

*“20. Ketentuan Pasal 66 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:*

*Pasal 66*

- (1) Hubungan Kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu;*

61. Berdasarkan hal-hal yang Tergugat III sampaikan terkait telah terpenuhinya ketentuan dalam Undang-Undang dan Peraturan Ketenagakerjaan, dapat disimpulkan bahwa kegiatan yang diserahkan oleh Tergugat III kepada Tergugat I dan Tergugat II dalam suatu Perjanjian/ Kontrak Jasa merupakan kegiatan

*Halaman 81 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk*



penunjang, dan bukan merupakan pekerjaan utama sebagaimana didalilkan pada Posita Para Penggugat. Maka layak dan tepat kiranya apabila Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari yang memeriksa dan memutus perkara *a quo* Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya demi keadilan dan kepastian hukum;

C. TIDAK ADANYA SYARAT YANG DIPENUHI AGAR PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU ANTARA PARA PENGGUGAT DENGAN TERGUGAT I & TERGUGAT II DEMI HUKUM DAPAT BERALIH KEPADA TERGUGAT III

62. Tergugat membantah dengan tegas dalil yang disampaikan oleh Para Penggugat dalam Posita Gugatan poin 6 halaman 5, yang dikutip sebagai berikut:

*"..... Oleh karenanya, mohon diperintahkan Tergugat III menerbitkan surat keputusan untuk mengangkat para penggugat menjadi karyawan tetap pada perusahaan tergugat III (PT Pertamina EP Asset 4 Papua Field) sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 66 ayat 4 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (sebagai dasar hukum perikatan) ....";*

63. Bahwa perlu rasanya Tergugat III mengikutip kembali secara utuh ketentuan Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003 sebagai berikut:

- 1) *Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi;*
- 2) *Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :*
  - a. *adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;*
  - b. *perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan*

Halaman 82 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;

c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dan;

d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini;

3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;

4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.”;

64. Bahwa terhadap ketentuan pasal 66 ayat 4, terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam perubahan status hubungan kerja. Hal mana telah dibantah oleh Tergugat III dalam:

- Uraian Jawaban Pokok Perkara Bagian B yang membantah dalil Para Penggugat terhadap tidak terpenuhinya ketentuan pasal 66 ayat 1;
- Uraian fakta hukum bahwa Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh merupakan usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana yang telah dipersyaratkan Tergugat III dalam proses pengadaan/ kontrak jasa yang berlangsung dan dipenuhi Tergugat I dan Tergugat II dalam prosesnya;
- Fakta hukum tentang adanya PKWT antara Para Penggugat dengan Tergugat I yang diuraikan sendiri oleh Para Penggugat dalam uraian Posita Gugatan poin 2 halaman 3 sd 4 & Posita Gugatan poin 8 halaman 5 sd 6 yang

Halaman 83 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



membuktikan telah terpenuhinya persyaratan dan pelaksanaan PKWT sesuai ketentuan pasal 66 ayat 2 huruf a, b dan d;

- Lebih lanjut, Merujuk uraian posita Para Penggugat dimaksud perlu Tergugat III sampaikan rujukan yang tepat mengenai hubungan PKWT tersebut yaitu dalam Pasal 59 ayat (7) UU No. 13 Tahun 2003, yang berbunyi:

*“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.”;*

Rujukan diatas bermakna bahwa apabila ketentuan tersebut tidak terpenuhi, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) antara Pekerja/Buruh dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh. Hal yang sedemikian dapat ditafsirkan bahwa bukan berarti hubungan kerja antara Pekerja/Buruh (*in casu* Para Penggugat) dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (*in casu* Tergugat I dan Tergugat II) tersebut malah beralih menjadi hubungan kerja antara Pekerja/Buruh dengan Perusahaan Pemberi Pekerjaan (*in casu* Tergugat III), tetapi akibat hukum akibat tidak dipenuhinya ketentuan tersebut adalah PKWT beralih menjadi PKWTT dengan hubungan kerjanya tetap antara Para Penggugat dengan Tergugat I dan Tergugat II;

65. Majelis Hakim Yang Mulia, apa yang telah Tergugat III uraikan diatas juga telah sesuai dengan adanya Putusan MK Nomor : 27/PUU-IX/2011 yang pada pokoknya menyatakan, bahwa Pekerja pada sebuah Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh hanya mempunyai hubungan kerja dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, baik dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Selain itu, secara tegas juga disebutkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Pekerja dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh yang sudah ada sebelum diterbitkannya Putusan MK tersebut, maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

*Halaman 84 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk*



dimaksud masih berlaku sampai jangka waktu yang diperjanjikan;

**D. UPAH DAN HAK UPAH KERJA LEMBUR YANG DIATUR DALAM PERJANJIAN/KONTRAK JASA ANTARA TERGUGAT III DENGAN TERGUGAT I & TERGUGAT II TELAH MEMENUHI KETENTUAN PERATURAN YANG BERLAKU**

**D.1 Terkait Upah Para Penggugat**

66. Bahwa Tergugat III menolak dengan tegas dalil yang disampaikan oleh Para Penggugat sebagaimana diuraikan dalam Posita poin 1 halaman 2 dan 3 dan poin 9 halaman 6 sebagai berikut:

**Poin 1 halaman 2 dan 3**

*"Adapun alasan-alasan diajukannya gugatan ini adalah sebagai berikut:*

- a. Bahwa Penggugat I yaitu James Renold Aupe, telah bekerja pada Lapangan Produksi Minyak dan Gas Bumi di area Klamono sejak tanggal 01 Januari 2015, pada bagian RAM (Reliability Availability Maintenance) sebagai Lifting Equipment/E (Opr. Alat Berat), dengan menerima upah di tahun 2022 sebesar Rp 5.714.709.00.-/bulan (masa kerja 8 tahun 1 minggu);*
- b. Bahwa Penggugat II yaitu Nelson Yable, telah bekerja pada Lapangan Produksi Minyak dan Gas Bumi di area Klamono sejak tanggal 03 Januari 2011, pada bagian RAM (Reliability Availability Maintenance) sebagai Tehknik Mekanik/D (Operator Alat Berat), dengan menerima upah di tahun 2022 sebesar Rp 5.714.709.00.-/bulan (masa kerja 12 tahun 1 minggu);*
- c. Bahwa Penggugat III yaitu Yan Mario Bonny Maituman, telah bekerja pada Lapangan Produksi Minyak dan Gas Bumi di area Klamono sejak tanggal 01 Januari 2015, pada bagian RAM (Reliability Availability Maintenance) sebagai Teknisi Mekanik/E (Operator Alat Berat), dengan menerima upah di tahun 2022 sebesar Rp 5.714.709.00.-/bulan (masa kerja 8 tahun 1 minggu);*
- d. Bahwa Penggugat IV yaitu John Marthen Sigidifat, telah bekerja pada Lapangan Produksi Minyak dan Gas Bumi di area Klamono sejak tanggal 01 Januari 2015, pada bagian*



*RAM (Reliability Availability Maintenance) sebagai Teknisi Mekanik/E (Welder), dengan menerima upah di tahun 2022 sebesar Rp 5.595.308.00./bulan (masa kerja 8 tahun 1 minggu);*

*e. Bahwa Penggugat V yaitu Yohanes Malagwar, telah bekerja pada Lapangan Produksi Minyak dan Gas Bumi di area Klamono sejak tanggal 10 Juli 2012, pada bagian RAM (Reliability Availability Maintenance) sebagai Teknisi Mekanik/E (Welder), dengan menerima upah di tahun 2022 sebesar Rp 5.714.709.00./bulan (masa kerja 10 tahun 6 bulan);*

*f. Bahwa Penggugat VI yaitu Alexander Sesa, telah bekerja pada Lapangan Produksi Minyak dan Gas Bumi di area Klamono sejak tanggal 05 November 2005, pada bagian RAM (Reliability Availability Maintenance) sebagai Teknisi Mekanik/E (Mekanik Pumping Unit), dengan menerima upah di tahun 2022 sebesar Rp 5.714.709.00./bulan (masa kerja 17 tahun 2 bulan);*

*g. Bahwa Penggugat VII yaitu Isak Y.Y.Tatipikalawan, telah bekerja pada Lapangan Produksi Minyak dan Gas Bumi di area Klamono sejak tanggal 01 April 2009, pada bagian RAM (Reliability Availability Maintenance) sebagai Teknisi Mekanik/E (Op. PLTD), dengan menerima upah di tahun 2022 sebesar Rp 5.714.709.00./bulan (masa kerja 13 tahun 9 bulan);*

*h. Bahwa Penggugat VIII yaitu Yohan Meres, telah bekerja pada Lapangan Produksi Minyak dan Gas Bumi di area Klamono sejak tanggal 02 Januari 1990, pada bagian RAM (Reliability Availability Maintenance) sebagai Teknik Mekanik/F (Operator Water Tritmen), dengan menerima upah di tahun 2022 sebesar Rp 5.821.730.00./bulan (masa kerja 33 tahun 1 minggu);*

*i. Bahwa Penggugat IX yaitu Frangki Meres, telah bekerja pada Lapangan Produksi Minyak dan Gas Bumi di area Klamono sejak tanggal 07 April 1995, pada bagian RAM (Reliability Availability Maintenance) sebagai Lifting Equipment/F (Opr. Alat Berat), dengan menerima upah di*



*tahun 2022 sebesar Rp 5.821.730.00.-/bulan (masa kerja 27 tahun 9 bulan);*

*j. Bahwa Penggugat X yaitu Septinus Jems Klasjok, telah bekerja pada Lapangan Produksi Minyak dan Gas Bumi di area Klamono sejak tanggal 15 April 2009, pada bagian RAM (Reliability Availability Maintenance) sebagai Teknisi Mekanik/F (Welder), dengan menerima upah di tahun 2022 sebesar Rp 5.699.895,00.-/bulan (masa kerja 13 tahun 9 bulan)”*

Poin 9 halaman 6

*“Bahwa meskipun Para Penggugat sudah bertahun-tahun digunakan oleh Tergugat III, sebagai pemberi pekerjaan untuk melaksanakan kegiatan utama atau usaha pokok yang bergubungan langsung dengan proses produksi minyak dan gas bumi, namun upah diterima Para Penggugat kurang lebih hanya sebesar Upah Minimum Provinsi Papua Barat yang berlaku pada setiap tahun.....”;*

Bahwa kedua dalil tersebut adalah dalil yang TIDAK BENAR dan TIDAK SESUAI FAKTA;

67. Bahwa penentuan Upah yang diatur pada Perjanjian/ Kontrak Jasa antara Tergugat III dengan Tergugat I dan Tergugat II didasari pada ketentuan Pasal 89 ayat (1) Jo. Pasal 90 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, sebagai berikut:

Pasal 89 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003

*“Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:*

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/ kota;*
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota”;*

Pasal 90 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003

*“Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”;*

68. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 89 ayat (1) Jo. Pasal 90 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tersebut diatas, perlu Tergugat III sampaikan terkait upah minimum Provinsi Papua Barat adalah sebagai berikut:

*Halaman 87 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk*



a. Upah Minimum Provinsi Papua Barat Tahun 2020

Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Papua Barat Nomor 561/244/10/2019 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Sektor Provinsi Papua Barat Tahun 2020 Tanggal 31 Oktober 2019, menetapkan:

*“Upah Minimum Sektor Provinsi (UMSP) Papua Barat Sub Sektor Pertambangan Minyak dan Gas Bumi dari Rp. 4.000.000.00.- (Empat Juta Rupiah) naik menjadi Rp. 4.273.600.00.- (Empat Juta Dua Ratus Tujuh Puluh Tiga Ribu Enam Ratus Rupiah) perbulan”;*

b. Upah Minimum Provinsi Papua Barat Tahun 2021

Surat Keputusan Gubernur Papua Barat Nomor 561/66/X/2020 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Sektor Provinsi Papua Barat Tahun 2021 Tanggal 31 Oktober 2020, menetapkan:

*“Upah Minimum Sektor Provinsi (UMSP) Papua Barat Sub Sektor Pertambangan Minyak dan Gas Bumi dari Rp. 4.273.600.00.- (Empat Juta Dua Ratus Tujuh Puluh Tiga Ribu Enam Ratus Rupiah) naik menjadi Rp. 5.000.000,00.- (Lima Juta Rupiah) perbulan”;*

c. Upah Minimum Provinsi Papua Barat Tahun 2022

Surat Keputusan Gubernur Papua Barat Nomor 561/244/11/2021 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Papua Barat Tahun 2022 Tanggal 19 November 2021, menetapkan:

*“Penetapan Upah Minimum (UMP) Provinsi Papua Barat Tahun 2022 sebesar Rp. 3.200.000.00.- (Tiga Juta Dua Ratus Ribu Rupiah) sebagaimana tercantum dalam Laporan dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Keputusan ini:*

*“Bagi Perusahaan yang upahnya selama ini dibayarkan berdasarkan upah minimum sektor, maka upah yang diterima sebesar upah yang ditetapkan pada tahun sebelumnya, sampai ada perubahan yang nilainya sama dengan upah minimum dan tidak dibenarkan menurunkan upah”;*

d. Upah Minimum Provinsi Papua Barat Tahun 2023

Halaman 88 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



Surat Keputusan Gubernur Papua Barat Nomor 561/252/11/2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Papua Barat Tahun 2023 Tanggal 28 November 2022, menetapkan:

*“Penetapan Upah Minimum (UMP) Provinsi Papua Barat Tahun 2023 sebesar Rp. 3.282.000.00.- (Tiga Juta Dua Ratus Delapan Puluh Dua Ribu Rupiah) sebagaimana tercantum dalam Laporan dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Keputusan in:*

*“Bagi Perusahaan yang upahnya selama ini dibayarkan berdasarkan upah minimum sektor, yang nilainya lebih besar dari Upah Minimum yang ditetapkan untuk Tahun 2023 maka upah untuk migas tetap dibayarkan sebesar Rp. 5.000.000.00.- (Lima Juta Rupiah) sampai ada perubahan yang nilainya sama dengan upah minimum dan tidak dibenarkan menurunkan upah”;*

69. Faktanya upah yang telah diterima oleh Para Penggugat sebagai Pekerja dari Tergugat I dan Tergugat II selama periode bekerja telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Adapun berdasarkan Perjanjian/Kontrak Jasa diantara Para Tergugat, perlu ditegaskan bahwa Perjanjian/Kontrak Jasa tersebut dibuat didasarkan acuan Upah Minimum Provinsi Papua Barat yang berlaku. Bahkan, Tergugat III membuat dasar perhitungan upah yang nilainya melebihi standar UMP yang ditetapkan; Terhadap uraian fakta tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa upah yang diterima oleh Para Penggugat selama bekerja di Perusahaan Tergugat III telah sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Provinsi Papua Barat, bahkan Para Penggugat menerima tunjangan lain yang bersifat tetap yang diterima setiap bulannya;
70. Berdasarkan hal-hal yang Tergugat III sampaikan tersebut, maka dalil-dalil pada Posita Para Penggugat terkait Upah dibawah Upah Minimum Provinsi Papua Barat layak dan tepat kiranya apabila Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari yang memeriksa dan memutus perkara *a quo* Menolak gugatan



Penggugat untuk seluruhnya demi keadilan dan kepastian hukum;

D2. Terkait Hak Upah Kerja Lembur

71. Bahwa Tergugat III menolak dengan tegas dalil yang disampaikan oleh Para Penggugat pada Posita poin 11, 13 dan 14 halaman 6 sd 10 dan Petitum poin 11 dan 12 halaman 11 sd 12 yang pada intinya menyatakan bahwa Para Penggugat bekerja lembur namun upah kerja lembur tidak diperhitungkan;
72. Bahwa ketentuan Lembur diatur dalam Pasal 78 UU No. 13 Tahun 2003, sebagai berikut:

- “(1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/ buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:*
- a. Ada persetujuan pekerja/ buruh yang bersangkutan;*
  - b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu;*
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/ buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar Upah Kerja Lembur;*
- (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu;*
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan Upah Kerja Lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri”;*

Adapun ketentuan Upah Kerja Lembur pada industri hulu minyak dan gas bumi diatur lebih lanjut pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Pada Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi Tanggal 10 Maret 2014 (“Permenaker No. 4 Tahun 2014”), sebagai berikut:

Pasal 1 Butir 2

*“Waktu Kerja Lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu*

*Halaman 90 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk*



*untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah”;*

Pasal 1 Butir 3

*“Upah Kerja Lembur adalah upah yang harus dibayar kepada pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan lebih dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja”;*

Pasal 1 Butir 8

*“Perusahaan Jasa Penunjang Minyak dan Gas Bumi adalah perusahaan yang melaksanakan kegiatan dalam rangka menunjang kegiatan operasi perusahaan hulu minyak dan gas bumi”;*

Pasal 2 ayat (1) huruf b

*“(1) Perusahaan pada kegiatan usaha hulu minyak dan gas bumi termasuk perusahaan jasa penunjang dapat memilih dan menetapkan salah satu dan/atau beberapa waktu kerja dan waktu istirahat sesuai kebutuhan operasional perusahaan sebagai berikut:*

*b. waktu kerja 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu dan waktu istirahat 2 (dua) hari dalam 1 (satu) minggu dengan ketentuan 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu”;*

Pasal 5 ayat (1), (2) dan (3)

- “(1) Perhitungan upah kerja lembur didasarkan pada upah bulanan;*
- (2) Cara menghitung upah sejam adalah 1/173 kali upah sebulan;*
- (3) Dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan upah kerja lembur adalah 100% (seratus perseratus) dari upah”;*

73. Bahwa terhadap ketentuan yang dipersyaratkan pada UU No. 13 Tahun 2003 dan Permenaker No. 4 Tahun 2014, Para Tergugat telah mengatur ketentuan terkait Upah Kerja Lembur sebagaimana dituangkan pada Lampiran A1 Perjanjian/Kontrak Jasa, sebagai berikut:

*Halaman 91 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk*



- a. Waktu kerja harian diatur pada Lampiran A1 Butir 5.2 angka 7) huruf a Perjanjian/Kontrak Jasa, yang merupakan pemenuhan ketentuan Pasal 2 ayat (1) huruf b Permenaker No. 4 Tahun 2014, sebagai berikut:

Waktu dan sistem kerja yang berlaku mengikuti waktu dan sistem kerja fungsi pengguna (user) dengan ketentuan Waktu Kerja Harian selama 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu, untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu dan hari istirahat 2 (dua) hari (Sabtu dan Minggu);

- b. Kompensasi Upah Kerja Lembur diatur pada Lampiran A1 Butir 3 huruf a angka 3), 4), 5), 7) dan 8) Perjanjian/ Kontrak Jasa, yang merupakan pemenuhan ketentuan Pasal 1 Butir 2 dan 3 Jo. Pasal 5 ayat (1), (2) dan (3) Permenaker No. 4 Tahun 2014, sebagai berikut:

- Kerja lembur dibatasi maksimal 3 (tiga) jam kerja nyata dalam 1 (satu) hari atau 14 (Empat belas) jam kerja nyata dalam 1 (satu) minggu atau 60 (enam puluh) jam kerja nyata dalam 1 (satu) bulan;
- Tarif Upah Lembur perjam adalah  $\frac{1}{173} \times$  Upah (Upah Pokok + Tunjangan Atas Upah Pokok);
- Tarif konversi lembur dihitung berdasarkan hari kerja lembur:

Jam Kerja Lembur ke	Regu Bergilir	Harian
1	1,5 x Tarif	1,5 x Tarif
2 dstnya	2,0 x Tarif	2,0 x Tarif

Perjanjian/Kontrak Jasa juga mengatur ketentuan terkait kompensasi uang makan pada Waktu Lembur sebagaimana dipersyaratkan dalam Lampiran A1 Butir 3 huruf a angka 7) dan 8), sebagai berikut:

- Dalam hal TKJP melaksanakan lembur melewati jam makan, maka PPJP wajib memberikan makan dengan ketentuan sebagai berikut:



- a. Pagi: 2 (dua) jam sebelum dimulainya waktu kerja (sebelum) pukul 07:00;
  - b. Siang: pada hari istirahat minggu dan hari libur resmi dimana TKJP lembur melebihi 5 (lima) jam dengan ketentuan bekerja lembur sebelum pukul 11:00 dan selesai bekerja sesudah pukul 13:00;
  - c. Malam: apabila TKJP tidak ada kesempatan untuk makan antara pukul 19:00 sampai dengan pukul 21:00 dan melebihi 5 (lima) jam;
- Berdasarkan ketentuan diatas, TKJP diberikan kompensasi makan lembur sebesar Rp.30.000.00.- (Tiga Puluh Ribu Rupiah), apabila makan lembur disediakan oleh perusahaan maka kompensasi tersebut tidak bisa diklaim/ ditagihkan;

74. Berdasarkan hal-hal yang Tergugat III sampaikan tersebut, maka dalil-dalil pada Posita dan Petitum Para Penggugat terkait Upah Kerja Lembur yang tidak diperhitungkan oleh Para Tergugat adalah dalil yang tidak benar dan tidak sesuai fakta, sehingga layak dan tepat kiranya apabila Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari yang memeriksa dan memutus perkara *a quo* Menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya demi keadilan dan kepastian hukum;

**E. PERJANJIAN KERJA BERSAMA PERUSAHAAN TERGUGAT III TIDAK BERLAKU UNTUK PARA PENGGUGAT**

75. Bahwa Tergugat III menolak dengan tegas dalil Gugatan *a quo* pada Posita poin 10, 11 halaman 6 sd 7 dan pada Petitum poin 11 halaman 11 sd 12 yang mana pada intinya menuntut jam kerja sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama periode 2018 - 2020 maupun pada Perjanjian Kerja Bersama sebelumnya yang berlaku pada perusahaan Tergugat III;
76. Dapat Tergugat III jelaskan bahwa Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud oleh Para Penggugat merupakan Perjanjian Kerja Bersama Periode 2018 – 2020 antara PT Pertamina EP dengan Serikat Pekerja Pertamina EP (SP – PEP) yang telah ditetapkan melalui Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial



Tenaga Kerja Nomor KEP.101/PHIJSK-PK/PKB/V/2018  
Tanggal 25 Mei 2018 (“PKB PEP 2018”);

77. Bahwa Para Penggugat keliru dalam merujuk ketentuan PKB PEP 2018 terkait perhitungan Upah Kerja, Waktu Kerja dan Upah Kerja Lembur sebagai sebagai tolak ukur tuntutan Para Penggugat yang mana didalam PKP PEP 2018 berlaku ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

- Pasal 3 ayat (3) PKB PEP 2018

*“PKB ini berlaku untuk Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PWTT), dan khusus untuk Pekerja Waktu Tertentu (PWT) diatur dalam Bab II Bagian Kedua Pasal 15 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ini”;*

- Pasal 11 ayat (1) dan (2)

*“1) Perusahaan pada dasarnya hanya mengenal satu status Pekerja yakni Pekerja yang memiliki hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu (Pekerja Waktu Tidak Tertentu–PWTT);*

*2) PWTT yang dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :*

*a. Pekerja yang direkrut PT Pertamina EP (EP Hire);*

*b. Pekerja dari lingkungan PT Pertamina (Persero) dan/atau anak Perusahaannya yang diperbantukan/ditugaskan di PT Pertamina EP”;*

- Pasal 15 ayat (1) PKB PEP 2018

*“Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian antara Pekerja dan Pimpinan Perusahaan yang dibuat secara khusus guna mengadakan hubungan kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu dan/atau dalam waktu tertentu”;*

78. Mengacu pada ketentuan-ketentuan pada PKB PEP 2018 tersebut diatas, Para Penggugat telah keliru dalam merujuk referensi PKB PEP 2018 sebagai dasar dalil-dalil Para Penggugat untuk menuntut perhitungan Upah Kerja, Waktu Kerja dan Upah Kerja Lembur mengingat faktanya tidak ada satupun dari Para Penggugat yang memiliki hubungan hukum ketenagakerjaan secara langsung dengan Tergugat III. Sehingga dalam hal ini Tergugat III memohon kepada Majelis Hakim untuk MENOLAK dalil-dalil Para Penggugat yang tidak berdasar hukum tersebut;

*Halaman 94 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk*



F. TUNTUTAN UANG PAKSA (*DWANGSOM*) TIDAK BERDASAR DAN TIDAK DAPAT DIBERLAKUKAN

79. Bahwa Para Penggugat di dalam Posita Gugatan poin 7 halaman 5 dan Petitum Gugatan poin 10 halaman 11 yang pada intinya menghukum Tergugat III membayar uang paksa (*Dwangsom*) sebesar Rp 500.000.00.- (Lima Ratus Ribu Rupiah) setiap hari terhitung sejak putusan Perkara a quo berkekuatan hukum tetap sampai dengan Tergugat III menerbitkan surat keputusan untuk mengangkat Para Penggugat menjadi karyawan tetap pada perusahaan Tergugat III;

80. Bahwa Tergugat III dengan tegas menolak permohonan uang paksa (*Dwangsom*) yang diajukan oleh Para Penggugat tersebut diatas. Merujuk pada Pasal 606a Rv, maka terhadap tuntutan untuk membayar uang paksa (*Dwangsom*) yang dimintakan Para Penggugat dalam Gugatannya merupakan dalil tidak jelas dasar hukumnya karena tuntutan untuk membayar uang paksa tidak berlaku terhadap tindakan untuk membayar uang. Dalam kaitannya terhadap hal ini, salah satu tuntutan Para Penggugat adalah terkait permintaan pembayaran uang lembur;

81. Berdasarkan uraian diatas terbukti bahwa tuntutan atau permohonan uang paksa (*Dwangsom*) dari Para Penggugat bertentangan dengan hukum yang berlaku. Oleh karena itu, sudah sepatutnya Majelis Hakim Yang Mulia Menolak tuntutan uang paksa (*Dwangsom*) yang diajukan oleh Para Penggugat tersebut;

G. TUNTUTAN BUNGA MORATOIR TIDAK BERDASAR DAN TIDAK DAPAT DIBERLAKUKAN

82. Bahwa Tergugat III dengan tegas menolak permohonan bunga *moratoir* yang diajukan oleh Para Penggugat dalam Posita Gugatan halaman 10 dan Petitum Gugatan poin 14 halaman 12. Sebagaimana dikutip dari buku *Hukum Perikatan* yang ditulis oleh J.Satrio, bahwa *Bunga Moratoir yaitu bunga yang terhutang karena Debitur terlambat memenuhi kewajiban membayar sejumlah uang*. Dalam kaitannya dengan gugatan a quo, dalam posita dan petitumnya objek perkara yang didalilkan

Halaman 95 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



Para Penggugat adalah gugatan perselisihan hak pada PHI. Namun demikian, terhadap tuntutan bunga *moratoir* membuktikan Para Penggugat telah masuk dalam ranah perselisihan perikatan secara keperdataan sebagaimana telah Tergugat III uraikan sebelumnya di bagian III Eksepsi huruf A;

83. Berdasarkan uraian diatas terbukti bahwa tuntutan atau permohonan bunga *moratoir* dari Para Penggugat bertentangan dengan hukum yang berlaku. Oleh karena itu, sudah sepatutnya Majelis Hakim Yang Mulia Menolak tuntutan bunga *moratoir* yang diajukan oleh Para Penggugat tersebut;

Berdasarkan hal-hal yang telah Tergugat III sampaikan pada Jawaban bagian Eksepsi dan Pokok Perkara di atas, mohon kiranya Majelis Hakim berkenan memutus perkara ini dengan amar putusan sebagai berikut:

#### **DALAM EKSEPSI**

1. Menerima Eksepsi Tergugat III untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari tidak berwenang memeriksa dan mengadili perkara *a quo*;
3. Menyatakan Gugatan Para Penggugat Salah Alamat (*Error in Persona*);
4. Menyatakan Gugatan Para Penggugat Kurang Pihak (*Plurium Litis Consortium*);
5. Menyatakan Gugatan Para Penggugat Kabur (*Obscuur Libel*);
6. Menyatakan Gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima menurut hukum (*niet onvankelijke verklaard*) untuk seluruhnya;
7. Menghukum Para Penggugat untuk membayar biaya perkara;

#### **DALAM POKOK PERKARA**

1. Menolak seluruh dalil-dalil serta tuntutan dalam Gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
  2. Membebaskan kepada Para Penggugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul dari proses Gugatan *a quo*;
  3. Membebaskan Tergugat III dari tuntutan pembayaran uang paksa (*dwangsom*);
  4. Membebaskan Tergugat III dari tuntutan pembayaran bunga *moratoir*;
- Atau, apabila Ketua Majelis Hakim perkara *a quo* berpendapat lain, mohon keputusan seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa terhadap Jawaban Para Tergugat, Para Penggugat telah mengajukan Replik pada tanggal 20 Juni 2023 dan Para Tergugat telah



pula mengajukan Duplik pada tanggal 4 Juli 2023 sebagaimana tercantum dalam berita acara;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, Para Penggugat di persidangan telah mengajukan bukti-bukti surat yang telah bermeterai dan diberi tanda P.1a, 1b, 1c, 1d, 1e, 1f, 1g, 1h, 1i, 1j, P.2a, 2b, 2c, 2d, 2e, 2f, 2g, 2h, 2i, 2j, P.3a, 3b, 3c, 3d, 3e, 3f, 3g, P.3h, 3i, 3j, P.4a, 4b, 4c, 4d, 4e, 4f, 4g, 4h, 4i, 4j, P.5 s/d P.17 setelah dicocokkan dengan aslinya, bukti surat bertanda P.5, P.7, P.9, P.12, P.14 ternyata sesuai dengan aslinya, selanjutnya bukti surat bertanda P.1a, 1b, 1c, 1d, 1e, 1f, 1g, 1h, 1i, 1j, P.2a, 2b, 2c, 2d, 2e, 2f, 2g, 2h, 2i, 2j, P.3a, 3b, 3c, 3d, 3e, 3f, 3g, P.3h, 3i, 3j, P.4a, 4b, 4c, 4d, 4e, 4f, 4g, 4h, 4i, 4j, P.6, P.8, P.10, P.11, P.13, P.15 s/d P.17 adalah fotocopy dari fotocopy, berupa:

1. Fotocopy Surat PKWT antara Tergugat I dengan Penggugat I s/d Penggugat X, masing-masing dengan Nomor: ..../FW/SRG/IX/2018, tanggal 1 September 2018 berlaku selama 2 (dua) tahun dihitung dari 1 September 2018 s/d 31 Juli 2020, memperjanjikan pekerjaan yang bersifat tetap pada bagian RAM (Reliability Availability Maintenance) yaitu pekerjaan pokok yang berhubungan langsung dengan proses minyak dan gas bumi di lapangan produksi area Klamono milik Tergugat III, diberi tanda P.1a, 1b, 1c, 1d, 1e, 1f, 1g, 1h, 1i, 1j;
2. Fotocopy Surat Perjanjian PKWT antara Tergugat I dengan Penggugat I s/d Penggugat X, masing-masing dengan Nomor: ..../FW/SRG/VIII/2020, tanggal 1 Agustus 2020 berlaku selama 1 (satu) tahun dihitung dari 1 Agustus 2020 s/d 31 Juli 2021, memperjanjikan pekerjaan yang sama yaitu pekerjaan pokok yang berhubungan langsung dengan proses minyak dan gas bumi di lapangan produksi area Klamono milik Tergugat III, diberi tanda P.2a, 2b, 2c, 2d, 2e, 2f, 2g, 2h, 2i, 2j;
3. Fotocopy Surat Perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Tergugat I dengan Penggugat I s/d Penggugat VII, masing-masing dengan Nomor: ..../FW/SRG/VIII/2021, tanggal 1 Agustus 2021 berlaku selama 1 (satu) tahun dihitung dari 1 Agustus 2021 s/d 31 Juli 2022, memperjanjikan pekerjaan yang sama yaitu pekerjaan pokok yang berhubungan langsung dengan proses minyak dan gas bumi di lapangan produksi area Klamono milik Tergugat III, diberi tanda P.3a, 3b, 3c, 3d, 3e, 3f, 3g;
4. Fotocopy Surat Perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Tergugat II dengan Penggugat VIII, Penggugat IX dan Penggugat X,

Halaman 97 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



masing-masing dengan Nomor:01/PKWT/VIII/SRG/21-K6, tanggal 1 Agustus 2021 berlaku selama 1 (satu) tahun dihitung dari 1 Agustus 2021 s/d 31 Juli 2022, memperjanjikan pekerjaan yang sama yaitu pekerjaan pokok yang berhubungan langsung dengan proses minyak dan gas bumi di lapangan produksi area Klamono milik Tergugat III, diberi tanda P.3h, 3i, 3j;

5. Fotocopy Surat Perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Tergugat I dengan masing-masing Para Penggugat, Nomor: ..../FW/SRG/VIII/2022, berlaku selama 1 (satu) tahun dihitung dari tanggal 1 Agustus 2022 s/d 31 Juli 2023, memperjanjikan pekerjaan yang sama yaitu pekerjaan pokok yang berhubungan langsung dengan proses minyak dan gas bumi di lapangan produksi area Klamono milik Tergugat III, diberi tanda P.4a, 4b, 4c, 4d, 4e, 4f, 4g, 4h, 4i,4j;
6. Fotocopy Surat DPC - FSPNI Kabupaten Sorong kepada Tergugat III, Nomor: 18/DPC-FSPNI/SRG/VII/2022 tanggal 19 Juli 2022, perihal: Pemberitahuan Audiensi/Bipartit, Risalah Perundingan, Daftar Hadir dan Bukti foto Bersama perundingan di ruang rapat Tergugat III, diberi tanda P.5;
7. Fotocopy Nama PT. Pertamina EP. Asset 4 Papua Field terpasang pada papan nama perusahaan terletak di halaman depan kantor maupun di atas Gedung Kantor Tergugat III, yang beralamat di Jalan A. Yani Klademak Sorong, diberi tanda P.6;
8. Fotocopy Slip upah Penggugat I s/d Penggugat X, tahun 2022, diberi tanda P.7;
9. Fotocopy Pasal 17 Ayat (2) Permenakertrans R.I Nomor 19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pekerjaan pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, Pasal 29 Ayat (2) huruf a dan huruf b Permenakertrans R.I Nomor 19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pekerjaan pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, diberi tanda P.8;
10. Fotocopy Pasal 54 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 52 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 66 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 66 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 127 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 127 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, diberi tanda P.9;

11. Fotocopy Pasal 2 Ayat (5) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Waktu Kerja dan Waktu Istirahat pada Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi, diberi tanda P.10;
12. Fotocopy Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep.234/MEN/2003 Tentang Waktu Kerja dan Waktu Istirahat pada Sektor Usaha Energi dan Sumber Daya Energi dan Sumber Daya Mineral pada Daerah Tertentu, diberi tanda P.11;
13. Fotocopy Pasal 27 Ayat (1) huruf e, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Pertamina EP. Periode 2015-2017, Pasal 27 Ayat (3) huruf b, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Pertamina EP. Periode 2015-2017, diberi tanda P.12;
14. Fotocopy Pasal 27 Ayat (1) huruf e, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Pertamina EP. Periode 2018-2020, Pasal 27 Ayat (3) huruf b, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Pertamina EP. Periode 2018-2020, diberi tanda P.13;
15. Fotocopy Surat Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong, Nomor: 560/338/2021, tanggal 22 November 2021 Perihal: Pelaporan Jenis Pekerjaan dan Pendaftaran Perjanjian Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, diberi tanda P.14;
16. Fotocopy Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palembang Klas 1A Khusus Nomor: 150/Pdt.Sus-PHI/2022 PN.Plg, diberi tanda P.15;
17. Fotocopy Putusan Mahkamah Agung Nomor: 413.K/Pdt.Sus-PHI/2023, diberi tanda P.16;
18. Fotocopy Surat Keputusan Direktur Utama PT. Pertamina (Persero), Nomor: Kpts-038/C 00000/2005-58 Tentang Penyelesaian Masalah Pekerja Waktu Tertentu (PKWT), diberi tanda P.17;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Para Penggugat telah pula mengajukan 5 (lima) orang saksi yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi **FRITS HENDRIK MIRINO**, dibawah sumpah memberikan keterangan pada pokoknya menerangkan:
  - Bahwa saksi kenal dengan Para Penggugat dan Para Tergugat dan tidak ada hubungan keluarga maupun pekerjaan dengan para pihak tersebut;

Halaman 99 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk

#### 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

- Bahwa saksi tahu dan mengerti hadir sebagai saksi terkait gugatan perselisihan hak dalam perkara hubungan industrial antara JAMES RENOLD AUPE, dkk melawan Tergugat I PT. Foa Waya, Tergugat II PT. Nomro Jaya, dan Tergugat III PT. Pertamina EP. Asset 4 Papua Field;
- Bahwa saksi baru tahu pada waktu saksi diminta oleh Penggugat untuk hadir memberikan keterangan sebagai saksi dalam perkara ini;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa ia pernah bekerja bersama-sama para Penggugat pada PT. Pertamina EP melalui Pihak Tergugat I dan Tergugat II namun berbeda lokasi;
- Bahwa saksi menerangkan menyangkut tuntutan upah, perjanjian kontrak kerja, antara karyawan yaitu para Penggugat dengan Perusahaan penyedia jasa Tergugat I dan Tergugat II, saksi ketahui karena saksi pernah bekerja pada PT. Pertamina EP sama dengan para pihak Penggugat walaupun berbeda tempat lokasi;
- Bahwa saksi tahu, para Penggugat bekerja di Lapangan Produksi Klamono PT. Pertamina EP;
- Bahwa saksi tahu, Para Penggugat tersebut masih aktif bekerja sampai dengan sekarang;
- Bahwa saksi mengetahui status para Penggugat tersebut yang bekerja pada PT. Pertamina EP adalah sebagai Karyawan Kontrak;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa yang saksi ketahui hanya Penggugat JAMES RENOLD AUPE dan YAN MARIO BONI MAITUMA mulai masuk bekerja sejak Tahun 2015 untuk tanggal dan bulan saksi tidak tahu sedangkan para Penggugat lainnya saksi tidak tahu;
- Bahwa saksi menerangkan tidak tahu proses para Penggugat mulai masuk bekerja pada waktu itu;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa yang saksi ketahui sendiri yaitu saksi sebagai tenaga kontrak, setiap Tahun tanda tangan kontrak, dan setiap selesai kontrak diberikan pesangon untuk setiap Tahun adalah 1 (satu) bulan gaji;
- Bahwa saksi mengaku tidak tahu dengan aturan dalam Perusahaan;
- Bahwa saksi mengaku pernah bekerja di PT. Pertamina sebelumnya melalui Kontraktor dan gaji sudah sesuai dengan UMP;
- Bahwa saksi menerangkan sudah tidak bekerja lagi atau telah pensiun;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa para Penggugat diberikan upah pesangon tetapi besarnya tidak sesuai;
- Bahwa saksi mengetahui upah pesangon para penggugat tidak sesuai bukan dari cerita para Penggugat tetapi saksi tahu setelah bergabung dengan serikat

Halaman 100 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



buruh dan saksi dijelaskan terkait PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu);

- Bahwa saksi menerangkan selain masalah upah pesangon yang tidak sesuai, ada permasalahan lain yaitu terkait pekerjaan penunjang dan pekerjaan pokok;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa jenis pekerjaan RAM adalah sifat pekerjaan yang berhubungan dengan produksi utama, kalau dalam istilah di Pertamina disebut RAM tetapi juga disebut dengan istilah Maintenance Produksi itu adalah merupakan pekerjaan pokok;
- Bahwa saksi tidak tahu apa itu RAM;
- Bahwa saksi menerangkan jenis Pekerjaan para Penggugat yaitu Sdr. JAMES RENOLD AUPE adalah Operator alat berat dan bekerja yang berhubungan langsung dengan produksi atau pekerjaan pokok, Sdr. NELSON YABLE juga bekerja sebagai Operator alat berat dan bekerja yang berhubungan langsung dengan produksi atau pekerjaan pokok, Sdr. YAN MARIO BONNY MAITUMAN bekerja sebagai Operator alat berat, Sdr. JOHN MARTHEN SIGIDIFAT bekerja di RAM sebagai tukang las, SEPTINUS JEMS KLASJOK bekerja sebagai tukang las di Salawati, Sdr. YOHAN MERES bekerja sebagai operator pengairan, Sdr. FRANGKI MERES bekerja sebagai operator pompa minyak, Sdr. ALEXANDER SESA bekerja sebagai mekanik, Sdr. ISAK bekerja sebagai operator power crane;
- Bahwa saksi menerangkan ia tahu bahwa upah yang telah diterima oleh para Penggugat tersebut sudah sesuai dengan UMP (Upah Minimum Provinsi);
- Bahwa saksi menerangkan selain upah ada upah yang lain seperti uang lembur;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa saksi tahu mengenai kontrak dari para Penggugat tetapi tidak pernah melihat atau membaca isi kontrak tersebut;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa saksi pernah melakukan perjanjian kerja PKWT dengan Tergugat II PT. NOMRO JAYA, setelah itu berakhir dan dilanjutkan dengan PT. FOA WAYA yaitu Tergugat I, dan bekerja pada Pertamina selama 12 (dua belas) Tahun di Perusahaan Outsourcing pada kedua Perusahaan itu;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa pekerjaan pokok yaitu pekerjaan yang berhubungan langsung dengan produksi utama, misalnya pekerjaan para Penggugat sebagai Operator-operator tersebut yaitu Operator Power crane, Operator di Produksi, Operator Water plan, Operator alat berat, adalah pekerjaan yang bersifat tetap;



- Bahwa saksi menerangkan bahwa saksi bahwa untuk bagian kebersihan adalah pekerjaan penunjang, dan untuk pekerjaan penunjang ada beberapa jenis yaitu Security, Catering, Cleaning service, Usaha dibidang angkutan atau Driver, Usaha dibidang pertambangan dan perminyakan;
- Bahwa saksi menjelaskan yang menggaji para Penggugat adalah dari Perusahaan PT. FOA WAYA dan PT. NOMRO JAYA;
- Bahwa saksi menerangkan dari jabatan dan pekerjaan para Penggugat tersebut masuk dalam pekerjaan pokok;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa para Penggugat masih bekerja sampai sekarang dan masih sama yaitu tetap melakukan pekerjaan pokok sebagai operator alat berat, operator power plan/genset berfungsi agar produksi tetap berjalan, operator water plan berfungsi mensuplai air ke bengkel, rumah karyawan, power plan dan ke penampungan untuk pemadam kebakaran;
- Bahwa saksi menerangkan apabila salah satu dari antara beberapa pekerjaan sebagai operator tersebut tidak berjalan maka akan berpengaruh pada produksi atau produksi macet;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa dari masing-masing jabatan jenis pekerjaan sebagai operator alat berat dan operator-operator lainnya tersebut dikerjakan oleh karyawan Outsourcing dan juga ada dari karyawan PT. Pertamina;
- Bahwa saksi menerangkan apabila karyawan Outsourcing tidak ada/tidak masuk maka pekerjaan produksi tetap berjalan dilakukan/dikerjakan oleh karyawan tetap dari PT. Pertamina;
- Bahwa saksi menerangkan tentang pengalaman masa kontrak saksi yang dahulu pada waktu bekerja sebagai outsourcing di PT. Pertamina yaitu setiap habis masa kontrak berakhir diberikan pesangon sebesar 2 (dua) bulan gaji pokok dan saksi menyatakan sama seperti dengan para Penggugat tersebut;
- Bahwa saksi tahu dan menerangkan gaji pokok para Penggugat sesuai UMP sebesar Rp. 5.700.000,-(lima juta tujuh ratus ribu rupiah);
- Bahwa saksi menerangkan dahulu saksi sendiri mendaftar atau melamar pekerjaan melalui Perusahaan outsourcing bukan ke PT. Pertamina, saksi menyatakan sama halnya dengan para Penggugat;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa mengetahui ada kontrak kerja yang diberikan kepada saksi namun saksi sendiri tidak membaca dan langsung tanda tangan demikian juga sama seperti Penggugat;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa saksi dahulu bekerja melalui perusahaan outsourcing di PT. Pertamina, setiap kali berakhir kontrak kerja maka akan dibuatkan kontrak kerja yang baru oleh perusahaan tersebut dengan



perusahaan outsourcing yang lain, setelah itu jika kontrak kerja berakhir lagi maka dibuatkan kontrak kerja yang baru dengan perusahaan sebelumnya proses tersebut terjadi secara terus-menerus dan bergantian perusahaan yang sama dengan status yang sama yaitu PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) serta berlangsung secara terus-menerus dan bertahun-tahun, saksi menyatakan apa yang dialami oleh saksi sama halnya dengan yang dialami oleh para Penggugat;

- Bahwa saksi menerangkan bahwa saksi tidak pernah meminta, mengganti/pindah perusahaan outsourcing lain, karena apabila kontrak kerja sudah selesai akan dilanjutkan kontrak kerja baru melalui Perusahaan lain dan biasanya sudah disiapkan oleh Perusahaan tersebut, saksi tinggal menandatangani saja dan tetap bekerja, saksi menyatakan apa yang dialami oleh saksi sama demikian juga dialami oleh para Penggugat;
- Bahwa saksi tahu bahwa yang membayar gaji para karyawan outsourcing yang bekerja di PT. Pertamina pada waktu itu adalah dari vendor/perusahaan penyedia jasa, saksi menyatakan sama seperti dengan Penggugat;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa para Penggugat yang bekerja di PT. FOA dan PT. NOMRO JAYA telah terdaftar di Serikat Pekerja Nasional Indonesia (SPNI) sebagai anggota dan pengurus namun saksi tidak mengetahui Ketua dan pengurus-pengurusnya;
- Bahwa saksi tahu para penggugat dan pengurus SPNI pernah melakukan Bipartit di kantor PT. Pertamina, saksi hadir pada waktu itu namun dibatasi untuk masuk mengikuti Bipartit karena pada waktu itu masih pandemi covid-19;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa dalam Bipartit tidak mencapai kesepakatan sehingga para penggugat memutuskan untuk membawa perkara ini ke Pengadilan Hubungan Industrial;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa pekerjaan pokok di PT. Pertamina adalah pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi;
- Bahwa saksi tidak mengetahui anggaran dasar Perusahaan dengan PT. Pertamina, yang saksi ketahui dari serikat pekerja adalah pekerjaan pokok itu adalah pekerjaan utama yaitu pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi ;
- Bahwa saksi menerangkan ada upah lembur yang diberikan Perusahaan kepada karyawan sesuai dengan sistem kerja dan waktu kelebihan kerja;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa di PT. Pertamina diatur jam kerja dengan sistem kerja 21 (dua satu) yaitu 2 (dua) minggu kerja dan 1 (satu) minggu

*Halaman 103 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk*



off/libur, serta ada juga dengan sistem kerja harian dan untuk sistem pembayaran gaji setiap 1 (satu) bulan;

- Bahwa saksi menerangkan pada waktu rekrutmen karyawan dilakukan oleh PT. FOA WAYA dan PT. NOMRO JAYA bukan dari PT. Pertamina;
- Bahwa saksi tidak mengetahui dan tidak pernah melihat kontrak bisnis kerja sama antara PT. FOA WAYA, PT. NOMRO JAYA dengan PT. Pertamina, yang saksi ketahui adalah PT. FOA WAYA dan PT. NOMRO JAYA melakukan rekrutmen karyawan untuk melakukan pekerjaan di PT. Pertamina;
- Bahwa saksi mengetahui produksi minyak di Kalmono sudah berjalan sejak Jaman Belanda;
- Bahwa saksi menjelaskan bahwa setelah Belanda kemudian dikelola oleh Pertamina Persero sampai dengan Tahun 2005 selanjutnya dilanjutkan pengelolaannya oleh PT. Pertamina EP dan masih memproduksi sampai dengan sekarang;
- Bahwa saksi mengetahui pekerjaan para Penggugat sebagai Operator alat berat di bidang RAM, yaitu bagian-bagian yang berhubungan langsung dengan produksi;
- Bahwa saksi tahu dan menjelaskan yang termasuk dalam pekerjaan penunjang yaitu antara lain Satpam/Security, Petugas kebersihan/Cleaning service, Catering service, usaha kendaraan dan transportasi/driver, usaha di bidang pertambangan dan peminyakan;
- Bahwa saksi mengetahui para Penggugat melaksanakan pekerjaan pokok bukan pekerjaan penunjang;
- Bahwa saksi menjelaskan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh para Penggugat adalah merupakan pekerjaan pokok karena berhubungan langsung dengan produksi-produksi;
- Bahwa saksi menerangkan yang terjadi apabila dalam pekerjaan para Penggugat sebagai operator-operator alat berat mengalami trouble/masalah pipa putus/bocor maka akan mengganggu proses produksi dan hasil produksi akan menurun;
- Bahwa saksi tahu sistem waktu kerja yang diatur di Pertamina sebagai Tergugat III pada waktu itu adalah 21 (dua satu) yaitu 2 (dua) Minggu kerja dan 1 (satu) Minggu Off;
- Bahwa saksi menjelaskan bahwa para Penggugat tidak bekerja dengan sistem waktu kerja 21 (dua satu) tersebut, tetapi dengan sistem waktu kerja harian selama 8 (delapan) jam yaitu mulai 07.30 WIT sampai 16.30 WIT selama 5 (lima) hari sedangkan hari Sabtu dan hari Minggu libur;

Halaman 104 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



- Bahwa saksi menjelaskan bahwa para Penggugat tidak bekerja pada malam hari tetapi hanya bekerja pada pagi sampai sore hari;
- Bahwa saksi menjelaskan bahwa para Penggugat akan dipanggil dan dijemput oleh Pengawas dari Karyawan PT. Pertamina pada saat itu juga apabila terjadi masalah pipa bocor/putus pada malam hari maka harus segera diperbaiki dan dikerjakan pada saat itu juga serta tidak bisa ditunda sampai besok pagi karena produksi akan terganggu;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa dahulu saksi juga pernah bekerja di Lapangan produksi Klamono selama 12 (dua belas) Tahun sebagai pekerja kontrak di bidang produksi yaitu operator pompa minyak sumur dari dalam tanah ke tangki;
- Bahwa saksi menjelaskan selama 12 (dua belas) Tahun bekerja tersebut saksi melakukan hubungan kontrak kerja dengan vendor bukan Pertamina;
- Bahwa saksi membenarkan bahwa setiap Tahun selama 12 (dua belas) Tahun saksi bekerja di Pertamina selalu dibuatkan kontrak kerja baru oleh Perusahaan bila kontrak kerja berakhir dan diberikan pesangon 1 (satu) bulan gaji, sehingga masa kerja mulai dari awal kembali menjadi 0 (nol) Tahun, berlangsung secara terus-menerus setiap Tahun sampai dengan saksi pensiun;
- Bahwa saksi menjelaskan bahwa bila kontrak kerja saksi telah berakhir selanjutnya saksi disodorkan kontrak kerja yang baru namun saksi tidak membaca kontrak tersebut karena diancam oleh Perusahaan;
- Bahwa saksi menjelaskan ancaman Perusahaan kepada saksi pada waktu itu apabila saksi tidak menandatangani kontrak kerja yang baru maka saksi dianggap telah mengundurkan diri dari Perusahaan dengan alasan masih banyak orang yang antri untuk masuk dan bekerja, oleh karena faktor kebutuhan ekonomi keluarga maka saksi dengan terpaksa mau menandatangani kontrak kerja tanpa membaca isi kontrak tersebut, saksi menyatakan sama halnya dengan para Penggugat;
- Bahwa saksi tahu dan mengerti dari Serikat Pekerja bahwa perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu hanya bisa dilakukan 1 (satu) kali saja setelah itu diangkat menjadi karyawan tetap;
- Bahwa saksi mengetahui yang dipersoalkan para Penggugat yaitu tentang upah yang diterima para Penggugat tidak sama antara para Penggugat dari Perusahaan Outsourcing dengan karyawan PT. Pertamina yang pada pokoknya para Penggugat juga melakukan pekerjaan yang sama dengan karyawan PT. Pertamina;

Halaman 105 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi membenarkan dahulu pada waktu bekerja di PT. Pertamina melalui Perusahaan Outsourcing pernah ada kunjungan dari Dinas/Pemerintah Daerah;
- Bahwa saksi menerangkan tidak ada pertanyaan maupun petunjuk dari Dinas maupun Pemda karena apabila ada tamu datang dari Dinas/Pemerintah Daerah maka saksi dan rekan-rekan karyawan yang lain dari perusahaan kontraktor/outsourcing diperintahkan untuk menghindari dari lokasi pekerjaan tersebut, saksi menyatakan sama halnya yang terjadi dengan para Penggugat;
- Bahwa saksi menerangkan apabila pipa bocor/putus pada malam hari maka pada saat itu juga tetap dilakukan perbaikan sekalipun pada malam hari para pekerja sudah selesai bekerja dan kembali ke rumah akan dijemput oleh pengawas-pengawas Pertamina karena apabila tidak dilakukan perbaikan akan mengganggu proses produksi;
- Bahwa saksi menerangkan waktu kerja yang diterapkan kepada para karyawan PT. FOA WAYA yaitu sistem kerja harian selama 5 (lima) hari kerja sedangkan hari Sabtu dan hari Minggu libur;
- Bahwa saksi pernah ke kantor PT. Pertamina dan saksi masih ingat tulisan papan nama di depan kantor PT. Pertamina yaitu OBJEK VITAL NASIONAL PT.PERTAMINA EP ASSET 4 PAPUA FIELD dan terakhir saksi berkunjung ke kantor tersebut papan nama sudah berubah menjadi PT.PERTAMINA EP PAPUA FIELD OBJEK VITAL KANTOR PUSAT;
- Bahwa saksi mengetahui papan nama di depan kantor PT. Pertamina berubah sejak 1 (satu) bulan yang lalu tepatnya di Bulan Agustus 2023;
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat VIII yaitu Sdr. YOHAN MERES telah bekerja kurang lebih selama 15 (lima belas) Tahun;
- Bahwa saksi mengetahui status pekerja dari Penggugat VIII yaitu Sdr. YOHAN MERES adalah pekerja/karyawan kontrak sampai hari ini, saksi menyatakan sama juga dengan Penggugat yang lain;
- Bahwa saksi menerangkan saksi bekerja sebagai tenaga kontrak di PT. Pertamina pada bagian Pembangkit Listrik Tenaga Gas (PLTG) dan telah pensiun Tahun 2020;
- Bahwa saksi mengetahui dan membenarkan bahwa para Penggugat bekerja siang dan malam;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa para Penggugat juga akan bekerja malam apabila terjadi insiden pipa bocor, para penggugat dijemput dan melakukan perbaikan pipa minyak tersebut pada saat itu juga karena bila tidak dilakukan perbaikan akan terjadi pencemaran lingkungan;

Halaman 106 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi menerangkan bila tidak terjadi insiden maka pekerja/penggugat akan bekerja siang saja;
- Bahwa saksi membenarkan upah para Penggugat saat ini sudah sesuai dengan UMR;
- Bahwa saksi tidak mengetahui Upah para pekerja tersebut sesuai SK Gubernur Provinsi Papua Barat namun yang saksi tahu para Penggugat yang bekerja sistem kerja harian menerima upah setiap bulan sebesar Rp 5.700.000,00 (lima juta tujuh ratus ribu rupiah);
- Bahwa saksi tidak mengetahui pengertian dan perbedaan UMR dan upah sektoral;
- Bahwa saksi tidak tahu para penggugat digaji sesuai UMR atau Upah sektoral;
- Bahwa saksi tidak mengetahui berapa besar nilai pesangon yang diterima oleh para Penggugat setiap kali berakhir masa kontrak dengan Tergugat I maupun Tergugat II, namun pengalaman saksi pada waktu selesai kontrak diberikan pesangon sebesar 2 (dua) bulan gaji yaitu Rp 9.000.000,00 (sembilan juta rupiah) untuk setiap kali masa kontrak selama 2 (dua) Tahun;
- Bahwa saksi menerangkan pengalaman saksi pada waktu itu yang melakukan pengancaman kepada saksi adalah orang tua dari pihak Tergugat II PT. Nomro Jaya;
- Bahwa saksi tidak mengetahui dan saksi hanya menerangkan apa yang saksi sendiri alami pada waktu itu;
- Bahwa saksi tidak ingat kapan kejadiannya namun saksi menyatakan bahwa setiap kali tamu datang dari Pemerintah Daerah ataupun dari Pusat, saksi dan rekan pekerja kontraktor disuruh untuk menghindari dari area kantor dan kerja, kecuali karyawan Pertamina oleh Mandor atau Pengawas dari Pertamina EP Bapak Habibulla;
- Bahwa saksi tidak mengetahui ada kontrak kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat III PT. Pertamina secara langsung;
- Bahwa saksi mengetahui Para Penggugat masing-masing bekerja dibawah Perusahaan vendor, ada yang bekerja dibawah Perusahaan PT. Foa Waya yaitu Tergugat I dan ada juga dibawah Perusahaan PT. Nomro Jaya yaitu tergugat II;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa yang membayar gaji dari para Penggugat tersebut adalah Perusahaan PT. Foa Waya yaitu Tergugat I dan Perusahaan PT. Nomro Jaya yaitu tergugat II sesuai dengan kontrak kerjanya;
- Bahwa saksi menerangkan perundingan Bipartit telah dilakukan di Kantor PT. Pertamina EP pada tanggal 19 Juni 2022 dan saksi hadir sebagai pengurus

Halaman 107 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



sekretaris dari Serikat Pekerja namun saksi tidak masuk dan hadir secara langsung mengikuti Bipartit ke dalam ruangan karena dibatasi saat itu masih dalam kondisi pandemi Covid 19 maka diwakili oleh rekan lain dari DPC Serikat pekerja;

- Bahwa saksi tidak mengetahui alasannya namun yang saksi tahu bahwa para Penggugat melakukan perundingan Bipartit hanya dengan PT. Pertamina;
  - Bahwa saksi tidak tahu apa itu perundingan Bipartit;
  - Bahwa saksi tidak tahu siapa saja yang hadir dan tidak pernah membacanya yang saksi tahu pada saat itu bahwa hasil pertemuan Bipartit tidak mencapai kesepakatan;
  - Bahwa saksi tidak tahu perjanjian kerja sama antara Pihak PT. Pertamina dengan PT. Foa Waya serta PT. Nomro Jaya;
  - Bahwa saksi tidak tahu yang saksi tahu jenis pekerjaan RAM adalah pekerjaan pokok yang berhubungan langsung dengan produksi;
  - Bahwa saksi tidak mengetahui atau membaca tugas pokok pekerjaan dari para Penggugat;
  - Bahwa saksi menerangkan bahwa selama ini yang saksi ketahui pekerjaan para Penggugat merupakan pekerjaan pokok berkaitan dengan produksi;
  - Bahwa saksi menerangkan pekerjaan pokok apabila terjadi masalah pada satu bagian saja contohnya pada bagian pembangkit listrik maka semua produksi akan mati total;
  - Bahwa saksi menerangkan bahwa seingat saksi Penggugat VIII Sdr. YOHAN MERES dan Penggugat IX Sdr. FRANGKI MERES mulai bekerja sebagai pekerja kontrak mulai Tahun 1990 di PT. Pertamina Persero;
  - Bahwa saksi tahu bahwa PT. Pertamina EP saat itu belum ada tapi yang beroperasi saat itu adalah PT. Pertamina Persero, dan PT. Pertamina EP mulai berdiri dan beroperasi di Tahun 2005;
  - Bahwa saksi tidak menerangkan perbedaan antara PT. Pertamina Persero dan PT. Pertamina EP tetapi pada pokoknya melaksanakan pekerjaan yang sama;
  - Bahwa atas keterangan saksi Para Penggugat membenarkan sedangkan Para Tergugat menanggapi dalam kesimpulan;
2. Saksi **JAN JACOB DIDAY**, dibawah sumpah memberikan keterangan pada pokoknya menerangkan;
- Bahwa saksi kenal dengan Para Penggugat dan Para Tergugat dan tidak ada hubungan keluarga maupun pekerjaan dengan para pihak tersebut;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi tahu dan mengerti hadir sebagai saksi terkait gugatan perselisihan hak dalam perkara hubungan industrial antara JAMES RENOLD AUPE, dkk melawan Tergugat I PT. Foa Waya, Tergugat II PT. Nomro Jaya, dan Tergugat III PT. Pertamina EP. Asset 4 Papua Field;
- Bahwa saksi baru tahu pada waktu saksi diminta oleh Penggugat untuk hadir memberikan keterangan sebagai saksi dalam perkara ini;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa ia pernah bekerja bersama-sama para Penggugat pada PT. Pertamina EP melalui Pihak Tergugat I dan Tergugat II namun berbeda lokasi;
- Bahwa saksi menerangkan menyangkut tuntutan upah, perjanjian kontrak kerja, antara karyawan yaitu para Penggugat dengan Perusahaan penyedia jasa Tergugat I dan Tergugat II, saksi ketahui karena saksi pernah bekerja pada PT. Pertamina EP sama dengan para pihak Penggugat walaupun berbeda tempat lokasi;
- Bahwa saksi tahu, para Penggugat bekerja di Lapangan Produksi Klamono PT. Pertamina EP;
- Bahwa saksi tahu, Para Penggugat tersebut masih aktif bekerja sampai dengan sekarang;
- Bahwa saksi mengetahui status para Penggugat tersebut yang bekerja pada PT. Pertamina EP adalah sebagai Karyawan Kontrak;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa yang saksi ketahui hanya Penggugat JAMES RENOLD AUPE dan YAN MARIO BONI MAITUMA mulai masuk bekerja sejak Tahun 2015 untuk tanggal dan bulan saksi tidak tahu sedangkan para Penggugat lainnya saksi tidak tahu;
- Bahwa saksi menerangkan tidak tahu proses para Penggugat mulai masuk bekerja pada waktu itu;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa yang saksi ketahui sendiri yaitu saksi sebagai tenaga kontrak, setiap Tahun tanda tangan kontrak, dan setiap selesai kontrak diberikan pesangon untuk setiap Tahun adalah 1 (satu) bulan gaji;
- Bahwa saksi mengaku tidak tahu dengan aturan dalam Perusahaan;
- Bahwa saksi mengaku pernah bekerja di PT. Pertamina sebelumnya melalui Kontraktor dan gaji sudah sesuai dengan UMP;
- Bahwa saksi menerangkan sudah tidak bekerja lagi atau telah pensiun;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa para Penggugat diberikan upah pesangon tetapi besarnya tidak sesuai;
- Bahwa saksi mengetahui upah pesangon para penggugat tidak sesuai bukan dari cerita para Penggugat tetapi saksi tahu setelah bergabung dengan serikat

Halaman 109 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



buruh dan saksi dijelaskan terkait PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu);

- Bahwa saksi menerangkan selain masalah upah pesangon yang tidak sesuai, ada permasalahan lain yaitu terkait pekerjaan penunjang dan pekerjaan pokok;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa jenis pekerjaan RAM adalah sifat pekerjaan yang berhubungan dengan produksi utama, kalau dalam istilah di Pertamina disebut RAM tetapi juga disebut dengan istilah Maintenance Produksi itu adalah merupakan pekerjaan pokok;
- Bahwa saksi tidak tahu apa itu RAM;
- Bahwa saksi menerangkan jenis Pekerjaan para Penggugat yaitu Sdr. JAMES RENOLD AUPE adalah Operator alat berat dan bekerja yang berhubungan langsung dengan produksi atau pekerjaan pokok, Sdr. NELSON YABLE juga bekerja sebagai Operator alat berat dan bekerja yang berhubungan langsung dengan produksi atau pekerjaan pokok, Sdr. YAN MARIO BONNY MAITUMAN bekerja sebagai Operator alat berat, Sdr. JOHN MARTHEN SIGIDIFAT bekerja di RAM sebagai tukang las, SEPTINUS JEMS KLASJOK bekerja sebagai tukang las di Salawati, Sdr. YOHAN MERES bekerja sebagai operator pengairan, Sdr. FRANGKI MERES bekerja sebagai operator pompa minyak, Sdr. ALEXANDER SESA bekerja sebagai mekanik, Sdr. ISAK bekerja sebagai operator power crane;
- Bahwa saksi menerangkan ia tahu bahwa upah yang telah diterima oleh para Penggugat tersebut sudah sesuai dengan UMP (Upah Minimum Provinsi);
- Bahwa saksi menerangkan selain upah ada upah yang lain seperti uang lembur;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa saksi tahu mengenai kontrak dari para Penggugat tetapi tidak pernah melihat atau membaca isi kontrak tersebut;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa saksi pernah melakukan perjanjian kerja PKWT dengan Tergugat II PT. NOMRO JAYA, setelah itu berakhir dan dilanjutkan dengan PT. FOA WAYA yaitu Tergugat I, dan bekerja pada Pertamina selama 12 (dua belas) Tahun di Perusahaan Outsourcing pada kedua Perusahaan itu;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa pekerjaan pokok yaitu pekerjaan yang berhubungan langsung dengan produksi utama, misalnya pekerjaan para Penggugat sebagai Operator-operator tersebut yaitu Operator Power crane, Operator di Produksi, Operator Water plan, Operator alat berat, adalah pekerjaan yang bersifat tetap;



- Bahwa saksi menerangkan bahwa saksi bahwa untuk bagian kebersihan adalah pekerjaan penunjang, dan untuk pekerjaan penunjang ada beberapa jenis yaitu Security, Catering, Cleaning service, Usaha dibidang angkutan atau Driver, Usaha dibidang pertambangan dan perminyakan;
- Bahwa saksi menjelaskan yang menggaji para Penggugat adalah dari Perusahaan PT. FOA WAYA dan PT. NOMRO JAYA;
- Bahwa saksi menerangkan dari jabatan dan pekerjaan para Penggugat tersebut masuk dalam pekerjaan pokok;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa para Penggugat masih bekerja sampai sekarang dan masih sama yaitu tetap melakukan pekerjaan pokok sebagai operator alat berat, operator power plan/genset berfungsi agar produksi tetap berjalan, operator water plan berfungsi mensuplai air ke bengkel, rumah karyawan, power plan dan ke penampungan untuk pemadam kebakaran;
- Bahwa saksi menerangkan apabila salah satu dari antara beberapa pekerjaan sebagai operator tersebut tidak berjalan maka akan berpengaruh pada produksi atau produksi macet;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa dari masing-masing jabatan jenis pekerjaan sebagai operator alat berat dan operator-operator lainnya tersebut dikerjakan oleh karyawan Outsourcing dan juga ada dari karyawan PT. Pertamina;
- Bahwa saksi menerangkan apabila karyawan Outsourcing tidak ada/tidak masuk maka pekerjaan produksi tetap berjalan dilakukan/dikerjakan oleh karyawan tetap dari PT. Pertamina;
- Bahwa saksi menerangkan tentang pengalaman masa kontrak saksi yang dahulu pada waktu bekerja sebagai outsourcing di PT. Pertamina yaitu setiap habis masa kontrak berakhir diberikan pesangon sebesar 2 (dua) bulan gaji pokok dan saksi menyatakan sama seperti dengan para Penggugat tersebut;
- Bahwa saksi tahu dan menerangkan gaji pokok para Penggugat sesuai UMP sebesar Rp. 5.700.000,-(lima juta tujuh ratus ribu rupiah);
- Bahwa saksi menerangkan dahulu saksi sendiri mendaftar atau melamar pekerjaan melalui Perusahaan outsourcing bukan ke PT. Pertamina, saksi menyatakan sama halnya dengan para Penggugat;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa mengetahui ada kontrak kerja yang diberikan kepada saksi namun saksi sendiri tidak membaca dan langsung tanda tangan demikian juga sama seperti Penggugat;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa saksi dahulu bekerja melalui perusahaan outsourcing di PT. Pertamina, setiap kali berakhir kontrak kerja maka akan dibuatkan kontrak kerja yang baru oleh perusahaan tersebut dengan



perusahaan outsourcing yang lain, setelah itu jika kontrak kerja berakhir lagi maka dibuatkan kontrak kerja yang baru dengan perusahaan sebelumnya proses tersebut terjadi secara terus-menerus dan bergantian perusahaan yang sama dengan status yang sama yaitu PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) serta berlangsung secara terus-menerus dan bertahun-tahun, saksi menyatakan apa yang dialami oleh saksi sama halnya dengan yang dialami oleh para Penggugat;

- Bahwa saksi menerangkan bahwa saksi tidak pernah meminta, mengganti/pindah perusahaan outsourcing lain, karena apabila kontrak kerja sudah selesai akan dilanjutkan kontrak kerja baru melalui Perusahaan lain dan biasanya sudah disiapkan oleh Perusahaan tersebut, saksi tinggal menandatangani saja dan tetap bekerja, saksi menyatakan apa yang dialami oleh saksi sama demikian juga dialami oleh para Penggugat;
- Bahwa saksi tahu bahwa yang membayar gaji para karyawan outsourcing yang bekerja di PT. Pertamina pada waktu itu adalah dari vendor/perusahaan penyedia jasa, saksi menyatakan sama seperti dengan Penggugat;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa para Penggugat yang bekerja di PT. FOA dan PT. NOMRO JAYA telah terdaftar di Serikat Pekerja Nasional Indonesia (SPNI) sebagai anggota dan pengurus namun saksi tidak mengetahui Ketua dan pengurus-pengurusnya;
- Bahwa saksi tahu para penggugat dan pengurus SPNI pernah melakukan Bipartit di kantor PT. Pertamina, saksi hadir pada waktu itu namun dibatasi untuk masuk mengikuti Bipartit karena pada waktu itu masih pandemi covid-19;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa dalam Bipartit tidak mencapai kesepakatan sehingga para penggugat memutuskan untuk membawa perkara ini ke Pengadilan Hubungan Industrial;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa pekerjaan pokok di PT. Pertamina adalah pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi;
- Bahwa saksi tidak mengetahui anggaran dasar Perusahaan dengan PT. Pertamina, yang saksi ketahui dari serikat pekerja adalah pekerjaan pokok itu adalah pekerjaan utama yaitu pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi ;
- Bahwa saksi menerangkan ada upah lembur yang diberikan Perusahaan kepada karyawan sesuai dengan sistem kerja dan waktu kelebihan kerja;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa di PT. Pertamina diatur jam kerja dengan sistem kerja 21 (dua satu) yaitu 2 (dua) minggu kerja dan 1 (satu) minggu

*Halaman 112 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk*



off/libur, serta ada juga dengan sistem kerja harian dan untuk sistem pembayaran gaji setiap 1 (satu) bulan;

- Bahwa saksi menerangkan pada waktu rekrutmen karyawan dilakukan oleh PT. FOA WAYA dan PT. NOMRO JAYA bukan dari PT. Pertamina;
- Bahwa saksi tidak mengetahui dan tidak pernah melihat kontrak bisnis kerja sama antara PT. FOA WAYA, PT. NOMRO JAYA dengan PT. Pertamina, yang saksi ketahui adalah PT. FOA WAYA dan PT. NOMRO JAYA melakukan rekrutmen karyawan untuk melakukan pekerjaan di PT. Pertamina;
- Bahwa saksi mengetahui produksi minyak di Kalmono sudah berjalan sejak Jaman Belanda;
- Bahwa saksi menjelaskan bahwa setelah Belanda kemudian dikelola oleh Pertamina Persero sampai dengan Tahun 2005 selanjutnya dilanjutkan pengelolaannya oleh PT. Pertamina EP dan masih memproduksi sampai dengan sekarang;
- Bahwa saksi mengetahui pekerjaan para Penggugat sebagai Operator alat berat di bidang RAM, yaitu bagian-bagian yang berhubungan langsung dengan produksi;
- Bahwa saksi tahu dan menjelaskan yang termasuk dalam pekerjaan penunjang yaitu antara lain Satpam/Security, Petugas kebersihan/Cleaning service, Catering service, usaha kendaraan dan transportasi/driver, usaha di bidang pertambangan dan peminyakan;
- Bahwa saksi mengetahui para Penggugat melaksanakan pekerjaan pokok bukan pekerjaan penunjang;
- Bahwa saksi menjelaskan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh para Penggugat adalah merupakan pekerjaan pokok karena berhubungan langsung dengan produksi-produksi;
- Bahwa saksi menerangkan yang terjadi apabila dalam pekerjaan para Penggugat sebagai operator-operator alat berat mengalami trouble/masalah pipa putus/bocor maka akan mengganggu proses produksi dan hasil produksi akan menurun;
- Bahwa saksi tahu sistem waktu kerja yang diatur di Pertamina sebagai Tergugat III pada waktu itu adalah 21 (dua satu) yaitu 2 (dua) Minggu kerja dan 1 (satu) Minggu Off;
- Bahwa saksi menjelaskan bahwa para Penggugat tidak bekerja dengan sistem waktu kerja 21 (dua satu) tersebut, tetapi dengan sistem waktu kerja harian selama 8 (delapan) jam yaitu mulai 07.30 WIT sampai 16.30 WIT selama 5 (lima) hari sedangkan hari Sabtu dan hari Minggu libur;

Halaman 113 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



- Bahwa saksi menjelaskan bahwa para Penggugat tidak bekerja pada malam hari tetapi hanya bekerja pada pagi sampai sore hari;
- Bahwa saksi menjelaskan bahwa para Penggugat akan dipanggil dan dijemput oleh Pengawas dari Karyawan PT. Pertamina pada saat itu juga apabila terjadi masalah pipa bocor/putus pada malam hari maka harus segera diperbaiki dan dikerjakan pada saat itu juga serta tidak bisa ditunda sampai besok pagi karena produksi akan terganggu;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa dahulu saksi juga pernah bekerja di Lapangan produksi Klamono selama 12 (dua belas) Tahun sebagai pekerja kontrak di bidang produksi yaitu operator pompa minyak sumur dari dalam tanah ke tangki;
- Bahwa saksi menjelaskan selama 12 (dua belas) Tahun bekerja tersebut saksi melakukan hubungan kontrak kerja dengan vendor bukan Pertamina;
- Bahwa saksi membenarkan bahwa setiap Tahun selama 12 (dua belas) Tahun saksi bekerja di Pertamina selalu dibuatkan kontrak kerja baru oleh Perusahaan bila kontrak kerja berakhir dan diberikan pesangon 1 (satu) bulan gaji, sehingga masa kerja mulai dari awal kembali menjadi 0 (nol) Tahun, berlangsung secara terus-menerus setiap Tahun sampai dengan saksi pensiun;
- Bahwa saksi menjelaskan bahwa bila kontrak kerja saksi telah berakhir selanjutnya saksi disodorkan kontrak kerja yang baru namun saksi tidak membaca kontrak tersebut karena diancam oleh Perusahaan;
- Bahwa saksi menjelaskan ancaman Perusahaan kepada saksi pada waktu itu apabila saksi tidak menandatangani kontrak kerja yang baru maka saksi dianggap telah mengundurkan diri dari Perusahaan dengan alasan masih banyak orang yang antri untuk masuk dan bekerja, oleh karena faktor kebutuhan ekonomi keluarga maka saksi dengan terpaksa mau menandatangani kontrak kerja tanpa membaca isi kontrak tersebut, saksi menyatakan sama halnya dengan para Penggugat;
- Bahwa saksi tahu dan mengerti dari Serikat Pekerja bahwa perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu hanya bisa dilakukan 1 (satu) kali saja setelah itu diangkat menjadi karyawan tetap;
- Bahwa saksi mengetahui yang dipersoalkan para Penggugat yaitu tentang upah yang diterima para Penggugat tidak sama antara para Penggugat dari Perusahaan Outsourcing dengan karyawan PT. Pertamina yang pada pokoknya para Penggugat juga melakukan pekerjaan yang sama dengan karyawan PT. Pertamina;

Halaman 114 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi membenarkan dahulu pada waktu bekerja di PT. Pertamina melalui Perusahaan Outsourcing pernah ada kunjungan dari Dinas/Pemerintah Daerah;
- Bahwa saksi menerangkan tidak ada pertanyaan maupun petunjuk dari Dinas maupun Pemda karena apabila ada tamu datang dari Dinas/Pemerintah Daerah maka saksi dan rekan-rekan karyawan yang lain dari perusahaan kontraktor/outsourcing diperintahkan untuk menghindari dari lokasi pekerjaan tersebut, saksi menyatakan sama halnya yang terjadi dengan para Penggugat;
- Bahwa saksi menerangkan apabila pipa bocor/putus pada malam hari maka pada saat itu juga tetap dilakukan perbaikan sekalipun pada malam hari para pekerja sudah selesai bekerja dan kembali ke rumah akan dijemput oleh pengawas-pengawas Pertamina karena apabila tidak dilakukan perbaikan akan mengganggu proses produksi;
- Bahwa saksi menerangkan waktu kerja yang diterapkan kepada para karyawan PT. FOA WAYA yaitu sistem kerja harian selama 5 (lima) hari kerja sedangkan hari Sabtu dan hari Minggu libur;
- Bahwa saksi pernah ke kantor PT. Pertamina dan saksi masih ingat tulisan papan nama di depan kantor PT. Pertamina yaitu OBJEK VITAL NASIONAL PT.PERTAMINA EP ASSET 4 PAPUA FIELD dan terakhir saksi berkunjung ke kantor tersebut papan nama sudah berubah menjadi PT.PERTAMINA EP PAPUA FIELD OBJEK VITAL KANTOR PUSAT;
- Bahwa saksi mengetahui papan nama di depan kantor PT. Pertamina berubah sejak 1 (satu) bulan yang lalu tepatnya di Bulan Agustus 2023;
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat VIII yaitu Sdr. YOHAN MERES telah bekerja kurang lebih selama 15 (lima belas) Tahun;
- Bahwa saksi mengetahui status pekerja dari Penggugat VIII yaitu Sdr. YOHAN MERES adalah pekerja/karyawan kontrak sampai hari ini, saksi menyatakan sama juga dengan Penggugat yang lain;
- Bahwa saksi menerangkan saksi bekerja sebagai tenaga kontrak di PT. Pertamina pada bagian Pembangkit Listrik Tenaga Gas (PLTG) dan telah pensiun Tahun 2020;
- Bahwa saksi mengetahui dan membenarkan bahwa para Penggugat bekerja siang dan malam;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa para Penggugat juga akan bekerja malam apabila terjadi insiden pipa bocor, para penggugat dijemput dan melakukan perbaikan pipa minyak tersebut pada saat itu juga karena bila tidak dilakukan perbaikan akan terjadi pencemaran lingkungan;

Halaman 115 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi menerangkan bila tidak terjadi insiden maka pekerja/penggugat akan bekerja siang saja;
- Bahwa saksi membenarkan upah para Penggugat saat ini sudah sesuai dengan UMR;
- Bahwa saksi tidak mengetahui Upah para pekerja tersebut sesuai SK Gubernur Provinsi Papua Barat namun yang saksi tahu para Penggugat yang bekerja sistem kerja harian menerima upah setiap bulan sebesar Rp 5.700.000,00 (lima juta tujuh ratus ribu rupiah);
- Bahwa saksi tidak mengetahui pengertian dan perbedaan UMR dan upah sektoral;
- Bahwa saksi tidak tahu para penggugat digaji sesuai UMR atau Upah sektoral;
- Bahwa saksi tidak mengetahui berapa besar nilai pesangon yang diterima oleh para Penggugat setiap kali berakhir masa kontrak dengan Tergugat I maupun Tergugat II, namun pengalaman saksi pada waktu selesai kontrak diberikan pesangon sebesar 2 (dua) bulan gaji yaitu Rp 9.000.000,00 (sembilan juta rupiah) untuk setiap kali masa kontrak selama 2 (dua) Tahun;
- Bahwa saksi menerangkan pengalaman saksi pada waktu itu yang melakukan pengancaman kepada saksi adalah orang tua dari pihak Tergugat II PT. Nomro Jaya;
- Bahwa saksi tidak mengetahui dan saksi hanya menerangkan apa yang saksi sendiri alami pada waktu itu;
- Bahwa saksi tidak ingat kapan kejadiannya namun saksi menyatakan bahwa setiap kali tamu datang dari Pemerintah Daerah ataupun dari Pusat, saksi dan rekan pekerja kontraktor disuruh untuk menghindari dari area kantor dan kerja, kecuali karyawan Pertamina oleh Mandor atau Pengawas dari Pertamina EP Bapak Habibulla;
- Bahwa saksi tidak mengetahui ada kontrak kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat III PT. Pertamina secara langsung;
- Bahwa saksi mengetahui Para Penggugat masing-masing bekerja dibawah Perusahaan vendor, ada yang bekerja dibawah Perusahaan PT. Foa Waya yaitu Tergugat I dan ada juga dibawah Perusahaan PT. Nomro Jaya yaitu tergugat II;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa yang membayar gaji dari para Penggugat tersebut adalah Perusahaan PT. Foa Waya yaitu Tergugat I dan Perusahaan PT. Nomro Jaya yaitu tergugat II sesuai dengan kontrak kerjanya;
- Bahwa saksi menerangkan perundingan Bipartit telah dilakukan di Kantor PT. Pertamina EP pada tanggal 19 Juni 2022 dan saksi hadir sebagai pengurus

Halaman 116 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



sekretaris dari Serikat Pekerja namun saksi tidak masuk dan hadir secara langsung mengikuti Bipartit ke dalam ruangan karena dibatasi saat itu masih dalam kondisi pandemi Covid 19 maka diwakili oleh rekan lain dari DPC Serikat pekerja;

- Bahwa saksi tidak mengetahui alasannya namun yang saksi tahu bahwa para Penggugat melakukan perundingan Bipartit hanya dengan PT. Pertamina;
  - Bahwa saksi tidak tahu apa itu perundingan Bipartit;
  - Bahwa saksi tidak tahu siapa saja yang hadir dan tidak pernah membacanya yang saksi tahu pada saat itu bahwa hasil pertemuan Bipartit tidak mencapai kesepakatan;
  - Bahwa saksi tidak tahu perjanjian kerja sama antara Pihak PT. Pertamina dengan PT. Foa Waya serta PT. Nomro Jaya;
  - Bahwa saksi tidak tahu yang saksi tahu jenis pekerjaan RAM adalah pekerjaan pokok yang berhubungan langsung dengan produksi;
  - Bahwa saksi tidak mengetahui atau membaca tugas pokok pekerjaan dari para Penggugat;
  - Bahwa saksi menerangkan bahwa selama ini yang saksi ketahui pekerjaan para Penggugat merupakan pekerjaan pokok berkaitan dengan produksi;
  - Bahwa saksi menerangkan pekerjaan pokok apabila terjadi masalah pada satu bagian saja contohnya pada bagian pembangkit listrik maka semua produksi akan mati total;
  - Bahwa saksi menerangkan bahwa seingat saksi Penggugat VIII Sdr. YOHAN MERES dan Penggugat IX Sdr. FRANGKI MERES mulai bekerja sebagai pekerja kontrak mulai Tahun 1990 di PT. Pertamina Persero;
  - Bahwa saksi tahu bahwa PT. Pertamina EP saat itu belum ada tapi yang beroperasi saat itu adalah PT. Pertamina Persero, dan PT. Pertamina EP mulai berdiri dan beroperasi di Tahun 2005;
  - Bahwa saksi tidak menerangkan perbedaan antara PT. Pertamina Persero dan PT. Pertamina EP tetapi pada pokoknya melaksanakan pekerjaan yang sama;
  - Bahwa atas keterangan saksi Para Penggugat membenarkan sedangkan Para Tergugat menanggapi dalam kesimpulan;
3. Saksi **AMBROSIUS FONATABA**, dibawah sumpah memberikan keterangan pada pokoknya menerangkan;
- Bahwa saksi kenal dengan Para Penggugat dan Para Tergugat dan tidak ada hubungan keluarga maupun pekerjaan dengan para pihak tersebut;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi tahu dan mengerti hadir sebagai saksi terkait gugatan perselisihan hak dalam perkara hubungan industrial antara JAMES RENOLD AUPE, dkk melawan Tergugat I PT. Foa Waya, Tergugat II PT. Nomro Jaya, dan Tergugat III PT.Pertamina EP. Asset 4 Papua Field;
- Bahwa saksi baru tahu pada waktu saksi diminta oleh Penggugat untuk hadir memberikan keterangan sebagai saksi dalam perkara ini;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa ia pernah bekerja bersama-sama para Penggugat pada PT. Pertamina EP melalui Pihak Tergugat I dan Tergugat II namun berbeda lokasi;
- Bahwa saksi menerangkan menyangkut tuntutan upah, perjanjian kontrak kerja, antara karyawan yaitu para Penggugat dengan Perusahaan penyedia jasa Tergugat I dan Tergugat II, saksi ketahui karena saksi pernah bekerja pada PT. Pertamina EP sama dengan para pihak Penggugat walaupun berbeda tempat lokasi;
- Bahwa saksi tahu, para Penggugat bekerja di Lapangan Produksi Klamono PT. Pertamina EP;
- Bahwa saksi tahu, Para Penggugat tersebut masih aktif bekerja sampai dengan sekarang;
- Bahwa saksi mengetahui status para Penggugat tersebut yang bekerja pada PT. Pertamina EP adalah sebagai Karyawan Kontrak;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa yang saksi ketahui hanya Penggugat JAMES RENOLD AUPE dan YAN MARIO BONI MAITUMA mulai masuk bekerja sejak Tahun 2015 untuk tanggal dan bulan saksi tidak tahu sedangkan para Penggugat lainnya saksi tidak tahu;
- Bahwa saksi menerangkan tidak tahu proses para Penggugat mulai masuk bekerja pada waktu itu;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa yang saksi ketahui sendiri yaitu saksi sebagai tenaga kontrak, setiap Tahun tanda tangan kontrak, dan setiap selesai kontrak diberikan pesangon untuk setiap Tahun adalah 1 (satu) bulan gaji;
- Bahwa saksi mengaku tidak tahu dengan aturan dalam Perusahaan;
- Bahwa saksi mengaku pernah bekerja di PT. Pertamina sebelumnya melalui Kontraktor dan gaji sudah sesuai dengan UMP;
- Bahwa saksi menerangkan sudah tidak bekerja lagi atau telah pensiun;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa para Penggugat diberikan upah pesangon tetapi besarnya tidak sesuai;
- Bahwa saksi mengetahui upah pesangon para penggugat tidak sesuai bukan dari cerita para Penggugat tetapi saksi tahu setelah bergabung dengan serikat

Halaman 118 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



buruh dan saksi dijelaskan terkait PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu);

- Bahwa saksi menerangkan selain masalah upah pesangon yang tidak sesuai, ada permasalahan lain yaitu terkait pekerjaan penunjang dan pekerjaan pokok;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa jenis pekerjaan RAM adalah sifat pekerjaan yang berhubungan dengan produksi utama, kalau dalam istilah di Pertamina disebut RAM tetapi juga disebut dengan istilah Maintenance Produksi itu adalah merupakan pekerjaan pokok;
- Bahwa saksi tidak tahu apa itu RAM;
- Bahwa saksi menerangkan jenis Pekerjaan para Penggugat yaitu Sdr. JAMES RENOLD AUPE adalah Operator alat berat dan bekerja yang berhubungan langsung dengan produksi atau pekerjaan pokok, Sdr. NELSON YABLE juga bekerja sebagai Operator alat berat dan bekerja yang berhubungan langsung dengan produksi atau pekerjaan pokok, Sdr. YAN MARIO BONNY MAITUMAN bekerja sebagai Operator alat berat, Sdr. JOHN MARTHEN SIGIDIFAT bekerja di RAM sebagai tukang las, SEPTINUS JEMS KLASJOK bekerja sebagai tukang las di Salawati, Sdr. YOHAN MERES bekerja sebagai operator pengairan, Sdr. FRANGKI MERES bekerja sebagai operator pompa minyak, Sdr. ALEXANDER SESA bekerja sebagai mekanik, Sdr. ISAK bekerja sebagai operator power crane;
- Bahwa saksi menerangkan ia tahu bahwa upah yang telah diterima oleh para Penggugat tersebut sudah sesuai dengan UMP (Upah Minimum Provinsi);
- Bahwa saksi menerangkan selain upah ada upah yang lain seperti uang lembur;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa saksi tahu mengenai kontrak dari para Penggugat tetapi tidak pernah melihat atau membaca isi kontrak tersebut;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa saksi pernah melakukan perjanjian kerja PKWT dengan Tergugat II PT. NOMRO JAYA, setelah itu berakhir dan dilanjutkan dengan PT. FOA WAYA yaitu Tergugat I, dan bekerja pada Pertamina selama 12 (dua belas) Tahun di Perusahaan Outsourcing pada kedua Perusahaan itu;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa pekerjaan pokok yaitu pekerjaan yang berhubungan langsung dengan produksi utama, misalnya pekerjaan para Penggugat sebagai Operator-operator tersebut yaitu Operator Power crane, Operator di Produksi, Operator Water plan, Operator alat berat, adalah pekerjaan yang bersifat tetap;



- Bahwa saksi menerangkan bahwa saksi bahwa untuk bagian kebersihan adalah pekerjaan penunjang, dan untuk pekerjaan penunjang ada beberapa jenis yaitu Security, Catering, Cleaning service, Usaha dibidang angkutan atau Driver, Usaha dibidang pertambangan dan perminyakan;
- Bahwa saksi menjelaskan yang menggaji para Penggugat adalah dari Perusahaan PT. FOA WAYA dan PT. NOMRO JAYA;
- Bahwa saksi menerangkan dari jabatan dan pekerjaan para Penggugat tersebut masuk dalam pekerjaan pokok;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa para Penggugat masih bekerja sampai sekarang dan masih sama yaitu tetap melakukan pekerjaan pokok sebagai operator alat berat, operator power plan/genset berfungsi agar produksi tetap berjalan, operator water plan berfungsi mensuplai air ke bengkel, rumah karyawan, power plan dan ke penampungan untuk pemadam kebakaran;
- Bahwa saksi menerangkan apabila salah satu dari antara beberapa pekerjaan sebagai operator tersebut tidak berjalan maka akan berpengaruh pada produksi atau produksi macet;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa dari masing-masing jabatan jenis pekerjaan sebagai operator alat berat dan operator-operator lainnya tersebut dikerjakan oleh karyawan Outsourcing dan juga ada dari karyawan PT. Pertamina;
- Bahwa saksi menerangkan apabila karyawan Outsourcing tidak ada/tidak masuk maka pekerjaan produksi tetap berjalan dilakukan/dikerjakan oleh karyawan tetap dari PT. Pertamina;
- Bahwa saksi menerangkan tentang pengalaman masa kontrak saksi yang dahulu pada waktu bekerja sebagai outsourcing di PT. Pertamina yaitu setiap habis masa kontrak berakhir diberikan pesangon sebesar 2 (dua) bulan gaji pokok dan saksi menyatakan sama seperti dengan para Penggugat tersebut;
- Bahwa saksi tahu dan menerangkan gaji pokok para Penggugat sesuai UMP sebesar Rp. 5.700.000,-(lima juta tujuh ratus ribu rupiah);
- Bahwa saksi menerangkan dahulu saksi sendiri mendaftar atau melamar pekerjaan melalui Perusahaan outsourcing bukan ke PT. Pertamina, saksi menyatakan sama halnya dengan para Penggugat;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa mengetahui ada kontrak kerja yang diberikan kepada saksi namun saksi sendiri tidak membaca dan langsung tanda tangan demikian juga sama seperti Penggugat;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa saksi dahulu bekerja melalui perusahaan outsourcing di PT. Pertamina, setiap kali berakhir kontrak kerja maka akan dibuatkan kontrak kerja yang baru oleh perusahaan tersebut dengan

Halaman 120 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



perusahaan outsourcing yang lain, setelah itu jika kontrak kerja berakhir lagi maka dibuatkan kontrak kerja yang baru dengan perusahaan sebelumnya proses tersebut terjadi secara terus-menerus dan bergantian perusahaan yang sama dengan status yang sama yaitu PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) serta berlangsung secara terus-menerus dan bertahun-tahun, saksi menyatakan apa yang dialami oleh saksi sama halnya dengan yang dialami oleh para Penggugat;

- Bahwa saksi menerangkan bahwa saksi tidak pernah meminta, mengganti/pindah perusahaan outsourcing lain, karena apabila kontrak kerja sudah selesai akan dilanjutkan kontrak kerja baru melalui Perusahaan lain dan biasanya sudah disiapkan oleh Perusahaan tersebut, saksi tinggal menandatangani saja dan tetap bekerja, saksi menyatakan apa yang dialami oleh saksi sama demikian juga dialami oleh para Penggugat;
- Bahwa saksi tahu bahwa yang membayar gaji para karyawan outsourcing yang bekerja di PT. Pertamina pada waktu itu adalah dari vendor/perusahaan penyedia jasa, saksi menyatakan sama seperti dengan Penggugat;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa para Penggugat yang bekerja di PT. FOA dan PT. NOMRO JAYA telah terdaftar di Serikat Pekerja Nasional Indonesia (SPNI) sebagai anggota dan pengurus namun saksi tidak mengetahui Ketua dan pengurus-pengurusnya;
- Bahwa saksi tahu para penggugat dan pengurus SPNI pernah melakukan Bipartit di kantor PT. Pertamina, saksi hadir pada waktu itu namun dibatasi untuk masuk mengikuti Bipartit karena pada waktu itu masih pandemi covid-19;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa dalam Bipartit tidak mencapai kesepakatan sehingga para penggugat memutuskan untuk membawa perkara ini ke Pengadilan Hubungan Industrial;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa pekerjaan pokok di PT. Pertamina adalah pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi;
- Bahwa saksi tidak mengetahui anggaran dasar Perusahaan dengan PT. Pertamina, yang saksi ketahui dari serikat pekerja adalah pekerjaan pokok itu adalah pekerjaan utama yaitu pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi ;
- Bahwa saksi menerangkan ada upah lembur yang diberikan Perusahaan kepada karyawan sesuai dengan sistem kerja dan waktu kelebihan kerja;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa di PT. Pertamina diatur jam kerja dengan sistem kerja 21 (dua satu) yaitu 2 (dua) minggu kerja dan 1 (satu) minggu

Halaman 121 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



off/libur, serta ada juga dengan sistem kerja harian dan untuk sistem pembayaran gaji setiap 1 (satu) bulan;

- Bahwa saksi menerangkan pada waktu rekrutmen karyawan dilakukan oleh PT. FOA WAYA dan PT. NOMRO JAYA bukan dari PT. Pertamina;
- Bahwa saksi tidak mengetahui dan tidak pernah melihat kontrak bisnis kerja sama antara PT. FOA WAYA, PT. NOMRO JAYA dengan PT. Pertamina, yang saksi ketahui adalah PT. FOA WAYA dan PT. NOMRO JAYA melakukan rekrutmen karyawan untuk melakukan pekerjaan di PT. Pertamina;
- Bahwa saksi mengetahui produksi minyak di Kalmono sudah berjalan sejak Jaman Belanda;
- Bahwa saksi menjelaskan bahwa setelah Belanda kemudian dikelola oleh Pertamina Persero sampai dengan Tahun 2005 selanjutnya dilanjutkan pengelolaannya oleh PT. Pertamina EP dan masih memproduksi sampai dengan sekarang;
- Bahwa saksi mengetahui pekerjaan para Penggugat sebagai Operator alat berat di bidang RAM, yaitu bagian-bagian yang berhubungan langsung dengan produksi;
- Bahwa saksi tahu dan menjelaskan yang termasuk dalam pekerjaan penunjang yaitu antara lain Satpam/Security, Petugas kebersihan/Cleaning service, Catering service, usaha kendaraan dan transportasi/driver, usaha di bidang pertambangan dan peminyakan;
- Bahwa saksi mengetahui para Penggugat melaksanakan pekerjaan pokok bukan pekerjaan penunjang;
- Bahwa saksi menjelaskan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh para Penggugat adalah merupakan pekerjaan pokok karena berhubungan langsung dengan produksi-produksi;
- Bahwa saksi menerangkan yang terjadi apabila dalam pekerjaan para Penggugat sebagai operator-operator alat berat mengalami trouble/masalah pipa putus/bocor maka akan mengganggu proses produksi dan hasil produksi akan menurun;
- Bahwa saksi tahu sistem waktu kerja yang diatur di Pertamina sebagai Tergugat III pada waktu itu adalah 21 (dua satu) yaitu 2 (dua) Minggu kerja dan 1 (satu) Minggu Off;
- Bahwa saksi menjelaskan bahwa para Penggugat tidak bekerja dengan sistem waktu kerja 21 (dua satu) tersebut, tetapi dengan sistem waktu kerja harian selama 8 (delapan) jam yaitu mulai 07.30 WIT sampai 16.30 WIT selama 5 (lima) hari sedangkan hari Sabtu dan hari Minggu libur;

Halaman 122 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



- Bahwa saksi menjelaskan bahwa para Penggugat tidak bekerja pada malam hari tetapi hanya bekerja pada pagi sampai sore hari;
- Bahwa saksi menjelaskan bahwa para Penggugat akan dipanggil dan dijemput oleh Pengawas dari Karyawan PT. Pertamina pada saat itu juga apabila terjadi masalah pipa bocor/putus pada malam hari maka harus segera diperbaiki dan dikerjakan pada saat itu juga serta tidak bisa ditunda sampai besok pagi karena produksi akan terganggu;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa dahulu saksi juga pernah bekerja di Lapangan produksi Klamono selama 12 (dua belas) Tahun sebagai pekerja kontrak di bidang produksi yaitu operator pompa minyak sumur dari dalam tanah ke tangki;
- Bahwa saksi menjelaskan selama 12 (dua belas) Tahun bekerja tersebut saksi melakukan hubungan kontrak kerja dengan vendor bukan Pertamina;
- Bahwa saksi membenarkan bahwa setiap Tahun selama 12 (dua belas) Tahun saksi bekerja di Pertamina selalu dibuatkan kontrak kerja baru oleh Perusahaan bila kontrak kerja berakhir dan diberikan pesangon 1 (satu) bulan gaji, sehingga masa kerja mulai dari awal kembali menjadi 0 (nol) Tahun, berlangsung secara terus-menerus setiap Tahun sampai dengan saksi pensiun;
- Bahwa saksi menjelaskan bahwa bila kontrak kerja saksi telah berakhir selanjutnya saksi disodorkan kontrak kerja yang baru namun saksi tidak membaca kontrak tersebut karena diancam oleh Perusahaan;
- Bahwa saksi menjelaskan ancaman Perusahaan kepada saksi pada waktu itu apabila saksi tidak menandatangani kontrak kerja yang baru maka saksi dianggap telah mengundurkan diri dari Perusahaan dengan alasan masih banyak orang yang antri untuk masuk dan bekerja, oleh karena faktor kebutuhan ekonomi keluarga maka saksi dengan terpaksa mau menandatangani kontrak kerja tanpa membaca isi kontrak tersebut, saksi menyatakan sama halnya dengan para Penggugat;
- Bahwa saksi tahu dan mengerti dari Serikat Pekerja bahwa perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu hanya bisa dilakukan 1 (satu) kali saja setelah itu diangkat menjadi karyawan tetap;
- Bahwa saksi mengetahui yang dipersoalkan para Penggugat yaitu tentang upah yang diterima para Penggugat tidak sama antara para Penggugat dari Perusahaan Outsourcing dengan karyawan PT. Pertamina yang pada pokoknya para Penggugat juga melakukan pekerjaan yang sama dengan karyawan PT. Pertamina;

Halaman 123 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi membenarkan dahulu pada waktu bekerja di PT. Pertamina melalui Perusahaan Outsourcing pernah ada kunjungan dari Dinas/Pemerintah Daerah;
- Bahwa saksi menerangkan tidak ada pertanyaan maupun petunjuk dari Dinas maupun Pemda karena apabila ada tamu datang dari Dinas/Pemerintah Daerah maka saksi dan rekan-rekan karyawan yang lain dari perusahaan kontraktor/outsourcing diperintahkan untuk menghindari dari lokasi pekerjaan tersebut, saksi menyatakan sama halnya yang terjadi dengan para Penggugat;
- Bahwa saksi menerangkan apabila pipa bocor/putus pada malam hari maka pada saat itu juga tetap dilakukan perbaikan sekalipun pada malam hari para pekerja sudah selesai bekerja dan kembali ke rumah akan dijemput oleh pengawas-pengawas Pertamina karena apabila tidak dilakukan perbaikan akan mengganggu proses produksi;
- Bahwa saksi menerangkan waktu kerja yang diterapkan kepada para karyawan PT. FOA WAYA yaitu sistem kerja harian selama 5 (lima) hari kerja sedangkan hari Sabtu dan hari Minggu libur;
- Bahwa saksi pernah ke kantor PT. Pertamina dan saksi masih ingat tulisan papan nama di depan kantor PT. Pertamina yaitu OBJEK VITAL NASIONAL PT.PERTAMINA EP ASSET 4 PAPUA FIELD dan terakhir saksi berkunjung ke kantor tersebut papan nama sudah berubah menjadi PT.PERTAMINA EP PAPUA FIELD OBJEK VITAL KANTOR PUSAT;
- Bahwa saksi mengetahui papan nama di depan kantor PT. Pertamina berubah sejak 1 (satu) bulan yang lalu tepatnya di Bulan Agustus 2023;
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat VIII yaitu Sdr. YOHAN MERES telah bekerja kurang lebih selama 15 (lima belas) Tahun;
- Bahwa saksi mengetahui status pekerja dari Penggugat VIII yaitu Sdr. YOHAN MERES adalah pekerja/karyawan kontrak sampai hari ini, saksi menyatakan sama juga dengan Penggugat yang lain;
- Bahwa saksi menerangkan saksi bekerja sebagai tenaga kontrak di PT. Pertamina pada bagian Pembangkit Listrik Tenaga Gas (PLTG) dan telah pensiun Tahun 2020;
- Bahwa saksi mengetahui dan membenarkan bahwa para Penggugat bekerja siang dan malam;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa para Penggugat juga akan bekerja malam apabila terjadi insiden pipa bocor, para penggugat dijemput dan melakukan perbaikan pipa minyak tersebut pada saat itu juga karena bila tidak dilakukan perbaikan akan terjadi pencemaran lingkungan;

Halaman 124 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi menerangkan bila tidak terjadi insiden maka pekerja/penggugat akan bekerja siang saja;
- Bahwa saksi membenarkan upah para Penggugat saat ini sudah sesuai dengan UMR;
- Bahwa saksi tidak mengetahui Upah para pekerja tersebut sesuai SK Gubernur Provinsi Papua Barat namun yang saksi tahu para Penggugat yang bekerja sistem kerja harian menerima upah setiap bulan sebesar Rp 5.700.000,00 (lima juta tujuh ratus ribu rupiah);
- Bahwa saksi tidak mengetahui pengertian dan perbedaan UMR dan upah sektoral;
- Bahwa saksi tidak tahu para penggugat digaji sesuai UMR atau Upah sektoral;
- Bahwa saksi tidak mengetahui berapa besar nilai pesangon yang diterima oleh para Penggugat setiap kali berakhir masa kontrak dengan Tergugat I maupun Tergugat II, namun pengalaman saksi pada waktu selesai kontrak diberikan pesangon sebesar 2 (dua) bulan gaji yaitu Rp 9.000.000,00 (sembilan juta rupiah) untuk setiap kali masa kontrak selama 2 (dua) Tahun;
- Bahwa saksi menerangkan pengalaman saksi pada waktu itu yang melakukan pengancaman kepada saksi adalah orang tua dari pihak Tergugat II PT. Nomro Jaya;
- Bahwa saksi tidak mengetahui dan saksi hanya menerangkan apa yang saksi sendiri alami pada waktu itu;
- Bahwa saksi tidak ingat kapan kejadiannya namun saksi menyatakan bahwa setiap kali tamu datang dari Pemerintah Daerah ataupun dari Pusat, saksi dan rekan pekerja kontraktor disuruh untuk menghindari dari area kantor dan kerja, kecuali karyawan Pertamina oleh Mandor atau Pengawas dari Pertamina EP Bapak Habibulla;
- Bahwa saksi tidak mengetahui ada kontrak kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat III PT. Pertamina secara langsung;
- Bahwa saksi mengetahui Para Penggugat masing-masing bekerja dibawah Perusahaan vendor, ada yang bekerja dibawah Perusahaan PT. Foa Waya yaitu Tergugat I dan ada juga dibawah Perusahaan PT. Nomro Jaya yaitu tergugat II;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa yang membayar gaji dari para Penggugat tersebut adalah Perusahaan PT. Foa Waya yaitu Tergugat I dan Perusahaan PT. Nomro Jaya yaitu tergugat II sesuai dengan kontrak kerjanya;
- Bahwa saksi menerangkan perundingan Bipartit telah dilakukan di Kantor PT. Pertamina EP pada tanggal 19 Juni 2022 dan saksi hadir sebagai pengurus

Halaman 125 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



sekretaris dari Serikat Pekerja namun saksi tidak masuk dan hadir secara langsung mengikuti Bipartit ke dalam ruangan karena dibatasi saat itu masih dalam kondisi pandemi Covid 19 maka diwakili oleh rekan lain dari DPC Serikat pekerja;

- Bahwa saksi tidak mengetahui alasannya namun yang saksi tahu bahwa para Penggugat melakukan perundingan Bipartit hanya dengan PT. Pertamina;
- Bahwa saksi tidak tahu apa itu perundingan Bipartit;
- Bahwa saksi tidak tahu siapa saja yang hadir dan tidak pernah membacanya yang saksi tahu pada saat itu bahwa hasil pertemuan Bipartit tidak mencapai kesepakatan;
- Bahwa saksi tidak tahu perjanjian kerja sama antara Pihak PT. Pertamina dengan PT. Foa Waya serta PT. Nomro Jaya;
- Bahwa saksi tidak tahu yang saksi tahu jenis pekerjaan RAM adalah pekerjaan pokok yang berhubungan langsung dengan produksi;
- Bahwa saksi tidak mengetahui atau membaca tugas pokok pekerjaan dari para Penggugat;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa selama ini yang saksi ketahui pekerjaan para Penggugat merupakan pekerjaan pokok berkaitan dengan produksi;
- Bahwa saksi menerangkan pekerjaan pokok apabila terjadi masalah pada satu bagian saja contohnya pada bagian pembangkit listrik maka semua produksi akan mati total;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa seingat saksi Penggugat VIII Sdr. YOHAN MERES dan Penggugat IX Sdr. FRANGKI MERES mulai bekerja sebagai pekerja kontrak mulai Tahun 1990 di PT. Pertamina Persero;
- Bahwa saksi tahu bahwa PT. Pertamina EP saat itu belum ada tapi yang beroperasi saat itu adalah PT. Pertamina Persero, dan PT. Pertamina EP mulai berdiri dan beroperasi di Tahun 2005;
- Bahwa saksi tidak menerangkan perbedaan antara PT. Pertamina Persero dan PT. Pertamina EP tetapi pada pokoknya melaksanakan pekerjaan yang sama;
- Bahwa atas keterangan saksi Para Penggugat membenarkan sedangkan Para Tergugat menanggapi dalam kesimpulan;

4. Saksi **MARTHINUS GERARTH PAPILAYA**, dibawah sumpah memberikan keterangan pada pokoknya menerangkan;

- Bahwa saksi tidak kenal dengan Para Penggugat dan kenal dengan Para Tergugat serta tidak ada hubungan keluarga maupun pekerjaan dengan para pihak tersebut;

*Halaman 126 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk*



- Bahwa saksi tahu dan mengerti hadir sebagai saksi terkait gugatan perselisihan hak dalam perkara hubungan industrial antara JAMES RENOLD AUPE, dkk melawan Tergugat I PT. Foa Waya, Tergugat II PT. Nomro Jaya, dan Tergugat III PT. Pertamina EP. Asset 4 Papua Field;
- Bahwa saksi menerangkan menyangkut tuntutan upah, perjanjian kontrak kerja, antara karyawan yaitu para Penggugat dengan Perusahaan penyedia jasa Tergugat I dan Tergugat II, saksi ketahui karena saksi pernah bekerja pada PT. Pertamina EP sama dengan para pihak Penggugat walaupun berbeda tempat lokasi yaitu saksi di Salawati dan para Penggugat di Klamono;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa dirinya tahu pemasalahan saat diminta untuk menjadi saksi dalam perkara ini untuk menerangkan sifat dan jenis pekerjaannya;
- Bahwa saksi mengaku pernah bekerja di PT. Pertamina sebelumnya melalui Kontraktor dan gaji sudah sesuai dengan UMP;
- Bahwa saksi mengetahui upah pesangon para penggugat tidak sesuai bukan dari cerita para Penggugat tetapi saksi tahu setelah setelah dihubungi oleh Kuasa Hukum Penggugat sekitar Bulan Agustus 2023 untuk menjadi saksi dalam perkara ini;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa saksi pernah melakukan perjanjian kerja PKWT dengan Perusahaan Outsourcing PT. Tugu Persada Jaya selama 5 (lima) Tahun, setelah itu PT. Talenta Pratama Mandiri selama 2 (dua) Tahun, saksi tidak pernah melakukan perjanjian kerja dengan PT. FOA WAYA Tergugat I maupun PT. NOMRO JAYA Tergugat II;
- Bahwa saksi tidak mengetahui para Penggugat pernah melaporkan terkait pekerjaan pokok maupun pekerjaan penunjang kepada Pengawas Tenaga Kerja;
- Bahwa saksi tidak mengetahui pekerjaan pokok/utama dari PT. Pertamina dan yang saksi ketahui PT. Pertamina mengolah minyak bumi;
- Bahwa saksi tidak mengetahui kontrak pekerjaan antara Tergugat III PT. Pertamina dengan tergugat I PT. Foa Waya dan Tergugat II PT. Nomro Jaya;
- Bahwa saksi tidak mengetahui para Penggugat mendaftar pekerjaan pada waktu itu melalui Perusahaan Tergugat I dan Tergugat II atau langsung ke Tergugat III;
- Bahwa saksi menyatakan pekerjaan RAM merupakan pekerjaan pokok;
- Bahwa saksi menerangkan alasan pekerjaan RAM merupakan pekerjaan pokok karena apabila terjadi kendala atau masalah di dalamnya maka proses produksi juga akan ikut terganggu;

Halaman 127 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



- Bahwa saksi menerangkan salah satu jenis pekerjaan RAM yang merupakan pekerjaan pokok adalah PLTG (Pembangkit Listrik Tenaga Gas);
- Bahwa saksi menerangkan apabila PLTG (Pembangkit Listrik Tenaga Gas) mengalami masalah akan berpengaruh pada produksi karena pompa pada sumur-sumur minyak menggunakan tenaga dari listrik tersebut;
- Bahwa saksi menjelaskan saksi dulu bekerja di PT. Pertamina sebagai pekerja kontrak pada bagian Maintenance Produksi dan sekarang telah pensiun;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa apabila terjadi insiden pipa bocor, maka itu bersifat Urgent dan harus dilakukan perbaikan pipa minyak tersebut pada saat itu juga karena bila tidak dilakukan perbaikan akan terjadi pencemaran lingkungan;
- Bahwa saksi menerangkan system kerja pada lokasi kerja saksi saat itu dengan system Shift dengan waktu yang telah ditentukan;
- Bahwa saksi menjelaskan pada lokasi kerja Pertamina Salawati pada saat itu Tahun 2008 saksi bekerja dengan sistem Shift dan merupakan pekerjaan RAM atau pokok;
- Bahwa saksi menerangkan pada saat itu saksi melakukan jenis pekerjaan RAM atau pokok di Lapangan Pertamina Salawati namun dalam perjanjian kontrak kerja masih tetap dengan status PKWT dan terus diperpanjang kontraknya setiap tahun masih tetap dengan PKWT;
- Bahwa saksi bekerja dari Tahun 1999 sampai dengan Tahun 2008;
- Bahwa saksi menerangkan jenis pekerjaan penunjang adalah seperti Catering, Security, Cleaning service, Driver dan usaha di bidang peminyakan dan pertambangan sedangkan operator-operator alat berat dan lainnya yang berhubungan langsung dengan produksi merupakan pekerjaan pokok;
- Bahwa saksi ketahui PKWT bisa dilakukan perpanjangan satu kali, namun saksi bekerja selama 8 (delapan) Tahun dengan kontrak kerja PKWT;
- Bahwa saksi menjelaskan karena apabila saksi tidak menandatangani kontrak maka saksi akan diberhentikan;
- Bahwa saksi menjelaskan ada ancaman dari pihak Perusahaan kepada saksi, apabila saksi tidak tanda tangan kontrak kerja maka saksi akan diberhentikan dan Perusahaan akan mencari pengganti/pekerja lainnya karena banyak yang mengantri untuk masuk bekerja di Pertamina;
- Bahwa saksi membaca tetapi hanya sebagian dan tidak fokus sebab begitu banyak karyawan yang akan ikut juga menandatangani kontrak kerja baru sehingga saksi langsung tanda tangan kontrak;



- Bahwa saksi menerangkan bahwa setahu saksi berdasarkan pengalaman saksi bahwa apabila terjadi insiden pipa bocor pada malam hari, para penggugat dijemput dan melakukan perbaikan pipa minyak tersebut pada saat itu juga karena bila tidak dilakukan perbaikan akan terjadi pencemaran lingkungan;
  - Bahwa saksi menerangkan bila tidak terjadi insiden maka pekerja/penggugat akan bekerja siang saja sesuai sistem kerjanya masing-masing;
  - Bahwa saksi menerangkan selama ini saksi tidak pernah menjadi praktisi, Dosen, Ahli atau Instruktur dibidang ketenagakerjaan maupun dibidang minyak dan gas bumi;
  - Bahwa atas keterangan saksi Para Penggugat membenarkan sedangkan Para Tergugat menanggapi dalam kesimpulan;
5. Saksi **DEMIANUS HOWAY**, dibawah sumpah memberikan keterangan pada pokoknya menerangkan;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa ia tidak kenal dengan Para Penggugat juga mengetahui Para Tergugat dan tidak ada hubungan keluarga maupun pekerjaan dengan para pihak tersebut;
  - Bahwa saksi tahu dan mengerti hadir sebagai saksi terkait gugatan perselisihan hak dalam perkara hubungan industrial antara JAMES RENOLD AUPE, dkk melawan Tergugat I PT. Foa Waya, Tergugat II PT. Nomro Jaya, dan Tergugat III PT.Pertamina EP. Asset 4 Papua Field;
  - Bahwa saksi menerangkan bahwa syarat-syarat penyerahan pekerjaan kepada pihak lain harus melalui prosedur salah satu ialah pemberi pekerja menyerahkan kepada pekerja/penerima pekerjaan harus memenuhi standar yang ditentukan;
  - Bahwa saksi menerangkan jenis-jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada pihak lain antara lain pekerjaan penunjang dalam hal ini adalah Cleaning service, Security, Catering, Driver yang dapat diberikan kepada penerima pekerjaan karena mengingat termasuk dalam PKWT;
  - Bahwa saksi menerangkan bahwa terkait pelaporan bersifat wajib kepada para pihak baik pemberi maupun penerima pekerjaan untuk dapat melaporkan setiap pekerjaannya kepada Dinas Tenaga Kerja sesuai wilayahnya Kota atau Kabupaten Sorong;
  - Bahwa saksi tidak pernah melakukan Mediasi antara para Penggugat dengan Pihak yang berperkara saat ini;
  - Bahwa saksi pernah mendengar dari rekan-rekan saksi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sorong bahwa jenis pekerjaan pokok/utama seperti RAM yang ada

Halaman 129 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



di PT. Pertamina EP ada yang dilaporkan dan ada yang tidak dilaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sorong;

- Bahwa saksi menerangkan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2023 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 50 menyatakan Perjanjian Kerja wajib dibuat oleh para pihak, sedangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2023 Tentang Ketenagakerjaan di Pasal 51 menyatakan para pihak dalam perjanjian kerja membuat kesepakatan secara tertulis dalam Bahasa Indonesia kemudian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2023 Tentang Ketenagakerjaan di Pasal 52 menyatakan bahwa kesepakatan tersebut tidak bertentangan dengan Undang-Undang yang berlaku;
- Bahwa saksi menerangkan apabila perjanjian kerja tidak dilaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan tidak mendapatkan pencatatan atau pengesahan dalam perjanjian kerja/pemborongan pekerjaan maka perjanjian kerja tersebut dinyatakan batal dan para pekerja beralih status kepada pemberi pekerjaan;
- Bahwa saksi menjelaskan tidak boleh dilakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) kepada pekerjaan lain selain hanya jenis pekerjaan penunjang;
- Bahwa saksi menjelaskan PKWT hanya boleh dilakukan dua kali pembuatan kontrak dan satu kali perpanjangan apabila lebih dari pada itu maka dikategorikan telah beralih status;
- Bahwa saksi menjelaskan antara pemberi dan penerima pekerjaan membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maka ketentuan dan syarat-syarat diberlakukan dalam pelaksanaan pekerjaan untuk penerima pekerjaan dalam menerapkan pekerjaan di lapangan;
- Bahwa saksi menjelaskan konsekuensi apabila dalam penerapannya tidak berjalan sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara penerima kerja dengan Perusahaan pemberi kerja akan beralih status, perjanjian tersebut batal demi hukum dan dikembalikan kepada pihak pemberi kerja;
- Bahwa saksi menjelaskan Perusahaan Pemborongan melakukan tender terhadap pekerjaan fisik yang langsung sedangkan Perusahaan Penyedia jasa pekerjaan adalah menyediakan tenaga kerja untuk menunjang dalam pekerjaan;
- Bahwa saksi menjelaskan seharusnya penerima pemborongan menyediakan jasa untuk melakukan pekerjaan yang sifatnya bisa dikategorikan pekerjaan yang tidak terputus dan terus-menerus;
- Bahwa saksi menjelaskan apabila para pihak telah sepakat menandatangani perjanjian kerja PKWT dan telah dilegalisasi oleh Dinas Tenaga Kerja maka

*Halaman 130 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk*



telah sah menurut hukum, akan tetapi bila jenis pekerjaan itu secara terus-menerus melewati waktu tertentu yang diperjanjikan dan isyaratkan dengan batas 3 (tiga) Tahun maka perjanjian kerja tersebut dianggap batal sesuai dengan Undang-undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, KEPMEN Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan juga PERMEN Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;

- Bahwa saksi menjelaskan secara hierarki maka dilihat dari Undang-undang kemudian turunannya PERMEN selanjutnya KEPMEN maka sesuai hierarkinya merujuk dan tunduk kepada Undang-Undang;
- Bahwa saksi menjelaskan terkait Putusan Mahkamah Konstitusi tentang pekerjaan penunjang outsourcing disana dinyatakan tidak berlaku lagi;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa saksi bekerja sebagai PNS pada Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong dan mengetahui permasalahan para Penggugat dari cerita teman-teman serikat buruh;
- Bahwa saksi menyatakan bahwa saksi hadir untuk memberikan keterangan sebagai saksi fakta bukan sebagai ahli;
- Bahwa saksi menerangkan PERMEN Nomor 19 Tahun 2012 sudah tidak berlaku lagi namun mengingat perselisihan ini terjadi sebelum terbitnya pengganti PERMEN tersebut maka PERMEN Nomor 19 Tahun 2012 masih diberlakukan dalam Gugatan ini;
- Bahwa saksi menerangkan tidak pernah melihat dan membaca perjanjian kerja bersama Tergugat III dengan Tergugat I dan Tergugat II;
- Bahwa saksi menerangkan saksi tidak pernah melihat dan membaca perjanjian kerja para Penggugat dengan Tergugat I dan Tergugat II;
- Bahwa atas keterangan saksi Para Penggugat membenarkan sedangkan Para Tergugat menanggapi dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil Jawaban, Tergugat I di persidangan telah mengajukan bukti-bukti surat yang telah bermeterai dan diberi tanda T1.1.P1 s.d P.10, T1.2 s/d T1.7 dan setelah dicocokkan dengan aslinya, bukti surat bertanda T1.2 dan T1.7 ternyata sesuai dengan aslinya sedangkan bukti surat bertanda T1.1, T1.3 s/d T1.6 adalah fotocopy dari fotocopy, berupa:

1. Fotocopy Surat PKWT antara Tergugat I dengan Para Penggugat, tertanggal 01-09-2018, yang berlaku untuk jangka waktu selama 2 (dua) tahun, terhitung mulai: 01 September 2018 s/d 31 Agustus 2020, 01 Agustus 2020

*Halaman 131 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

s/d 31 Juli 2021, dan 01 Agustus 2022 s/d 31 Juli 2023, diberi tanda T1.1.P1 s.d P.10;

2. Fotocopy Slip Gaji, Rekapitulasi Gaji & Payroll (pembayaran melalui gaji melalui bank), sebagai berikut: Januari 2021 s/d Desember 2021, Januari 2022 s/d Desember 2022 dan Januari 2023 s/d April 2023, diberi tanda T1.2;
3. Fotocopy Pasal 96 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, diberi tanda T1.3;
4. Fotocopy Keputusan MK RI No. 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012 dan Kepmenakertrans RI No. 19 Tahun 2012, diberi tanda T1.4;
5. Fotocopy Pasal 2 dan Pasal 3 Kepmenakertrans RI No. 233 Tahun 2003, diberi tanda T1.5;
6. Fotocopy Pasal 77 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pasal 2 ayat (1) huruf b Kepmenakertrans RI No. 234 Tahun 2003 dan Pasal 2 ayat 1 huruf b dan Pasal 2 ayat (4) Permenakertrans No. 4 Tahun 2014, diberi tanda T1.6;
7. Fotocopy Perjanjian Jasa Penyediaan Tenaga Kerja Jasa Penunjang untuk membantu kegiatan operasional Fungsi RAM Lapangan Klamono No. 390050837 dan Perjanjian Jasa Penyediaan Tenaga Kerja Jasa Penunjang untuk membantu kegiatan operasional Fungsi RAM Lapangan Klamono No. 3900483411, diberi tanda T1.7;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil Jawaban Tergugat I telah pula mengajukan 1 (satu) orang saksi yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi **JHONLY DJEXON REPI**, dibawah sumpah memberikan keterangan pada pokoknya menerangkan:
  - Bahwa saksi menerangkan bahwa ia kenal dengan Para Penggugat dan tidak ada hubungan keluarga maupun pekerjaan dengan para pihak tersebut;
  - Bahwa saksi menerangkan bahwa ia kenal/mengetahui Para Tergugat dan tidak ada hubungan keluarga maupun pekerjaan dengan para pihak tersebut;
  - Bahwa saksi tahu dan mengerti hadir sebagai saksi terkait gugatan perselisihan hak dalam perkara hubungan industrial antara JAMES RENOLD AUPE, dkk melawan Tergugat I PT. Foa Waya, Tergugat II PT. Nomro Jaya, dan Tergugat III PT.Pertamina EP. Asset 4 Papua Field;
  - Bahwa saksi menerangkan mulai bekerja sejak Tahun 1997 sampai Pensiun di tanggal 01 Agustus 2023 dan ditempatkan dibagian Listrik;
  - Bahwa saksi menerangkan bahwa saksi kenal para Penggugat secara dekat karena sering berinteraksi dan bertemu setiap hari di lokasi pekerjaan;
  - Bahwa saksi menjelaskan riwayat pekerjaannya, sejak Tahun 1997 bekerja di

Halaman 132 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk

#### 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 132



- Tergugat II PT. Nomro Jaya, Tahun 2014 pindah ke Tergugat I PT. Foa Waya;
- Bahwa saksi menjelaskan saksi bekerja setiap Tahun dikontrak diperpanjang secara terus-menerus;
  - Bahwa saksi menerangkan setiap selesai masa kontrak saksi dan sebelum diperpanjang kontraknya diberikan pesangon;
  - Bahwa saksi mengetahui dan membaca kontrak kerja saksi pada saat itu bahwa pekerjaan Listrik atau RAM merupakan pekerjaan penunjang;
  - Bahwa saksi mengetahui bahwa para Penggugat dulu memasukan lamaran pekerjaan melalui vendor perusahaan penyedia jasa yaitu Tergugat I PT. Foa Waya dan Tergugat II PT. Nomro Jaya sama begitu juga dengan saksi dan yang menggaji adalah vendor Perusahaan tersebut;
  - Bahwa saksi menerangkan ada perbedaan antara Kartu Tanda Pengenal Karyawan dari Perusahaan tertulis nama Perusahaan Tergugat I maupun Tergugat II dan untuk karyawan dari Pertamina tertulis PT. Pertamina;
  - Bahwa saksi mendengar dari cerita para Penggugat bahwa tuntutan para Penggugat ingin diangkat menjadi karyawan tetap;
  - Bahwa saksi tidak mengetahui alasan para Penggugat menuntut untuk diangkat menjadi karyawan tetap;
  - Bahwa saksi menerangkan dari ke 10 (sepuluh) orang Penggugat, ada 9 (sembilan) orang Penggugat yang masih aktif bekerja sampai dengan sekarang sedangkan 1 (satu) orang Penggugat yang lain sudah pensiun bersamaan dengan saksi yaitu Penggugat V atas nama YOHANIS MALAGWAR;
  - Bahwa saksi tidak tahu terkait paksaan dari Perusahaan baik Tergugat I dan Tergugat II terhadap para Penggugat untuk menandatangani kontrak kerja PKWT;
  - Bahwa saksi mengetahui para penggugat diberikan upah lembur dari Perusahaan karena system kerja para Penggugat sama dengan saksi yaitu system kerja Harian apabila bekerja lebih dari waktu kerja akan diberikan upah lembur;
  - Bahwa saksi menjelaskan para Penggugat bekerja sebagai operator alat berat sedangkan saksi dibaihan Listrik tetapi masih satu lokasi pekerjaan dan sama-sama dibagian RAM;
  - Bahwa saksi mengetahui dan pernah mendengar kira-kira Tahun 2022 bahwa para Penggugat akan mengajukan Gugatan kepada Perusahaan namun saksi sendiri tidak mengikuti tuntutan para Penggugat;
  - Bahwa saksi menerangkan saksi tidak mau mengikuti tuntutan para

Halaman 133 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



Penggugat tersebut karena saksi mengetahui bahwa selama ini saksi bekerja sesuai kontrak kerja dengan Vendor Perusahaan penyedia jasa yang melakukan pekerjaan di lapangan PT. Pertamina sebagai tenaga kerja jasa penunjang;

- Bahwa saksi hanya mendengar cerita dari para Penggugat sampai dengan perkara ini disidangkan, tuntutan mereka adalah ingin diangkat menjadi karyawan tetap;
- Bahwa saksi menyatakan bahwa selama saksi bekerja dibagian Listrik atau RAM dari Tahun 1997 sampai Tahun 2023 selalui dibuatkan kontrak kerja setiap Tahun dengan status pekerja/karyawan kontrak;
- Bahwa saksi tidak mengetahui tentang aturan perpanjangan PKWT yang dilakukan secara terus-menerus bertentangan atau tidak;
- Bahwa saksi menerangkan sepengetahuan saksi sesuai kontrak kerja saksi pada waktu itu RAM merupakan pekerjaan penunjang;
- Bahwa saksi menjelaskan RAM merupakan pekerjaan penunjang karena saksi dan karyawan kontrak yang lain tidak boleh bekerja mengambil area langsung pekerjaan dan harus bekerja sesuai dengan arahan dan perintah dari karyawan tetap PT. Pertamina;
- Bahwa saksi menjelaskan bahwa saksi tidak mengetahui terkait aturan dan tidak mempermasalahkan perpanjangan kontrak secara terus-menerus karena saksi telah bekerja dan mendapatkan upah yang sesuai dengan kontrak kerja;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa apabila terjadi masalah pada kelistrikan akan mengganggu aktifitas produksi minyak pada pompa-pompa di sumur minyak karena pompa tersebut menggunakan tenaga listrik;
- Bahwa saksi menerangkan apabila terjadi kerusakan Listrik pada malam hari langsung diperbaiki saat itu juga;
- Bahwa saksi menjelaskan terkadang saksi juga dijemput untuk membantu memperbaiki masalah kelistrikan, tetapi kadang juga tidak dijemput pada malam hari karena masalah listrik bisa ditangani langsung oleh Pengawas/Mandor karyawan PT. Pertamina;
- Bahwa saksi menerangkan di tempat atau lokasi saksi bekerja ada karyawan kontrak dan ada juga karyawan tetap dari PT. Pertamina yaitu Pengawas/Mandor, operator alat berat serta karyawan Pertamina yang lainnya;
- Bahwa saksi menjelaskan saksi hanya mengetahui upah saksi sendiri dan tidak tahu-menahu dengan upah karyawan Pertamina;
- Bahwa atas keterangan saksi Tergugat I membenarkan sedangkan Para



Penggugat menanggapi dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil Jawaban, Tergugat II di persidangan telah mengajukan bukti-bukti surat yang telah bermeterai dan diberi tanda T2.1.P1, T2.2.P3, T2.3.P8, T2.4.P9, T2.5.P10, T2.6 s/d T2.10 dan setelah dicocokkan dengan aslinya, bukti surat bertanda T2.6 dan T2.9 ternyata sesuai dengan aslinya sedangkan bukti surat bertanda T2.2.P3, T2.7, T2.8 dan T2.10 adalah fotocopy dari fotocopy selanjutnya bukti surat bertanda T2.1.P1, T2.3.P8, T2.4.P9, dan T2.5.P10 ternyata sebagian sesuai dengan aslinya dan sebagian fotocopy dari fotocopy, berupa:

1. Fotocopy Surat Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) Tahun 2017 – 2018 dan Upah (Slip Gaji), diberi tanda T2.1.P1;
2. Fotocopy Surat Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) Tahun 2017 – 2018 dan Upah (Slip Gaji), diberi tanda T2.2.P3;
3. Fotocopy Surat Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) Tahun 2021 – 2022 dan Upah (Slip Gaji, Payroll), diberi tanda T2.3.P8;
4. Fotocopy Surat Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) Tahun 2021 – 2022 dan Upah (Slip Gaji, Payroll), diberi tanda T2.4.P9;
5. Fotocopy Surat Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) Tahun 2021 – 2022 dan Upah (Slip Gaji, Payroll), diberi tanda T2.5.P10;
6. Fotocopy Kontrak Pertamina EP Field Papua (2021-2022), diberi tanda T2.6;
7. Fotocopy Surat Bipartit, diberi tanda T2.7;
8. Fotocopy Surat Tripartit, diberi tanda T2.8;
9. Fotocopy Surat Tanggapan Atas Anjuran, diberi tanda T2.9;
10. Fotocopy Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011, Permenakertrans RI No. 19 Tahun 2012, Kepmenakertrans RI No. 233/MEN/2003, Kepmenakertrans RI No. 234/MEN/2003, Kepmenakertrans RI No. Kep.102/MEN/VI/2004, diberi tanda T2.10;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil Jawaban Tergugat II telah pula mengajukan 1 (satu) orang saksi yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi **HERRY NATANIEL ABAGO**, dibawah sumpah memberikan keterangan pada pokoknya menerangkan:
  - Bahwa saksi menerangkan ia kenal dengan Para Penggugat dan tidak ada hubungan keluarga maupun pekerjaan dengan para pihak tersebut
  - Bahwa saksi menerangkan ia kenal/mengetahui Para Tergugat dan tidak ada

Halaman 135 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



hubungan keluarga maupun pekerjaan dengan para pihak tersebut;

- Bahwa saksi tahu dan mengerti hadir sebagai saksi terkait gugatan perselisihan hak dalam perkara hubungan industrial antara JAMES RENOLD AUPE, dkk melawan Tergugat I PT. Foa Waya, Tergugat II PT. Nomro Jaya, dan Tergugat III PT. Pertamina EP. Asset 4 Papua Field;
- Bahwa saksi menerangkan mulai bekerja sebagai jasa tenaga kerja penunjang pada Pertamina sejak tanggal 01 April Tahun 1995 di perusahaan vendor PT. Braga Indah dan pindah terakhir ke PT. Nomro Jaya sampai Pensiun di tanggal 31 November Tahun 2022 dan saksi bekerja dibagian stasiun penampung minyak;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa para Penggugat bekerja dibagian RAM atau teknis sedangkan saksi dibagian produksi sehingga berbeda lokasi kerja tetapi masih berada di dalam Lapangan yang sama di Pertamina;
- Bahwa saksi didampingi oleh pihak karyawan Pertamina selama bekerja dibagian produksi;
- Bahwa saksi menerangkan selama saksi bekerja tidak terjadi gangguan teknis kecuali dalam pergantian shift kerja dan ada rekan kerja yang tidak masuk maka Pengawas/Operator karyawan tetap dari Pertamina yang akan menggantikan rekan kerja tersebut sehingga tidak mengganggu operasional pekerjaan di Lapangan Pertamina;
- Bahwa saksi menerangkan sepengetahuan saksi selama bekerja di lapangan Pertamina pada bagian produksi maupun dibagian RAM merupakan pekerjaan penunjang;
- Bahwa saksi menjelaskan sepengetahuan saksi selama di lapangan Pertamina saat itu yang merupakan jenis pekerjaan produksi dan RAM merupakan pekerjaan penunjang antara lain : bagian Listrik, operator alat berat, konstruksi, mekanik, dan pada bagian PLTG;
- Bahwa saksi menjelaskan setiap kali masa kontrak berakhir diberikan pesangon oleh Perusahaan sebesar 2 (dua) Bulan Gaji;
- Bahwa saksi menjelaskan selama bekerja masa kontrak selama 1 (satu) Tahun dan diperpanjang terus dan yang membuat kontrak dari pihak vendor perusahaan dengan saksi;
- Bahwa saksi setiap Tahun membuat surat lamaran ke Perusahaan dan dibuatkan kontrak kerja oleh Perusahaan;
- Bahwa saksi selama bekerja pindah-pindah Perusahaan dan membuat surat lamaran Pekerjaan setiap Tahunnya, terakhir di PT. Nomro Jaya;
- Bahwa saksi menerangkan tidak ada yang perintahkan saksi untuk melamar

Halaman 136 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



berpindah Perusahaan, saksi hanya diarahkan dengan rekan-rekan kerja saksi yang lain, saksi juga tidak mengetahui apakah dilaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja atau tidak;

- Bahwa saksi mengetahui pekerjaan yang saksi kerjakan di Lapangan Pertamina adalah pekerjaan penunjang adalah dari perjanjian kontrak kerja antara vendor Perusahaan penyedia jasa dengan saksi;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa biaya pelatihan dari Perusahaan dan yang memberikan pelatihan atau sertifikasi dari PT. Pertamina;
- Bahwa saksi menerangkan saksi tidak tahu terkait para Penggugat diberikan sertifikasi atau tidak tentang pelatihan khusus dibidang peminyakan atau operator alat berat;
- Bahwa saksi menjelaskan bahwa saksi pernah bermiat menjadi karyawan Pertamina namun terkendala dengan faktor usia yang sudah lewat dari batas maksimal sesuai kriteria yang dibutuhkan sebab untuk masuk mengikuti seleksi karyawan Pertamina harus memenuhi syarat dan standar mulai dari umur sampai dengan kemampuan dasar, sehingga saksi hanya bekerja sesuai dengan pekerjaan yang ada pada waktu itu di PT. Nomro Jaya hingga pensiun;
- Bahwa saksi menerangkan bahwa saksi sebelum menandatangani kontrak kerja, saksi membaca terlebih dahulu dan sudah mengerti isi perjanjian kontrak kerja serta tidak ada paksaan dari PT. Nomro Jaya;
- Bahwa saksi menjelaskan bahwa saksi saat itu bekerja dibagian produksi dan menurut yang saksi ketahui saksi bekerja mengikuti aturan dan sesuai dengan petunjuk dari Pengawas Pertamina;
- Bahwa saksi menyatakan bahwa selama saksi bekerja dibagian Produksi atau RAM dari Tahun 1995 sampai Tahun 2022 selalui dibuatkan kontrak kerja PKWT setiap Tahun dengan status pekerja/karyawan kontrak;
- Bahwa saksi tidak mengetahui tentang aturan perpanjangan PKWT yang dilakukan secara terus-menerus bertentangan atau tidak;
- Bahwa saksi menerangkan sepengetahuan saksi pekerjaan utama adalah pekerjaan yang tidak bisa ditinggalkan salah satunya adalah Produksi;
- Bahwa saksi menjelaskan dalam pekerjaan saksi di lapangan selain karyawan kontrak ada juga karyawan Pertamina sebagai Pengawas dan Operator;
- Bahwa saksi menerangkan sepengetahuan saksi para Penggugat yang melakukan jenis pekerjaan RAM merupakan pekerjaan penunjang;
- Bahwa saksi menerangkan sepengetahuan saksi yang pernah bekerja di Lapangan Pertamina terkait dengan pekerjaan para Penggugat sebagai

Halaman 137 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



operator alat berat, apabila terjadi masalah pipa bocor pada malam hari, setahu saksi perbaikannya tidak boleh atau tidak diijinkan menggunakan alat berat pada malam hari karena melanggar aturan dan tidak menjamin keselamatan pekerja maka proses penanganannya adalah dibuatkan kolam/penampung minyak sekitar pipa agar tidak mencemari lingkungan sampai besok pagi baru dilakukan perbaikan pada pipa bocor tersebut;

- Bahwa saksi menjelaskan bahwa sepengetahuan saksi yang pernah bekerja di Lapangan Pertamina khusus untuk masalah pada pompa minyak akan dihentikan produksinya sementara menunggu sampai besok pagi baru dilakukan perbaikan;
- Bahwa saksi menjelaskan saksi menyelesaikan pekerjaan dan pensiun di PT. Nomro Jaya diberikan upah yaitu pesangon saja, sedangkan uang jasa dan uang ganti kerugian tidak ada;
- Bahwa atas keterangan saksi Tergugat II membenarkan sedangkan Para Penggugat menanggapi dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil Jawaban, Tergugat III di persidangan telah mengajukan bukti-bukti surat yang telah bermeterai dan diberi tanda T3.1 s/d T3.23 dan setelah dicocokkan dengan aslinya, bukti surat bertanda T3.3, T3.9 s/d T3.11 dan T3.21 ternyata sesuai dengan aslinya sedangkan bukti surat bertanda T3.1, T3.2, T3.4 s/d T3.8, T3.10, T3.12 s/d T3.20, T3.22 dan T3.23 adalah fotocopy dari fotocopy, berupa:

1. Fotocopy Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata) Pasal 1320, diberi tanda T3.1;
2. Fotocopy Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata) Pasal 1365, diberi tanda T3.2;
3. Fotocopy Akta Pendirian PT. Pertamina EP. No. 4 Tanggal 13 September 2005, diberi tanda T3.3; (sesuai dengan asli)
4. Fotocopy Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2001 Tentang Minyak dan Gas Bumi, diberi tanda T3.4;
5. Fotocopy Surat Disnakertrans Kabupaten Sorong, No. 560/165/2021. tanggal 13 Agustus 2021, Perihal: Panggilan Dinas II, diberi tanda T3.5;
6. Fotocopy Surat DPC-FSPNI Kota dan Kabupaten Sorong, No. 18/DPC-FSPNI/SRG/VII/2022, tanggal 14 Jili 2022, Perihal: Pemberitahuan Audiensi, diberi tanda T3.6;
7. Fotocopy Pedoman Tata Kerja Satuan Kerja Khusus Pelaksana Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi (SKK Migas) No. PTK-007/SKKMA007/2017/SO Buku Kedua Tentang Pedoman Pelaksanaan

*Halaman 138 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadaan Barang/Jasa Revisi 04, diberi tanda T3.7;

8. Fotocopy Perjanjian Jasa Penyediaan Tenaga Kerja Penunjang Untuk Membantu Kegiatan Operasional Fungsi RAM Lapangan Klamono Selama 12 Bulan di PT Pertamina EP. Asset 4 Papua Field No. 3900483411, diberi tanda T3.8;
9. Fotocopy Perjanjian Jasa Penyediaan Tenaga Kerja Jasa Penunjang Untuk Membantu Kegiatan Operasional Fungsi RAM Lapangan Klamono No. 3900508373, diberi tanda T3.9;
10. Fotocopy Perjanjian Penyediaan Tenaga Kerja Jasa Penunjang Untuk Membantu Kegiatan Operasional Fungsi HSSE dan RAM Papua Field No. 3900508378, diberi tanda T3.10;
11. Fotocopy Perjanjian Jasa Penyediaan Tenaga Kerja Jasa Penunjang (TKJP) Untuk Membantu Kegiatan Operasional Fungsi RAM di Lapangan Klamono di PT. Pertamina EP. Asset 4 Papua Field No. 3900520618, diberi tanda T3.11;
12. Fotocopy Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Penyerahan Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, diberi tanda T3.12;
13. Fotocopy Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE.04/MEN/VII/2013 Tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, diberi tanda T3.13;
14. Fotocopy Surat Keputusan Asosiasi Kontraktor, Kontrak Kerjasama Nomor: 02/SK/X/2013, Tentang Penetapan Alur Kegiatan Industri Hulu Minyak dan Gas Bumi, diberi tanda T3.14;
15. Fotocopy Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor: 27/PUU-IX/2011, diberi tanda T3.15;
16. Fotocopy Surat Keputusan Gubernur Papua Barat, Nomor: 561/244/10/2019, Tentang Penetapan Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Sektoral Propinsi Papua Barat Tahun 2020, tanggal 31 Desember 2019, diberi tanda T3.16;
17. Fotocopy Surat Keputusan Gubernur Papua Barat, Nomor: 561/66/X/2020, Tentang Penetapan Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Sektoral Propinsi Papua Barat Tahun 2021, tanggal 31 Oktober 2020, diberi tanda T3.17;

Halaman 139 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



18. Fotocopy Surat Keputusan Gubernur Papua Barat, Nomor: 561/244/11/2021, Tentang Penetapan Upah Minimum Propinsi Papua Barat Tahun 2022, tanggal 19 November 2021, diberi tanda T3.18;
19. Fotocopy Surat Keputusan Gubernur Papua Barat, Nomor: 561/252/11/2022, Tentang Penetapan Upah Minimum Propinsi Papua Barat Tahun 2023, tanggal 28 November 2022, diberi tanda T3.19;
20. Fotocopy Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Waktu Kerja dan Waktu Istirahat pada Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi, tanggal 10 Maret 2014, diberi tanda T3.20;
21. Fotocopy Perjanjian Kerja Bersama Periode 2018-2020 antara PT. Pertamina EP dengan Serikat Pekerja Pertamina EP (SP-PEP) yang telah ditetapkan melalui Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Nomor: KEP.101/PHIJSK-PK/PKB/V/2018, tanggal 25 Mei 2018, diberi tanda T3.21;
22. Fotocopy Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2019 Tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2019 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, diberi tanda T3.22;
23. Fotocopy Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2021 Tentang Pencabutan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Sebagai Akibat Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Beserta Peraturan Pelaksanaan, diberi tanda T3.23;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil Jawaban Tergugat III telah pula mengajukan 2 (dua) orang saksi dan 1 (satu) orang ahli yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi **PENDIK WAHYUDIANTO**, dibawah sumpah memberikan keterangan pada pokoknya menerangkan:
  - Bahwa saksi tidak kenal dengan Para Penggugat dan tidak ada hubungan keluarga maupun pekerjaan dengan para pihak tersebut;
  - Bahwa saksi tahu Tergugat I, dengan pengurusnya tidak ada hubungan keluarga maupun pekerjaan dengan pihak tersebut;
  - Bahwa saksi tahu Tergugat II, dengan pengurusnya tidak ada hubungan keluarga maupun pekerjaan dengan pihak tersebut;
  - Bahwa saksi tahu Tergugat III, saksi sebagai karyawan PT. Pertamina EP Jakarta Regional 2;

Halaman 140 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



- Bahwa saksi tahu dan mengerti mengenai gugatan perselisihan hak dalam perkara hubungan industrial antara JAMES RENOLD AUPE, dkk melawan Tergugat I PT. Foa Waya, Tergugat II PT. Nomro Jaya, dan Tergugat III PT.Pertamina EP. Asset 4 Papua Field;
- Bahwa saksi samapai saat ini masih bekerja di PT. Pertamina EP sebagai Asisten Manager zona 6 regional 2 dan mulai bekerja di PT. Pertamina EP sejak Tahun 2011 serta sebelumnya pernah bekerja di Papua sebagai Asisten Manager Human Capital di Papua Field;
- Bahwa bisnis utama dari PT. Pertamina EP (Eksplorasi Produksi) adalah memproduksi minyak dan gas di Klamono dan Salawati;
- Bahwa secara singkat dari proses bisnis PT. Pertamina EP adalah dimulai dari Eksplorasi pencarian sumber minyak dan gas, dilanjutkan pengeboran untuk mengeluarkan minyak tersebut dan diproduksi serta menjaga minyak agar tetap terproduksi;
- Bahwa sepengetahuan untuk operatonya dari karyawan PT. Pertamina EP dan dibantu oleh tenaga kerja jasa penunjang;
- Bahwa sepengetahuan saksi mengenai jabatan-jabatan yang dilakukan oleh PT. Pertamina EP mulai dari yang tinggi dari Management ada Field Manager, asisten Manager, Supervisor sebagai middle management, dan operator/teknisi sebagai pelaksana operasional kemudian untuk TKJP (Tenaga Kerja Jasa Penunjang) membantu atau mensupport pekerja dari PT. Pertamina EP;
- Bahwa hubungan pekerja operator, teknisi dan semua TKJP yaitu dengan vendor dan statusnya adalah PKWT;
- Bahwa sepengetahuan saksi dalam PKWT ada batasan jabatan mana yang bisa dimasukkan ke dalam kontrak tersebut dari Pihak Pertamina sendiri mempunyai nomenklaturmya;
- Bahwa sepengetahuan saksi masa kerja karyawan sesuai kontraknya dari vendor rata-rata selama 2 (dua) Tahun kemudian untuk kontrak baru dimana setiap kontraknya sesuai pemenang tender bisa vendor yang lama atau beralih ke vendor yang lain;
- Bahwa saksi tidak mengetahui mengenai bentuk ijin vendor dari Disnaker dan yang saksi ketahui bahwa hanya memastikan vendor telah mendaftarkannya di Disnaker;
- Bahwa saksi tidak mengetahui mengenai Bipartit antara PT. Pertamina dengan Para Penggugat dikarenakan saksi terakhir bertugas sampai Bulan Juni 2020 dan telah pindah ke Jakarta;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa sepengetahuan saksi tidak perlu dilakukan Bipartit antara Para Penggugat dengan PT. Pertamina EP, apabila dilakukan Bipartit maka itu hanya dengan serikat pekerja PT. Pertamina EP begitu juga TKJP dengan vendor;
- Bahwa sepengetahuan saksi pola rekrutmen karyawan vendor yaitu diawali para pekerja membuat surat lamaran kepada vendor dengan beberapa kelengkapan administrasi yang perlu dilengkapi oleh tenaga kerja tersebut sehingga vendor dapat memproses rekrutmen;
- Bahwa sepengetahuan saksi pekerjaan di PT. Pertamina EP bersifat rutin bukan jenis pekerjaan baru yaitu pekerjaan tetap yang berlangsung secara terus-menerus serta rekrutmen karyawan melalui pergantian vendor yang memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan pihak Pertamina;
- Bahwa Lapangan Salawati Klamono adalah Lapangan milik PT. Pertamina EP dan yang mengelola adalah PT. Pertamina EP kemudian untuk pelaksanaannya dibantu oleh vendor-vendor yaitu karyawan PT. Pertamina EP dibantu oleh tenaga kerja jasa penunjang;
- Bahwa yang masuk dalam pekerjaan pokok pada bagian fungsi RAM yaitu pekerjaan yang bersifat strategis berupa pengambilan keputusan ataupun perencanaan, kemudian untuk pelaksanaannya bisa dikerjakan oleh operator karyawan Pertamina EP maupun diperbantukan pelaksanaannya kepada vendor;
- Bahwa sepengetahuan saksi sesuai SK Asosiasi Migas selain yang bersifat strategis berupa pengambilan keputusan ataupun kebijakan ada juga perencanaan antara lain pembuatan program kerja, rencana kerja perusahaan dan termasuk anggaran merupakan kegiatan pokok perusahaan kemudian dari pelaksana dari program tersebut merupakan pekerjaan penunjang;
- Bahwa sepengetahuan saksi semua anggaran berasal dari PT. Pertamina EP dan para pekerja digaji oleh vendor kemudian vendor melakukan penagihan kepada PT. Pertamina EP;
- Bahwa sistem penggajian yaitu vendor yang menyiapkan terlebih dahulu dan melakukan pembayaran kemudian vendor melakukan penagihan kepada pihak PT. Pertamina EP jadi semuanya sistem tagihan;
- Bahwa saksi menerangkan ada Perusahaan lain selain dari Perusahaan PT. Foa Waya dan PT. Nomro Jaya di Papua Field namun saksi lupa nama perusahaan tersebut;

Halaman 142 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



- Bahwa oleh karena berada di Papua Field maka PT. Pertamina EP selalu mengutamakan vendor-vendor lokal yang ada di Papua sebagai pemenang tender maka vendor tersebut yang menyiapkan pekerja serta hubungan kontrak kerjanya adalah pekerja dengan vendor tersebut;
- Bahwa saksi tidak kenal secara pribadi dengan para Penggugat namun mengetahui para Penggugat karena ada pengelolaan data dengan para Penggugat tersebut sebagai Tenaga Kerja Jasa Penunjang (TKJP) di Papua Field;
- Bahwa hubungan pekerjaan antara saksi dengan para Penggugat adalah supervisi pekerjaan dimana para Penggugat bekerja sebagai Tenaga Kerja Jasa Penunjang (TKJP) di Papua Field dan saksi sendiri bekerja pada fungsi Human Capital mengelola kontrak TKJP yang ada di Papua Field ;
- Bahwa sepengetahuan saksi tugas-tugas pekerjaan dari para Penggugat adalah pada dasarnya mereka sebagai pelaksana atau eksekutor pekerjaan yang ada di fungsi RAM khususnya yaitu pekerjaan-pekerjaan penunjang sesuai dengan yang ada di dalam kontrak;
- Bahwa dasar dari PT. Pertamina EP mempekerjakan para Penggugat adalah kontrak kerja antara PT. Pertamina EP dengan Vendor dimana Vendor menyediakan tenaga kerja jasa penunjang tersebut melalui perjanjian kerja dengan masing-masing yang bersangkutan para Penggugat;
- Bahwa status kepegawaian dari para Penggugat itu adalah tenaga kerja jasa penunjang atau tenaga kerja outsourcing yang berada dibawah Vendor pada fungsi tersebut;
- Bahwa saksi mengenal Tergugat I dan Tergugat II sebagai Vendor penyedia tenaga kerja yang kami kelola kontraknya;
- Bahwa Perjanjian Jasa Penyedia Tenaga Kerja Jasa Penunjang adalah kontrak yang disusun oleh fungsi RAM bersama fungsi Human Capital dimana usulan kontrak dilakukan proses tender dan ditunjuk pemenang kemudian Vendor menyediakan jasa tenaga kerja dimana penyediaan jasa tenaga kerja tersebut untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan penunjang yang ada di fungsi RAM;
- Bahwa Para Penggugat sebagai pekerja periode Tahun 2020 sampai Tahun 2023 berdasarkan perjanjian kerjasama dengan PT. Pertamina EP yaitu untuk kontrak tenaga kerja bisa 2 (dua) Tahun atau 1 (satu) Tahun yang dilakukan di Papua Field jadi untuk setiap periode dilakukan proses tender yang baru;
- Bahwa hak dan kewajiban para pihak yang terdapat dalam perjanjian tersebut adalah dari PT. Pertamina EP selaku pemberi pekerjaan memiliki hak untuk

Halaman 143 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



mendapatkan jasa atau service dari kontrak yang telah disepakati, yang memiliki kewajiban untuk memberikan timbal jasa atau pembayaran terhadap Vendor atas jasa yang sudah diberikan/dilakukan oleh Vendor tersebut, selanjutnya untuk Vendor memiliki kewajiban untuk menyediakan jasa dalam hal ini penyediaan tenaga kerja jasa penunjang sesuai dengan yang ada di kontrak serta berkewajiban juga untuk mengelola tenaga kerja tersebut, yang memiliki hak menerima timbal jasa atau pembayaran dari PT. Pertamina atas jasa yang sudah diberikan sesuai kontrak;

- Bahwa jam kerja yang diberlakukan untuk kegiatan operasional di fungsi RAM ada beberapa yaitu Sistem 5-2 (lima dua) atau sama sesuai dengan jam kerja di kantor dan Jadwal kerja shift 12 (dua belas) jam atau biasa disebut shift 2-1 (dua satu);
- Bahwa upah yang dibayarkan oleh Tergugat I dan Tergugat II yaitu adalah sesuai dengan yang ada dikontrak atau perjanjian dengan Vendor dimana perjanjian tersebut tentang pengupahan mengacu pada ketentuan SK Gubernur Papua Barat khususnya dibagian industri migas menggunakan Upah Minimum Sektoral (UMSK) bukan UMK;
- Bahwa terkait pembayaran upah lembur yang berlaku bagi para Penggugat sebagai tenaga kerja jasa penunjang secara umum untuk pekerja harian setelah bekerja sesuai jam kerja normalnya yaitu 8 jam maka kelebihan dari jam kerja tersebut diperhitungkan sebagai upah lembur kemudian untuk pekerja dengan jadwal shift bekerja 12 jam maka mendapatkan lembur otomatis setiap harinya sebesar 4 jam dari 8 jam normal serta mendapatkan kompensasi regu bergilir;
- Bahwa saksi mengetahui Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di Pertamina EP yaitu perjanjian bersama antara Pertamina EP dengan Pekerja dimana diwakili oleh serikat pekerja yang namanya adalah Serikat Pekerja PT. Pertamina Ep;
- Bahwa para pihak yang memiliki hubungan hukum dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut yaitu PT. Pertamina dan para Pekerja atau Karyawan Pertamina itu sendiri, sedangkan para Penggugat tidak memiliki hubungan dalam Perjanjian Kerja Bersama PKB tersebut dikarenakan status para Penggugat adalah tenaga kerja outsourcing dibawah Vendor penyedia jasa tenaga kerja;
- Bahwa sepengetahuan saksi Field Papua adalah bagian dari PT. Pertamina EP dan merupakan lapangan atau field dari PT. Pertamina EP yang berada di Papua sedangkan statusnya adalah daerah operasi bukan daerah lepas pantai



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

karena beroperasi di darat serta bukan juga daerah operasi tertentu karena bila merupakan daerah operasi tertentu maka dibutuhkan Penetapan dari Direksi;

- Bahwa saksi tidak tahu tepatnya Tahun berapa pengelolaan lapangan Klamono di mulai namun PT. Pertamina EP baru ada Tahun 2005 dan sepengetahuan saksi sebelumnya lapangan Klamono pernah dikelola oleh PT. Pertamina Persero;
- Bahwa antara PT. Pertamina EP dengan Pertamina Persero bukan merupakan badan hukum yang sama;
- Bahwa saksi menyatakan pernah ke lapangan produksi Klamono dan Salawati Kabupaten Sorong;
- Bahwa saksi bekerja di PT. Pertamina EP Sorong sejak Bulan Mei 2017 sampai dengan Bulan Juni 2020;
- Bahwa sepengetahuan saksi ada beberapa bagian dalam RAM yaitu Mechanical, utilities, elektrik, sipil, dan bagian perencanaan;
- Bahwa power plan bukan bagian RAM tetapi merupakan salah satu fasilitas Pertamina yang ada di Klamono, sedangkan operator alat berat statusnya adalah TKJP (Tenaga Kerja Jasa Penunjang);
- Bahwa sebagian alat berat yang digunakan di Field Papua Klamono milik PT. Pertamina dan ada juga yang disewa oleh PT. Pertamina melalui Vendor;
- Bahwa pompa-pompa pada sumur minyak yang ada di Klamono menggunakan tenaga listrik;
- Bahwa oleh karena menggunakan tenaga listrik apabila terjadi masalah pada listrik maka akan berpengaruh pada proses produksi;
- Bahwa terkait dengan pekerjaan para Penggugat sepengetahuan saksi jadwal kerja di fungsi RAM yaitu kebanyakan adalah sistem harian 5-2 (lima dua) dan ada juga yang shift disesuaikan dengan pekerjaannya;
- Bahwa apabila terjadi masalah pipa minyak bocor atau kerusakan pada pipa maka akan dilakukan perbaikan sesegera mungkin;
- Bahwa mengenai masa kerja Para Penggugat yang bekerja lebih dari 8 (delapan) Tahun sudah sesuai dengan aturan, Pihak Pertamina melakukan kontrak dengan vendor selanjutnya vendor melakukan kontrak dengan pekerja pada setiap periode kontrak apabila pekerja masih memenuhi syarat akan dimasukkan dalam kontrak kerja yang baru;
- Bahwa produksi utama Pertamina di Lapangan kerja Klamono adalah produksi minyak;
- Bahwa di PT. Pertamina pekerjaan pokok adalah yang merupakan bersifat strategis, perencanaan, dan pengambilan keputusan, kemudian untuk

Halaman 145 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



pekerjaan penunjang adalah pekerjaan-pekerjaan pelaksana atau eksekusi dari pekerjaan pokok yang sesuai dengan SK Asosiasi Migas Tahun 2013;

- Bahwa semua bagian pekerjaan yang dilakukan di Lapangan Pertamina Kalmono ada pekerjaan pokok juga dan ada pekerjaan penunjang;
- Bahwa sesuai SK Migas 2013 pada semua bagian pekerjaan di RAM ada yang sifatnya pekerjaan pokok seperti perencanaan strategis dan pengambilan keputusan kemudian untuk pekerjaan-pekerjaan pelaksanaannya di lapangan adalah sifatnya pekerjaan penunjang;
- Bahwa sepengetahuan saksi setiap habis masa kontrak para pekerja TKJP diberikan pesangon oleh vendor;
- Bahwa sepengetahuan saksi perjanjian kerja antara Pertamina dan vendor sudah didaftarkan oleh vendor ke Dinsnaker Kabupaten Sorong;
- Bahwa sepengetahuan saksi perjanjian kontrak kerja antara vendor dan pekerja sudah didaftarkan oleh vendor ke Dinsnaker Kabupaten Sorong;
- Bahwa mengenai jaminan kelangsungan perlindungan pekerja sudah benar dan tidak bertentangan apabila setiap habis masa kontrak diberikan pesangon karena sudah dimasukkan dalam kontrak kerja;
- Bahwa jenis pekerjaan RAM sejak jaman Belanda sampai saat ini yang berlangsung secara terus-menerus dengan status PKWT adalah layak disesuaikan dengan jenis pekerjaannya;
- Bahwa atas keterangan saksi Tergugat III membenarkan sedangkan Para Penggugat menanggapi dalam kesimpulan;

2. Saksi **KHAIRIL ANWAR S. PSI**, dibawah sumpah memberikan keterangan pada pokoknya menerangkan:

- Bahwa saksi tidak kenal dengan Para Penggugat dan tidak ada hubungan keluarga maupun pekerjaan dengan para pihak tersebut;
- Bahwa saksi tahu Tergugat I, dengan pengurusnya tidak ada hubungan keluarga maupun pekerjaan dengan pihak tersebut;
- Bahwa saksi tahu Tergugat II, dengan pengurusnya tidak ada hubungan keluarga maupun pekerjaan dengan pihak tersebut;
- Bahwa saksi tahu Tergugat III, saksi sebagai karyawan PT. Pertamina EP Jakarta Regional 2;
- Bahwa saksi tahu dan mengerti mengenai gugatan perselisihan hak dalam perkara hubungan industrial antara JAMES RENOLD AUPE, dkk melawan Tergugat I PT. Foa Waya, Tergugat II PT. Nomro Jaya, dan Tergugat III PT.Pertamina EP. Asset 4 Papua Field;



- Bahwa saksi mulai bekerja di PT. Pertamina yaitu: Mulai masuk bekerja pada Bulan September Tahun 2014 di bagian rekrutmen termasuk divisi dalam HRD dan ditempatkan di Kantor Pusat Jakarta, Pada Tahun 2017 dimutasikan ke PT. Pertamina EP asset 4 Surabaya (Kantor Wilayah) untuk beberapa lokasi Field yaitu Cepu Jawa Tengah, Bojonegoro Jawa Timur, Donggi Sulawesi Tengah, Gresik dan Papua, Tahun 2021 dimutasikan kembali ke Kantor Pusat Jakarta pada divisi HRD sampai dengan sekarang;
- Bahwa tugas-tugas saksi pada waktu di PT. Pertamina EP asset 4 Surabaya (Kantor Wilayah) adalah menjembatani kebijakan-kebijakan dari Kantor Pusat dan mengimplementasikan terhadap kebijakan-keijakan di daerah dan juga pekerjaan di lapangan serta disesuaikan dengan kondisi atau keadaan di lokasi tersebut termasuk mengelola management dari tenaga supporting/penunjang;
- Bahwa yang saksi ketahui dengan perkara ini adalah tuntutan dari para Penggugat untuk diangkat menjadi karyawan organik atau tetap pada PT. Pertamina juga tuntutan upah lembur;
- Bahwa selama ini rekrutment karyawan PT. Pertamina dilakukan oleh Kantor Pusat Jakarta yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan organik;
- Bahwa untuk perekrutan karyawan organik PT. Pertamina ditangani langsung oleh Tim HRD PT. Pertamina di Kantor Pusat Jakarta serta disesuaikan dengan kebutuhan pegawai organik sedangkan untuk kebutuhan karyawan/pekerja supporting akan disusun dalam bentuk pengadaan setelah itu ditunjuk dan bekerja sama dengan perusahaan penyedia jasa penunjang untuk menyediakan tenaga kerja tersebut;
- Bahwa tugas-tugas dari tenaga supporting tersebut adalah membantu pekerja organik Pertamina di lapangan agar bisa fokus pada pekerjaannya;
- Bahwa perusahaan-perusahaan yang bekerja sama dengan PT. Pertamina EP di Sorong dalam hal menyediakan tenaga supporting yaitu termasuk Tergugat I PT. FOA WAYA, Tergugat II PT. NOMRO JAYA, PT. RAMAI JAYA, dan lain-lain saksi sudah lupa;
- Bahwa dalam hal perekrutan tenaga supporting tersebut, pihak PT. Pertamina hanya menyebutkan persyaratan pendidikan minimal yaitu SMK atau setara SMA saja selebihnya diatur dan dilaksanakan oleh Perusahaan penyedia jasa tenaga penunjang yaitu PT. FOA WAYA dan PT. NOMRO JAYA;
- Bahwa hasil perekrutan dan diterimanya tenaga kerja supporting sepenuhnya ditentukan oleh pihak perusahaan penyedia jasa dan pihak PT. Pertamina



hanya meminta perusahaan untuk menyediakan jasa tenaga kerja penunjang sesuai dengan kebutuhan dan waktu proses pengadaan berlangsung;

- Bahwa terkait pemutusan hubungan kerja sepenuhnya ditentukan oleh perusahaan penyedia jasa dan pihak PT. Pertamina hanya bisa merekomendasikan kepada pihak perusahaan penyedia jasa apabila ada tenaga kerja yang kurang maksimal;
- Bahwa yang melakukan penilaian terhadap tenaga kerja support di lapangan apabila bekerja kurang maksimal yaitu pekerja organik dari PT. Pertamina contohnya Supervisor;
- Bahwa di setiap bagian ada pekerja organik dari PT. Pertamina termasuk RAM, operator-operator alat berat, listrik, las, sumur dan lain-lain;
- Bahwa pada prinsipnya pekerjaan utama bersifat perencanaan, pengambil keputusan dan kebijakan dan diluar dari itu adalah non utama atau pekerjaan penunjang;
- Bahwa pekerjaan penunjang adalah pekerjaan yang nonskill/kasar yang diserahkan kepada tenaga supporting atau tenaga penunjang untuk membantu karyawan organik Pertamina agar fokus melaksanakan tugas yang lain sebagai pengambil keputusan, kebijakan serta perencanaan;
- Bahwa jam kerja yang berlaku untuk kegiatan operasional di fungsi RAM yaitu penentuannya disesuaikan dengan tugas masing-masing di lapangan, ada yang harian waktu normal dari hari Senin sampai hari Jumat mulai jam 7 (tujuh) pagi sampai jam 4 (empat) sore, ada juga yang dengan waktu shift 2-1 (dua satu) disesuaikan dengan kebutuhan di lapangan kerja masing-masing;
- Bahwa perhitungan upah lembur bagi para Penggugat sebagai Tenaga Kerja Jasa Penunjang (TKJP) disesuaikan dengan perintah lembur yang berlaku sesuai rumus yaitu  $\frac{1}{173} \times$  upah lembur sama dengan Tarif Upah Lemur (TUL) untuk 1 (satu) jam pertama dan seterusnya ada perhitungannya sesuai ketentuan undang-undang yang berlaku sedangkan untuk jadwal kerja shift karena bekerja selama 12 (dua belas) jam maka ada lembur otomatis 4 (empat) jam, namun untuk lembur disesuaikan dengan pekerjaan yang sangat penting (urgent);
- Bahwa terkait Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Pertamina EP dengan serikat pekerja yaitu dimana ada kesepakatan, ketentuan yang berlaku, benefit dan lain-lain disusun bersama antara PT. Pertamina EP dengan Serikat Pekerja berlaku bagi karyawan PKWTT PT. Pertamina EP;
- Bahwa terkait dengan perkara ini Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut tidak berlaku bagi para Penggugat karena sudah berbeda instansi dan di

Halaman 148 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



dalam PKB tersebut sudah dimuat bahwa berlaku bagi PKWTT di PT. Pertamina EP;

- Bahwa sepengetahuan saksi Field Papua adalah bagian dari PT. Pertamina EP dan merupakan lapangan atau field dari PT. Pertamina EP yang berada di Papua sedangkan statusnya adalah daerah operasi bukan daerah lepas pantai karena beroperasi di darat serta bukan juga daerah operasi tertentu karena bila merupakan daerah operasi tertentu maka dibutuhkan Penetapan dari Direksi;
- Bahwa pekerjaan penunjang ada hubungan langsung dengan produksi di lokasi tersebut namun jenis pekerjaan penunjang akan bekerja atas petunjuk dan perintah dari pekerja organik PT. Pertamina EP serta bersifat supporting atau membantu;
- Bahwa apabila terjadi masalah pada listrik ataupun pipa bocor maka akan mengganggu dan berpengaruh pada proses produksi tetapi walaupun tidak ada pekerja penunjang maka tidak berpengaruh selama masih ada pekerja organik PT. Pertamina EP karena akan langsung ditangani oleh pekerja organik PT. Pertamina EP dan dibantu oleh pekerja penunjang dalam hal ini para Penggugat atas dasar perintah atau petunjuk pekerja organik PT. Pertamina EP;
- Bahwa apabila dibutuhkan maka para pekerja penunjang akan dipanggil untuk membantu melakukan perbaikan pada malam hari, serta pekerja organik lainnya dengan memperhatikan dan memperhitungkan upah lemburnya karena pada intinya pekerja penunjang bersifat membantu pekerja organik;
- Bahwa selama konteksnya adalah karyawan organik PT. Pertamina EP maka pekerjaan akan bersifat terus-menerus tetapi jika dalam hal ini terkait dengan para Penggugat maka belum tentu bersifat terus-menerus karena kapan saja bisa dibutuhkan dan diberhentikan;
- Bahwa PKWTT serta masa kerja Para Penggugat lainnya yang lebih dari 8 (delapan) Tahun sudah sesuai dengan aturan, Pihak Pertamina melakukan kontrak dengan vendor selanjutnya vendor melakukan kontrak dengan pekerja pada setiap periode kontrak diberikan penghargaan upah/pesangon, apabila pekerja masih memenuhi syarat akan dimasukkan kembali dalam kontrak kerja yang baru dengan pekerjaan yang sama apabila tidak dibutuhkan maka tidak direkrut;
- Bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh para Penggugat atau orang yang sama selama bertahun-tahun dengan jenis pekerjaan yang sama adalah bukan tertentu dan bukan juga terus-menerus tetapi pekerjaan penunjang karena

Halaman 149 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



sifatnya kapanpun dibutuhkan akan dicari dan apabila tidak dibutuhkan akan dihentikan;

- Bahwa atas keterangan saksi Tergugat III membenarkan sedangkan Para Penggugat menanggapi dalam kesimpulan;

3. Ahli **DR. HORADIN SARAGIH, S.H., M.H.**, dibawah sumpah memberikan keterangan pada pokoknya menerangkan:

- Bahwa Ahli tidak kenal dengan Para Penggugat dan tidak ada hubungan keluarga maupun pekerjaan dengan para pihak tersebut;
- Bahwa Ahli pernah mendengar Tergugat I, dengan pengurusnya tidak ada hubungan keluarga maupun pekerjaan dengan pihak tersebut;
- Bahwa Ahli pernah mendengar Tergugat II, dengan pengurusnya tidak ada hubungan keluarga maupun pekerjaan dengan pihak tersebut;
- Bahwa Ahli tahu Tergugat III, setelah Ahli ditunjuk untuk memberikan keterangan Ahli dari PT. Pertamina Kantor Pusat Jakarta;
- Bahwa Ahli tahu dan mengerti hadir untuk memberikan keterangan Ahli terkait gugatan perselisihan hak dalam perkara hubungan industrial antara JAMES RENOLD AUPE, dkk melawan Tergugat I PT. Foa Waya, Tergugat II PT. Nomro Jaya, dan Tergugat III PT. Pertamina EP. Asset 4 Papua Field;
- Bahwa riwayat pekerjaan Ahli yaitu PT. Hutan Domas Raya sebagai Manager SDM, Umum dan Humas Tahun 1992 sampai Tahun 2002 Wilayah Kalimantan Tengah dan Selatan, P4 Daerah Provinsi Kalimantan Tengah sebagai Anggota P4D Tahun 1998 sampai Tahun 2004 Palangkaraya, KKAI – PERADI sebagai Advokat NIA. 02.11647 Tahun 2002 sampai Tahun 2007 kemudian Tahun 2007 sampai 2022 hingga sekarang Non Aktif, Mahkamah Agung R.I. sebagai Hakim AdHoc PHI Tahun 2007 sampai Tahun 2022 masa jabatan tiga periode, Universitas Esa Unggul sebagai Dosen Ilmu Hukum Tahun 2008 sampai dengan Sekarang;
- Bahwa sepengalaman Ahli pada waktu menjadi Hakim AdHoc PHI pada Mahkamah Agung R.I. terhadap perkara ini sudah ada SEMA tentang Pedoman Pelaksanaan Peradilan Nomor 5 Tahun 2021 bagian Sub Perdata Khusus PHI artinya dengan adanya Undang-Undang Cipta kerja kita semua harus menganut rezim cipta kerja dan pada prinsipnya berlaku Asas Lex Posterior Derogat Legi Priori Hukum yang baru mengesampingkan hukum yang lama, secara pengalaman Ahli sebagai Dosen kita tidak melihat lagi waktu terjadinya atau Tempus Delicti dalam perkara pidana tetapi kapan diajukan keberatannya atau Gugatannya, maka untuk itu dikeluarkan SEMA tersebut;

Halaman 150 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



- Bahwa Ahli berpendapat terkait belum ada Pemenaker yang mengatur tentang pekerjaan pokok dan penunjang, harus menunggu peraturan pelaksanaannya, bila memperhatikan Undang-Undang Cipta Tenaga Kerja Nomor 11 Tahun 2020 maka tenaga kerja outsourcing dibuka untuk segala hal dengan tujuan agar ada investasi yang masuk, tetapi dengan adanya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 diamanatkan akan dibuat dalam pengaturannya tetapi sampai saat ini ditentukan peralihannya masih berlaku Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang alih daya, PKWT dan Pemutusan hubungan kerja;
- Bahwa menurut pendapat Ahli terkait PKWT berubah menjadi PKWTT didalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tidak diatur secara tegas kapan waktunya seperti pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka menurut Ahli masih longgar didalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 karena tujuan untuk memberi kesempatan seluas-luasnya membuka lapangan pekerjaan;
- Bahwa menurut pendapat Ahli mengacu pada pengawasan tenaga kerja Pemenaker Nomor 33 Tahun 2016 bahwa hal normatif tersebut harus ada penetapan pegawai pengawas;
- Bahwa Ahli berpendapat mengenai pekerjaan pokok yaitu pekerjaan yang berdasarkan Asosiasi sektor usaha itu bukan pekerjaan penunjang dan itulah dasar pada bagian mana pekerjaan pokok dan pada bagian mana yang pekerjaan penunjang juga secara tegas diatur dalam alur proses produksi yang diatur oleh Asosiasi tersebut sebagai pekerjaan pokok;
- Bahwa Ahli berpendapat hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan dengan era sekarang berkaitan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 dan Undang-undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 dijelaskan mengenai perlindungan upah, syarat-syarat kerja, termasuk perselisihan tegas disebutkan bahwa hubungan kerja dengan perusahaan alihdaya;
- Bahwa Ahli berpendapat merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta Peraturan Menteri Tenaga kerja Nomor 23 Tahun 2021 dan Undang-undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 secara tegas Peraturan Menteri Tenaga kerja Nomor 19 Tahun 2012 sudah tidak berlaku lagi sehingga Ahli berpendapat dengan dibayarkan dengan berupa uang kompensasi pada waktu pengakhiran PKWT maka hubungan kerja tersebut telah berakhir dan apabila ada hubungan kerja kembali maka masa kerjanya dihitung 0 (Nol);



- Bahwa Ahli berpendapat sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan perubahannya termasuk Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 28 Tahun 2014 secara tegas menyatakan dalam satu Perusahaan hanya dapat dibuat satu PKB yang berlaku bagi seluruh pekerja dalam Perusahaan yang bersangkutan sehingga oleh karena berbeda badan hukum maka PKB di antara dua badan hukum tidak boleh diberlakukan ke badan hukum yang lain;
- Bahwa Ahli berpendapat merujuk pada Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta diatur juga dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.31/MEN/XII/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Perundingan Bipartit Tahun 2008 ditegaskan harus dirundingkan perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha atau melibatkan serikat buruh maka harus dilakukan oleh mereka yang terikat oleh hubungan kerja;
- Bahwa Ahli berpendapat terkait hal Bipartit adalah tentang etika dan prosedural yaitu layak dan tidaknya serta siapa yang harus berunding tersebut, apabila proses Bipartit tidak berhasil maka ada mediasi yang dilakukan oleh pegawai perantara atau Mediator disebut Tripartit maka menurut Ahli tidak layak secara hukum dan tidak normal karena seharusnya dilakukan dengan para pihak yang mempunyai hubungan kerja;
- Bahwa Ahli berpendapat Hukum yang baru mengesampingkan hukum yang lama, Ahli berpendapat bahwa ketentuan yang mengatur tentang hubungan hukum antara para pihak yang mempunyai hubungan kerja tersebut yaitu seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sudah dirubah dan Peraturan Menteri Tenaga kerja Nomor 19 Tahun 2012 sudah dicabut dengan Peraturan Menteri Tenaga kerja Nomor 23 Tahun 2021 sehingga berlaku Undang-undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alihdaya, waktu kerja dan waktu istirahat, serta pemutusan hubungan kerja;
- Bahwa Ahli berpendapat mengenai alih daya ada dua yaitu pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa tenaga kerja, khusus untuk penyedia jasa tenaga kerja harus dilaporkan kepada Dinas tenaga kerja setempat oleh penyedia jasa tersebut;
- Bahwa menurut pendapat Ahli terkait pekerjaan pemborongan itu harus terpisah dari kegiatan utama termasuk managementnya berbeda dengan penyedia jasa tidak diatur demikian, sesuai aturan yang berlaku yang boleh dilakukan penyedia jasa adalah seperti cleaning service, security, angkutan

Halaman 152 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk

**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)



pekerja, dan usaha-usaha penunjang dalam sektor peminyakan dan pertambangan;

- Bahwa menurut pendapat Ahli terkait pelaporan jenis pekerjaan kepada Dinas tenaga kerja oleh perusahaan pemberi kerja kepada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja merujuk pada Peraturan Menteri Tenaga kerja Nomor 19 Tahun 2012 secara tegas menyatakan harus dilaporkan kepada Dinas Tenaga kerja setempat oleh penyedia jasa tenaga kerja dengan sanksinya ijin operasional akan dicabut oleh Disnaker Provinsi dengan rekomendasi Disnaker Kota, namun Permenaker Nomor 19 Tahun 2012 tersebut sudah dicabut dan Ahli berpendapat belum diatur terkait pelaporan jenis pekerjaan kepada Dinas namun yang diatur adalah tentang norma, standar, prosedur yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat sesuai amanat Undang-undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 dan ketentuan lebih lanjut masih menunggu Peraturan Pemerintah yang baru;
- Bahwa Ahli berpendapat pada pokoknya menyampaikan regulasinya yaitu Hukum yang Baru mengabaikan Hukum yang lama, apabila itu masih di era Undang-undang tersebut masih mungkin untuk dipertimbangkan namun untuk sekarang tidak berlaku demikian bila merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang berlaku sekarang sudah diatur tentang pemberian uang kompensasi yang penjelasannya apabila masa kerja 1 (satu) Tahun mendapatkan 1 (satu) bulan upah, selain itu ditegaskan bahwa pemberian uang kompensasi tersebut diberikan pada waktu pengakhiran hubungan kerja, selanjutnya terkait pekerjaan pokok dan penunjang ada otonominya dalam bagian peminyakan dan pertambangan maka Asosiasi yang menentukan;
- Bahwa Ahli berpendapat mengenai Permenaker Nomor 19 Tahun 2012 ditegaskan yang termasuk alih daya penyedia jasa tenaga kerja disebutkan cleaning service, security, catering, angkutan pekerja, usaha jasa penunjang dalam sektor minyak dan gas terkait hal itu menurut Ahli Permenaker Nomor 19 Tahun 2012 adalah amanat dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 66 yaitu maka jasa-jasa penunjang sektor peminyakan diserahkan mutlak kepada Asosiasinya;
- Bahwa Ahli berpendapat dari segi aturan kita menganut Asas Lex Posterior Derogat Legi Priori Hukum yang baru mengesampingkan hukum yang lama, secara tegas ketentuan-ketentuan tersebut sudah dicabut seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sudah diubah dan Peraturan Menteri Tenaga kerja Nomor 19 Tahun 2012 sudah dicabut;

Halaman 153 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



- Bahwa Ahli berpendapat tetap pada prinsipnya berlaku Asas Lex Posterior Derogat Legi Priori Hukum yang baru mengesampingkan hukum yang lama, sehingga sekarang berlaku Ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan Undang-undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 juga ada Surat Edaran Mahkamah Agung R.I. Tentang Pedoman Pelaksanaan Peradilan Nomor 5 Tahun 2021 bagian Sub Perdata Khusus PHI yang pada pokoknya bahwa segala tuntutan setelah adanya Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya penerapan hukumnya mengacu kepada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai peraturan pelaksanaannya dari Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 cluster tenaga kerja;
- Bahwa atas keterangan Ahli Tergugat III membenarkan sedangkan Para Penggugat menanggapi dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa pada akhirnya kedua belah pihak menyatakan tidak mengajukan bukti-bukti lagi di persidangan, selanjutnya Para Penggugat dan Para Tergugat telah mengajukan kesimpulan secara tertulis pada persidangan tanggal 07 November 2023;

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

Menimbang, bahwa untuk mempersingkat uraian Putusan ini, segala sesuatu yang terjadi di persidangan sebagaimana tercantum dalam Berita Acara Persidangan perkara ini, dianggap telah termasuk dan turut di pertimbangkan sehingga menjadi bagian yang tidak terpisahkan dengan Putusan ini;

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUMNYA

### DALAM KONVENSİ

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Para Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai Perselisihan Hak;

Menimbang, bahwa Para Penggugat mendalilkan mengenai status hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Para Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bertentangan dengan hukum dan mengenai pembayaran upah lembur Para Penggugat yang belum dibayar oleh Parav Tergugat;

Menimbang, bahwa menanggapi gugatan Penggugat tersebut selanjutnya Tergugat I, Tergugat II dan Tergugat III telah mengajukan jawaban, dan pada jawaban Tergugat III selain mengajukan jawaban pada pokok perkara juga mengajukan eksepsi;

### DALAM EKSEPSI

*Halaman 154 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat III mengajukan eksepsi mengenai kewenangan/kompetensi absolut, dan terhadap kewenangan/kompetensi absolut telah dijatuhkan putusan sela pada tanggal 24 Agustus 2023 yang pada pokoknya menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari berwenang memeriksa, mengadili dan memutus perkara a quo;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu eksepsi Tergugat III yang pada pokoknya menyatakan:

1. Penggugat telah keliru menarik Tergugat III dalam perkara a quo karena tidak adanya hubungan hukum antara Para Penggugat dengan Tergugat III;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat III, tersebut, Majelis Hakim berpendapat sebagai berikut:

Menimbang, bahwa orang atau badan hukum yang ditarik sebagai pihak Tergugat, adalah orang atau badan hukum yang dirasa oleh Penggugat telah melanggar haknya, penarikan pihak ketiga sebagai Tergugat tidak lagi dijadikan sebagai prinsip hukum umum secara ketat, tetapi mengarah kepada pelenturan yang bercorak kasuistis. Penerapannya digantungkan kepada kebutuhan dan kepentingan dalil Penggugat;

Menimbang, bahwa hal tersebut harus dilihat dari kepentingan terhadap pihak yang ditarik tersebut, apakah sebagai pihak yang secara langsung mengakibatkan kerugian bagi Penggugat atau tidak, dan pihak yang sekarang ditarik oleh Penggugat yang dapat dikatakan adalah pihak yang benar-benar secara langsung telah menimbulkan kerugian bagi pihak Penggugat. Berkaitan dengan hal itu, maka Penggugatlah yang berhak menarik orang atau badan hukum, karena Penggugat yang mengetahui pihak mana saja yang telah melakukan perbuatan yang menimbulkan kerugian bagi dirinya;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan diatas, maka eksepsi tentang Penggugat telah keliru menarik Tergugat III dalam perkara a quo karena tidak adanya hubungan hukum dianggap telah masuk pokok perkara dan memerlukan pembuktian lebih lanjut oleh kedua belah pihak, sehingga terhadap eksepsi tersebut harus dinyatakan ditolak;

2. Tidak pernah ada badan hukum yang bernama PT. Pertamina EP Asset 4 Papua Field yang didalilkan Penggugat sebagai Tergugat III dalam perkara a quo;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi tersebut, Majelis Hakim berpendapat sebagai berikut:

*Halaman 155 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk*



Menimbang, bahwa gugatan Para Penggugat bukan merupakan sengketa badan hukum sehingga dengan menyebutkan nama perusahaan PT. Pertamina EP. Asset 4 Papua Field in casu Tergugat III menyebabkan gugatan Para Penggugat menjadi Cacat Hukum karena Para Penggugat mengajukan gugatan dalam perkara a quo adalah berdasarkan tulisan yang tertera pada papan nama perusahaan yang dipasang didepan kantor Tergugat III;

Menimbang, bahwa Para Penggugat menyebutkan PT. Pertamina EP. Asset 4 Papua Field, adalah tempat/lokasi bekerja Para Penggugat yaitu di wilayah kerja Papua dalam hal ini di Kota Sorong Propinsi Papua Barat Daya, hal ini berkeselarasan dengan dalil Tergugat III Dalam Eksepsi huruf C angka 21 yang menegaskan bahwa benar Tergugat III memiliki wilayah kerja yang salah satunya adalah lapangan/Field Papua di Kota Sorong Propinsi Papua Barat Daya;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi tidak pernah ada badan hukum yang bernama PT. Pertamina EP. Asset 4 Papua Field bukan merupakan ranah eksepsi, maka terhadap eksepsi tersebut patut dinyatakan untuk ditolak;

3. Gugatan a quo kurang pihak (plurium litis consortium) karena Para Penggugat tidak menyertakan SKK Migas sebagai pihak dalam gugatan;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi tersebut, Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan hukum antara Tergugat III dengan SKK Migas adalah berdasarkan kontrak kerjasama bisnis dalam melakukan kegiatan eksplorasi dan produksi yang sama sekali tidak melibatkan Para Penggugat, setelah adanya kontrak kerjasama bisnis tersebut barulah ada Para Penggugat untuk melaksanakan pekerjaan, sehingga berdasarkan pertimbangan tersebut, terhadap eksepsi tentang gugatan kurang pihak dinyatakan tidak beralasan hukum, sehingga patut untuk dinyatakan ditolak;

4. Gugatan Para Penggugat kepada Tergugat III prematur karena tidak melalui prosedur sebagaimana diwajibkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi tersebut, Majelis Hakim berpendapat sebagai berikut:

Menimbang, bahwa setelah memeriksa dan meneliti berkas perkara Majelis Hakim menemukan fakta mengenai Risalah dan Anjuran dari Mediator Hubungan Industrial pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong dengan Nomor : 560/333/2022, perihal: Anjuran, antara PT. Pertamina EP., PT. Foa Waya, melawan Para Penggugat atas nama Johan Meres, Septinus J. Klasjok, Frengky Meres, tanggal 12 Januari 2022 dan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Anjuran dari Mediator Hubungan Industrial pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong dengan Nomor: 560/336/2022, perihal: Anjuran, antara PT. Pertamina Ep., PT. Nomro Jaya, melawan Para Penggugat atas nama James Renold Aupe, Nelson Yable, Yan Mario Boni Yable, Jhon Marthen Sigidifat, Yohanes Malagwar, Alexander Sesa, Isak Y. Y. Tatipikalawan, tanggal 12 12 Januari 2022, yang menegaskan bahwa telah dilaksanakan penyelesaian perselisihan perkara a quo namun tidak tercapai perdamaian sehingga melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim berpendapat mengenai tidak terpenuhinya syarat dan ketentuan dalam perundingan Bipartit antara Para Penggugat dengan Para Tergugat bersesuaian dengan surat yang disampaikan Dewan Pengurus Cabang (DPC) Federasi Serikat Pekerja Nasional Indonesia (FSPNI) (vide bukti P.5) perihal Pemberitahuan Audiensi kepada Pimpinan PT. Pertamina EP. Asset 4 Papua Field, kegiatan ini dimaksud untuk berkunjung dan menyampaikan surat Anjuran Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dari Mediator Hubungan Industrial pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong, yang selanjutnya pertemuan akan dilaksanakan pada tanggal 19 Juli 2022. Hasil dari pertemuan tersebut dapat disimpulkan bahwa perundingan Bipartit antara Para Penggugat dengan Para Tergugat III tidak pernah terjadi sebelum tanggal 12 Januari 2022 atau sebelum dikeluarkan Anjuran Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial oleh Mediator Hubungan Industrial pada Kantor Dinas Tgenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong, hal ini berkeselarasan dengan dalil Replik Para Penggugat Dalam Eksepsi angka 13 yang menegaskan melakukan perundingan Bipartit pada tanggal 19 Juli 2022 dan upaya perundingan tidak mencapai kesepakatan damai. Dengan demikian menurut Majelis Hakim bahwa Mediasi yang dilakukan tanpa melalui Bipartit mengakibatkan Risalah dan Anjuran menjadi tidak sah dan batal demi hukum;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menegaskan bahwa perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat;

Menimbang, bahwa karena antara Para Penggugat dengan Tergugat III tidak pernah melaksanakan perundingan bipartit, menurut Majelis Hakim bahwa penyelesaian perkara a quo masih prematur karena tidak memenuhi

*Halaman 157 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk*



persyaratan dalam mengajukan permohonan penyelesaian perselisihan melalui Mediasi pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong, seharusnya para pihak terlebih dahulu melakukan perundingan bipartit sebelum melanjutkan penyelesaian perselisihan melalui mediasi;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan-pertimbangan tersebut, Majelis Hakim berpendapat bahwa terhadap eksepsi mengenai gugatan Para Penggugat prematur beralasan hukum untuk dikabulkan;

#### 5. Eksepsi gugatan kabur (*Obscuur Libel*);

Menimbang, bahwa petitum gugatan Para Penggugat mengenai memerintahkan Tergugat III untuk menerbitkan Surat Keputusan untuk mengangkat Para Penggugat menjadi karyawan tetap pada perusahaan Tergugat III dan mengenai hak upah lembur Para Penggugat yang belum dibayarkan oleh Para Tergugat telah masuk dalam pokok perkara dan memerlukan pembuktian lebih lanjut, sehingga terhadap eksepsi gugatan kabur (*obscuur libel*) patut dinyatakan ditolak;

#### **DALAM POKOK PERKARA**

Menimbang, bahwa oleh karena eksepsi Tergugat III mengenai Gugatan Para Penggugat kepada Tergugat III prematur karena tidak melalui prosedur sebagaimana diwajibkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dinyatakan dikabulkan, maka terhadap dalil-dalil gugatan Para Penggugat pada pokok perkara tidak perlu dipertimbangkan lebih lanjut;

Menimbang, bahwa oleh karena eksepsi Tergugat III dikabulkan sebagian dan gugatan a quo dinyatakan prematur maka terhadap gugatan a quo harus dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelrijk verklaard*);

Menimbang, bahwa karena gugatan Para Penggugat nilai gugatannya lebih dari Rp. 150.000.000.00.- (seratus lima puluh juta rupiah), dan dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelrijk verklaard*), maka seluruh biaya perkara yang timbul dalam pemeriksaan perkara ini dibebankan kepada Para Penggugat;

Memperhatikan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

#### **MENGADILI:**

#### **DALAM EKSEPSI:**

1. Mengabulkan eksepsi Tergugat III untuk sebagian;
2. Menyatakan gugatan Para Penggugat prematur;

Halaman 158 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## DALAM POKOK PERKARA:

1. Menyatakan gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*);
2. Menghukum Para Penggugat untuk membayar biaya perkara yang sampai hari ini ditetapkan sejumlah Rp. 1.981.000.00.- (satu juta sembilan ratus delapan puluh satu ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari, pada hari Jumat, tanggal 15 Desember 2023 oleh kami, Berlinda Ursula Mayor, S.H., L.L.M. sebagai Hakim Ketua, Tri Heddy Taruna, S.H. dan Arisanto Padidi, S.H., M.H., masing - masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mnk tanggal 01 Maret 2023, putusan tersebut diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum, pada tanggal 30 Januari 2024 oleh kami, Berlinda Ursula Mayor, S.H., L.L.M. sebagai Hakim Ketua, Arisanto Padidi, S.H., M.H., dan Ardiansyah, S.Sos., M.Tr.A.P., masing-masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, dengan dihadiri oleh Julius Victor, S.H., sebagai Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga.

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

Arisanto Padidi, S.H., M.H.

Berlinda Ursula Mayor, S.H., L.L.M.

Ardiansyah, S.Sos., M.Tr.A.P.

Panitera Pengganti,

Julius Victor, S.H.

Halaman 159 dari 160 Putusan PHI Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Mnk

### 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

## Perincian biaya:

1. Biaya Pendaftaran	Rp. 30.000;
2. Biaya Pemberkasan/ATK	Rp. 100.000;
3. Biaya Relas Panggilan	Rp. 1.591.000;
4. PNBP Relas Panggilan Pertama	Rp. 140.000;
5. Biaya Sumpah	Rp. 100.000;
6. Materai	Rp. 10.000;
7. Redaksi	Rp. 10.000;
Jumlah	Rp. 1.981.000;

### 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)