



P U T U S A N

Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jap

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

PT KUALA PELABUHAN INDONESIA, diwakili oleh Jibril M. A. Bahar selaku Direktur Utama yang berkedudukan di Kuala Kencana Kabupaten Mimika Provinsi Papua, dalam hal ini memberi kuasa kepada Eustagius Berkasa, SH., MH., Yosep Temorubun, SH., dan C. Bill B. Simatupang, SH., MH., kewarganegaraan Indonesia, para advokat dan konsultan hukum pada kantor advokat Eus Berkasa Law Office yang beralamat di Jl. Budi Utomo No. 143 Timika Kabupaten Mimika Provinsi Papua bersama-sama dengan Ronny G. Kadun karyawan perusahaan berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 12 Maret 2018, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

L a w a n

EFRAIM WILLEM SIMOPIAREF, karyawan PT Kuala Pelabuhan Indonesia, kewarganegaraan Indonesia, yang beralamat di Barrack-L (SHR) BA R005 MP38 Kawulawaga Kelurahan Kuala Kencana Distrik Kuala Kencana Kabupaten Mimika Provinsi Papua, dalam hal ini memberi kuasa kepada Muslim, SH., M.Hum., Hendrik Nanimindei, SH., dan Nurhaidah, SE., SH., MH., kewarganegaraan Indonesia, para advokat dan asisten advokat pada kantor advokat dan konsultan hukum Muslim, SH., MH., dan Rekan yang beralamat di Jl. Tanjung Ria No. 46 Dok IX Kota Jayapura berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 9 Mei 2018, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;
Setelah membaca surat-surat dalam berkas perkara ini;
Setelah mendengar keterangan para pihak yang berperkara;
Setelah meneliti bukti-bukti yang diajukan dalam persidangan;

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 23 April 2018 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan

Halaman 1 dari 35 halaman Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Negeri Klas IA Jayapura tanggal 24 April 2018 dengan Register Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jap, telah mengemukakan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat adalah karyawan/pekerja Penggugat yang diterima dan bekerja sejak tanggal 21 Agustus 1999 sampai dengan gugatan ini didaftarkan;
2. Bahwa Tergugat adalah karyawan staf dengan jabatan terakhir sebagai *Foreman Road Maintenance* di Departemen *Fleet Operation* dan *Road Maintenance* dengan upah pokok setiap bulan sebesar Rp18.029.000,00 (delapan belas juta dua puluh sembilan ribu rupiah) sebelum dipotong pajak;
3. Bahwa Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja/karyawan Penggugat yang telah diwakili oleh Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PT. Kuala Pelabuhan Indonesia (PUK SPKEP SPSI PTKPI) telah menyepakati dan menandatangani Perjanjian Kerja Bersama PTKPI Edisi XI Periode 2015-2017 (PKB PTKPI 2015-2017) dan Pedoman Hubungan Industrial PTKPI Edisi V Periode 2015-2017 (PHI PTKPI 2015-2017) sebagai landasan hukum untuk menjembatani hubungan industrial antara Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja/karyawan Penggugat. Selain itu, PKB PTKPI 2015-2017 dan PHI PTKPI 2015-2017 tersebut digunakan pula sebagai landasan hukum untuk menyelesaikan setiap permasalahan yang berhubungan dengan perselisihan hubungan industrial termasuk perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat dan seluruh pekerja/karyawan Penggugat termasuk Tergugat. Dengan demikian, PKB dan PHI PTKPI 2015-2017 tersebut adalah hukum yang bersifat khusus (*lex specialis*), dan oleh karenanya sesuai ketentuan Pasal 1338 alinea kesatu KUHPerdara jo. Pasal 126 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 8 ayat (3) PKB PTKPI 2015-2017, maka PKB dan PHI PTKPI 2015-2017 tersebut berlaku mengikat sebagai hukum yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh Penggugat dan Tergugat termasuk seluruh pekerja/karyawan Penggugat;
4. Bahwa ketentuan Pasal 1338 alinea kesatu KUHPerdara jo. Pasal 126 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 8 ayat (3) PKB PTKPI 2015-2017 pada pokoknya menyatakan :
 - 4.1. Pasal 1338 alinea kesatu KUHPerdara menyatakan :

"Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya";
 - 4.2. Pasal 126 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan :

Halaman 2 dari 35 halaman Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jap

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

"Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama";

4.3. Pasal 8 ayat (3) PKB 2015-2017 menyatakan :

"Perusahaan dan Pekerja wajib menaati dan mematuhi peraturan dan tata tertib kerja yang tercantum dalam buku PKB dan PHI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari PKB ini";

5. Bahwa berdasarkan laporan dugaan pelanggaran tanggal 25 Februari 2017, dilaporkan bahwa pada tanggal 25 Februari 2017 Tergugat telah melakukan "Pelanggaran Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lindungan Lingkungan Pertambangan (K3LLP)", yakni "Bekerja dalam pengaruh alkohol dalam tubuh dengan kandungan 0,142% BrAC" serta "Merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang/kendaraan milik perusahaan sehingga mengakibatkan kerugian bagi perusahaan";
6. Bahwa sebagai akibat dari pelanggaran kerja tersebut, maka sesuai prosedur yang berlaku di perusahaan, maka kemudian dilakukan tes alkohol terhadap Tergugat pada hari dan tanggal itu juga di Rumah Sakit Perusahaan untuk mengetahui apakah benar Tergugat dalam pengaruh alkohol pada saat mengemudikan/mengoperasikan kendaraan perusahaan;
7. Bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan test alkohol yang dilakukan terhadap diri Tergugat, ternyata dalam darah Tergugat terdapat kandungan alkohol 0,142% BrAC, sehingga telah melebihi ambang batas yang ditetapkan yakni 0,03 – 0,08 % BrAC;
8. Bahwa hasil pemeriksaan test alkohol yang dilakukan terhadap diri Tergugat tersebut jelas-jelas menunjukkan bahwa kandungan alkohol yang terdapat dalam darah Tergugat pada saat mengemudikan kendaraan Perusahaan adalah 0,142% BrAC yang telah melebihi ambang batas yang ditetapkan, sehingga sanksi atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
9. Bahwa pada tanggal 25 Februari 2017, penyelia/atasan Tergugat telah melakukan verifikasi atas laporan dugaan pelanggaran tersebut, yang mana dari hasil verifikasi disimpulkan bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut adalah merupakan pelanggaran kerja serius dalam hal "Pelanggaran Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lindungan Lingkungan Pertambangan (K3LLP)", yakni "Bekerja dalam pengaruh alkohol dalam tubuh dengan kandungan 0,142% BrAC" serta "Merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang/kendaraan milik perusahaan sehingga mengakibatkan kerugian bagi perusahaan" yang sanksinya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan ketentuan Pasal 29 ayat

Halaman 3 dari 35 halaman Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jap

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(57) huruf c dan Pasal 29 ayat (37) PHI PTKPI 2015-2017 yang menyatakan:

9.1. Pasal 29 ayat (57) huruf c PHI 2015-2017 menyatakan :

“Bekerja dalam pengaruh alkohol dalam tubuh dengan kandungan 0.08% BrAC atau lebih, sanksinya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”;

9.2. Pasal 29 ayat (37) PHI 2015-2017 menyatakan :

“Merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang, data, informasi, peralatan, perlengkapan milik Perusahaan dan/atau orang lain yang mengakibatkan kerugian serius bagi Perusahaan, sanksinya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”;

10. Bahwa ketentuan Pasal 29 ayat (57) huruf c dan Pasal 29 ayat (37) PHI PTKPI 2015-2017 yang mengatur mengenai jenis sanksi PHK atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut sama sekali tidak mensyaratkan untuk diberikannya surat peringatan pertama, kedua dan ketiga terlebih dahulu kepada Tergugat, sehingga apabila sekali saja Tergugat terbukti melakukan pelanggaran kerja tersebut, maka sanksi yang dikenakan terhadapnya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);

11. Bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut telah menimbulkan ketidak harmonisan dalam hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, sehingga menjadi alasan yang mendesak bagi Penggugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Tergugat berdasarkan ketentuan Pasal 29 ayat (57) huruf c dan Pasal 29 ayat (37) PHI PTKPI 2015-2017;

12. Bahwa dalam poin 4 Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005, tanggal 07 Januari 2005, dinyatakan :

“Dalam hal terdapat “alasan mendesak” yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, maka Pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”;

13. Bahwa oleh karena Tergugat terbukti telah melakukan pelanggaran kerja yang dikategorikan sebagai pelanggaran kerja serius dengan PHK dan memerlukan proses pemeriksaan lebih lanjut, maka terhitung sejak tanggal 2 Maret 2017 Penggugat telah membebas-tugaskan Tergugat untuk sementara waktu sampai adanya pemberitahuan lebih lanjut dari Penggugat dengan tetap membayar upah pokok Tergugat setiap bulan;

14. Bahwa mengingat Tergugat adalah pekerja/karyawan staff dengan jabatan sebagai *Foreman Road Maintenance* di Departemen *Fleet Operation* dan

Halaman 4 dari 35 halaman Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jap

Disclaimer

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



Road Maintenance yang seharusnya memberikan contoh dan teladan yang baik kepada bawahan dan rekan kerjanya di perusahaan, namun yang terjadi justru Tergugat melakukan pelanggaran kerja serius atas keselamatan kerja sehingga akan menimbulkan preseden buruk bagi pekerja/karyawan lain di lingkungan kerja apabila Tergugat tidak diberikan sanksi PHK. Untuk itu, adalah sah dan beralasan menurut hukum bagi Penggugat untuk melakukan PHK terhadap Tergugat karena Tergugat nyata-nyata terbukti melakukan pelanggaran kerja yang sanksinya adalah PHK;

15. Bahwa terjadinya pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut telah menyebabkan terjadinya perselisihan hubungan industrial dalam hal perselisihan PHK antara Penggugat dan Tergugat, sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka pada tanggal 28 September 2017 Penggugat dan Tergugat melakukan upaya penyelesaian perselisihan PHK tersebut melalui perundingan bipartit, namun tidak tercapai kata sepakat, sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Penggugat telah mencatatkan perselisihan PHK tersebut ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mimika (Disnakertrans Mimika) melalui suratnya nomor HR-219/X/HA/2017, tanggal 4 Oktober 2017 untuk diupayakan penyelesaiannya melalui perundingan secara tripartit/mediasi;
16. Bahwa mediator pada Disnakertrans Mimika telah melakukan upaya mediasi atas perselisihan PHK antara Penggugat dan Tergugat pada tanggal 20 Oktober 2017, namun tidak tercapai kata sepakat, sehingga pada tanggal 25 Oktober 2017 mediator mengeluarkan anjuran sebagaimana surat anjuran nomor 565/37/Anj/X/2017, tanggal 25 Oktober 2017, yang pada pokoknya menganjurkan agar "Tergugat diberikan kesempatan terakhir untuk bekerja kembali di perusahaan Penggugat dengan membuat surat pernyataan yang keras dan bersyarat";
17. Bahwa Penggugat telah menyatakan penolakannya atas anjuran dari mediator tersebut sesuai surat Penggugat nomor HR-238/XI/HA/2017, tanggal 10 November 2017 dengan alasan karena pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut adalah jenis pelanggaran kerja yang dikategorikan sebagai pelanggaran serius yang sanksinya adalah PHK, sehingga bila Tergugat tidak diberi sanksi PHK, maka selain akan menimbulkan disharmonisasi kerja dan menimbulkan preseden buruk bagi



karyawan/pekerja lain di lingkungan kerja juga akan menimbulkan ketidak-kepastian hukum bagi Penggugat dan para pekerja/karyawannya termasuk Tergugat dalam mentaati dan melaksanakan setiap ketentuan yang termuat dalam PKB maupun PHI PTKPI 2015-2017;

18. Bahwa Penggugat telah menerima Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi yang ditandatangani oleh Mediator pada tanggal 23 Oktober 2017 yang pada pokoknya menyimpulkan bahwa tidak tercapai kata sepakat dalam upaya mediasi atas penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat dan Tergugat;
19. Bahwa oleh karena tidak tercapai kata sepakat dalam penyelesaian perselisihan PHK antara Penggugat dan Tergugat pada tingkat bipartit dan mediasi, maka berdasarkan ketentuan Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Penggugat melanjutkan penyelesaian perselisihan PHK terhadap Tergugat ke tingkat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura sebagai Pengadilan yang berwenang untuk memeriksa dan memutuskannya;
20. Bahwa mengingat sanksi atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan ketentuan Pasal 29 ayat (57) huruf c dan Pasal 29 ayat (37) PHI PTKPI 2015-2017, dimana kedua ketentuan Pasal tersebut tidak mensyaratkan agar Tergugat terlebih dahulu diberikan sanksi berupa surat peringatan pertama, kedua dan ketiga, maka adalah sah dan beralasan hukum bagi Penggugat untuk memohon kepada Pengadilan agar memutus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sehubungan dengan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut;
21. Bahwa selama proses penyelesaian perselisihan PHK antara Penggugat dan Tergugat pada tingkat bipartit dan mediasi bahkan sampai dengan pengajuan gugatan ini ke Pengadilan, Penggugat masih tetap membayarkan upah pokok Tergugat setiap bulan melalui rekening Tergugat;
22. Bahwa bila Pengadilan mengizinkan Penggugat untuk melakukan PHK terhadap Tergugat, maka besarnya keseluruhan sisa hak yang akan diterima oleh Tergugat adalah sebesar Rp331.733.600,00 (tiga ratus tiga puluh satu juta tujuh ratus tiga puluh tiga ribu enam ratus rupiah) sebelum dipotong pajak, dengan rincian sebagai berikut :



No	Rincian	Nilai
1.	Uang Pesangon	Rp. 162.261.000,-
2.	Uang penghargaan masa kerja	Rp. 126.203.000,-
3.	Uang penggantian hak (penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan)	Rp. 43.269.600,-
Nilai keseluruhan hak sebelum dipotong pajak		Rp. 331.733.600,-

23. Bahwa dalam huruf B Rumusan Hukum Kamar Perdata angka 2 huruf f Rumusan Hukum Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Republik Indonesia Tahun 2015 sebagaimana termuat dalam Surat Edaran Mahkamah Agung RI (SEMA) No. 03 Tahun 2015 tentang “Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan” ditegaskan bahwa “Pasca Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011, tertanggal 19 September 2011 terkait dengan upah proses maka isi amar putusan adalah menghukum pengusaha membayar upah proses selama 6 bulan. Kelebihan waktu dalam proses PHI sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bukan lagi menjadi tanggung jawab para pihak”, maka mohon kiranya Pengadilan menetapkan besarnya upah proses yang akan diterima oleh Tergugat setiap bulan selama proses penyelesaian perselisihan PHK antara Penggugat dan Tergugat di Pengadilan adalah sebesar Rp18.029.000,00 (delapan belas juta dua puluh sembilan ribu rupiah) setiap bulan sebelum dipotong pajak selama 6 (enam) bulan berturut-turut terhitung sejak tanggal gugatan Penggugat terdaftar di Pengadilan;

24. Bahwa dalam huruf B Rumusan Hukum Kamar Perdata angka 2 huruf f Rumusan Hukum Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Republik Indonesia Tahun 2015 sebagaimana termuat dalam Surat Edaran Mahkamah Agung RI (SEMA) No. 03 Tahun 2015 tentang “Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan” ditegaskan bahwa “Pasca Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011, tertanggal 19 September 2011 terkait dengan upah proses maka isi amar putusan adalah menghukum pengusaha membayar upah proses selama 6 bulan. Kelebihan waktu dalam proses PHI sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bukan lagi menjadi tanggung jawab para pihak”, maka mohon kiranya Pengadilan menetapkan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

besarnya upah proses yang akan diterima oleh Tergugat setiap bulan selama proses penyelesaian perselisihan PHK antara Penggugat dan Tergugat tersebut di Pengadilan adalah sebesar Upah Pokok Rp 18.029.000,00 (delapan belas juta dua puluh sembilan ribu rupiah) setiap bulan sebelum dipotong pajak selama 6 (enam) bulan berturut-turut terhitung sejak tanggal gugatan Penggugat terdaftar di Pengadilan;

25. Bahwa oleh karena gugatan ini didasarkan pada alasan-alasan dan dasar-dasar yang sah menurut hukum, dan ternyata nilai gugatan dalam perkara ini yakni nilai sisa hak yang akan diterima oleh Tergugat adalah diatas Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka Tergugat haruslah dihukum untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini.

Berdasarkan alasan-alasan tersebut diatas, Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura melalui Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk berkenan memeriksa, mengadili dan memutuskan sebagai berikut :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara a quo;
3. Menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Bersama PT. Kuala Pelabuhan Indonesia Edisi XI Periode 2015-2017 (PKB PTKPI 2015-2017) dan Pedoman Hubungan Industrial PT. Kuala Pelabuhan Indonesia Edisi V Periode 2015-2017 (PHI PTKPI 2015-2017) yang telah disepakati bersama antara Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja/karyawan Penggugat yang diwakili oleh Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PT. Kuala Pelabuhan Indonesia (PUK SPKEP SPSI PTKPI) adalah hukum yang bersifat khusus (*lex specialis*) dan oleh karenanya berlaku mengikat sebagai Undang-Undang yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja/karyawan Penggugat tanpa terkecuali;
4. Menyatakan Tergugat telah melakukan "Pelanggaran Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lindungan Lingkungan Pertambangan (K3LLP)", yakni "Bekerja dalam pengaruh alkohol dalam tubuh dengan kandungan 0,142% BrAC" serta "Merusak barang/kendaraan milik Perusahaan sehingga mengakibatkan kerugian bagi Perusahaan" serta melanggar ketentuan Pasal 29 ayat (57) huruf c dan Pasal 29 ayat (37) PHI PTKPI 2015-2017 yang sanksinya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);

Halaman 8 dari 35 halaman Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jap

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhitung sejak putusan ini diucapkan;
6. Menetapkan besarnya keseluruhan sisa hak Tergugat yang akan dibayarkan oleh Penggugat adalah sebesar Rp331.733.600,00 (tiga ratus tiga puluh satu juta tujuh ratus tiga puluh tiga ribu enam ratus rupiah) sebelum dipotong pajak, dengan rincian sebagai berikut:

No	Rincian	Nilai
1.	Uang Pesangon	Rp. 162.261.000,-
2.	Uang penghargaan masa kerja	Rp. 126.203.000,-
3.	Uang penggantian hak (penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan)	Rp. 43.269.600,-
Nilai keseluruhan hak sebelum dipotong pajak		Rp. 331.733.600,-

7. Menetapkan besarnya upah proses yang akan diterima oleh Tergugat setiap bulan selama proses penyelesaian perselisihan PHK antara Penggugat dan Tergugat di Pengadilan adalah sebesar Rp18.029.000,00 (delapan belas juta dua puluh sembilan ribu rupiah) setiap bulansebelum dipotong pajak selama 6 (enam) bulan berturut-turut terhitung sejak tanggal gugatan Penggugat terdaftar di Pengadilan;
8. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

Atau, bila Pengadilan berpendapat lain, Penggugat mohon putusan yang seadil-adilnya menurut hukum (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan untuk Penggugat hadir diwakili oleh kuasanya Yosep Temorubun, S.H., berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 12 Maret 2018 sedangkan Tergugat hadir diwakili oleh kuasanya Muslim, SH., MH., berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 9 Mei 2018;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 154 RBg., Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak, akan tetapi upaya perdamaian tidak berhasil, sehingga pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan Penggugat pada tanggal 2 Mei 2018 yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat telah memberikan jawaban pada tanggal 14 Mei 2018 yang pada pokoknya sebagai berikut:

A. Dalam Eksepsi

Halaman 9 dari 35 halaman Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Gugatan Penggugat telah tidak berdasar hukum

Bahwa sesuai dengan dalil gugatan Penggugat dalam posita angka 4.3, angka 9.1 dan 9.2 dan angka 10 dan angka 11 pada pokoknya menjelaskan bahwa Tergugat telah melanggar Pasal 29 ayat (37) dan Pasal 29 ayat (57) PHI. PTKPI 2015-2017. Oleh karena gugatan PHK perkara *a quo* diajukan pada tanggal 24 April 2018, maka gugatan Penggugat telah tidak memiliki dasar hukum karena PHI yang dijadikan dasar tersebut telah tidak berlaku lagi atau telah daluwarsa. Hal ini karena PHI yang dijadikan dasar gugatan Penggugat tersebut hanya berlaku dari Tahun 2015 s/d Tahun 2017. Dengan demikian jelas tidak dapat dijadikan dasar untuk mengajukan gugatan pada tanggal 24 April 2018, sehingga gugatan Penggugat haruslah ditolak atau dikesampingkan;

Bahwa jangka waktu Perjanjian Kerja Bersama secara tegas diatur dalam Pasal 123 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

- (1) Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun;
- (2) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diperpanjang masa berlakunya selama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja/Buruh;
- (3) Perundingan perjanjian kerja berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku;
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) tidak mencapai kesepakatan, maka perjanjian kerja bersama yang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun;

Bahwa dengan ketentuan Pasal 123 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut di atas, maka terkait dengan PHI. PTKPI 2015-2017 sebagai bagian dari Perjanjian Kerja Bersama pada PT. Kuala Pelabuhan Indonesia yang dijadikan dasar oleh Penggugat untuk mengajukan gugatan perkara *a quo* hanya dapat berlaku apabila terpenuhi syarat:

- a. Ada kesepakatan tertulis antara PT. KPI dengan Serikat Pekerja tentang berlakunya PHI. PTKPI tersebut, atau;
- b. Telah dilakukan perundingan antara PT. KPI dengan Serikat Pekerja, namun belum memperoleh kesepakatan;

2. Gugatan Penggugat kabur/tidak jelas (*Obscuur Libel*)

Bahwa sesuai dengan dalil gugatan Penggugat pada posita angka 22 telah mencantumkan nilai hak-hak yang seharusnya diterima Tergugat apabila dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dalam tabel perhitungan

Halaman 10 dari 35 halaman Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jap



tersebut Penggugat hanya menyebutkan uang pesangon senilai Rp162.261.000,00 (seratus enam puluh dua juta dua ratus enam puluh satu ribu rupiah) uang penghargaan masa kerja senilai Rp126.203.000,00 (seratus dua puluh enam juta dua ratus tiga ribu rupiah) dan uang penggantian hak (penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan) senilai Rp43.269.600,00 (empat puluh tiga juta dua ratus enam puluh sembilan ribu enam ratus rupiah) dengan nilai keseluruhan sebelum dipotong pajak adalah sebesar Rp331.733.600,00 (tiga ratus tiga puluh satu juta tujuh ratus tiga puluh tiga ribu enam ratus rupiah) tanpa menjelaskan darimana dasar perhitungan tersebut diperoleh. Hal ini jelas adalah merupakan gugatan yang dapat dikualifisir tidak jelas/kabur/abscuur libel karena hak-hak yang harus diterima seorang pekerja yang terkena PHK harus jelas nilai dan dasar perhitungannya. Oleh karena itu gugatan Penggugat haruslah ditolak atau dikesampingkan;

B. Dalam Pokok Perkara

1. Bahwa pada pokoknya Tergugat menolak dalil-dalil gugatan yang diajukan oleh Penggugat, kecuali yang diakui secara tegas dan benar. Untuk itu mohon agar jawaban gugatan pada bagian eksepsi di atas harus dianggap merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam jawaban gugatan pada bagian pokok perkara ini;
2. Bahwa terhadap dalil-dalil posita gugatan Penggugat angka 1 s/d 4 perlu ditanggapi sebagai berikut:

Bahwa benar Tergugat adalah karyawan/pekerja pada PT. Kuala Pelabuhan Indonesia (PTKPI) dengan nomor identitas (ID) 103524. Tergugat mulai bekerja pada PT.KPI pada tanggal 21 Agustus 1999 yang merupakan pengalihan tenaga kerja dari PT. BUMA dengan jabatan terakhir adalah *foreman Road Maintenance* pada Departemen *Fleet Operation* dan *Road Maintenance* dengan gaji pokok terakhir sebesar Rp18.029.000,00 (delapan belas juta dua puluh sembilan ribu rupiah) perbulan;

Bahwa benar Tergugat sebagai karyawan PT.KPI tunduk pada Perjanjian Kerja Bersama yang didalamnya termasuk Pedoman Hubungan Industrial (PHI) PT.KPI yang berlaku Tahun 2015-2017. Oleh karena kedua peraturan yang berlaku di PT.KPI tersebut berlaku pada Tahun 2015 s/d 2017, maka saat ini seharusnya tidak berlaku lagi karena telah lewat waktu atau daluwarsa, sehingga Tergugat selaku karyawan PT.KPI tidak lagi tunduk pada kedua peraturan dimaksud. Hal ini karena dalam Pedoman Hubungan Industrial (PHI) PT.KPI tersebut tidak ada klausul/pasal yang menyebutkan



bahwa peraturan tersebut akan tetap berlaku meskipun waktu berlakunya sudah lewat sebelum diadakan yang baru;

Bahwa Penggugat telah salah/keliru dalam menafsirkan penerapan Pasal 1338 KUHPdata dikaitkan dengan ketenagakerjaan. Hal ini karena dengan telah berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka semua peraturan ketenagakerjaan telah terkodifikasi menjadi undang-undang tersendiri sehingga tidak lagi tunduk pada KUHPdata. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, selain pekerja harus tunduk pada peraturan yang berlaku juga berhak mendapatkan Perlindungan dan Pembinaan dari perusahaan dimana mereka bekerja. Oleh karena itu Tergugat selaku karyawan PT.KPI sejak tahun 1999 atau selama 19 tahun berhak untuk mendapatkan perlindungan dan pembinaan dimaksud. Oleh karena itu gugatan PHK oleh Penggugat dalam perkara *a quo* sama sekali tidak mencerminkan roh dan semangat dari Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai payung hukum bagi perlindungan tenaga kerja Indonesia;

Bahwa demikian pula Penggugat salah/keliru dalam memahami *azas lex specialis* dalam peraturan berlakunya peraturan perundang-undangan. Untuk itu perlu dijelaskan bahwa *azas lex specialis* itu hanya berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Namun jika peraturan yang bersifat *lex specialis* itu bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, maka yang berlaku adalah peraturan yang lebih tinggi tersebut. Dalam konteks peraturan ketenagakerjaan, khususnya terkait dengan Perjanjian Kerja Bersama secara tegas diatur dalam Pasal 124 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang berbunyi: "Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku";

Bahwa secara khusus terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara tegas diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 161 ayat (1) berbunyi:

"Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut";

3. Bahwa terhadap dalil-dalil posita gugatan Penggugat angka 5 s/d 8 perlu ditanggapi sebagai berikut:

Halaman 12 dari 35 halaman Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jap



Bahwa tidak benar Tergugat telah melakukan Pelanggaran Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Lingkungan Pertambangan (K3LLP) pada tanggal 25 Februari 2017. Yang benar adalah Tergugat memang minum minuman keras (alkohol) pada waktu tersebut, namun tidak di lingkungan perusahaan. Hal ini karena Tergugat minum alkohol tersebut di kota Timika dengan meninggalkan kendaraan perusahaan di area perusahaan Mile 32. Namun setelah kembali dari kota Timika ke Mile 32 ternyata telah ada security yang menunggu Tergugat. Oleh karena itu Tergugat tidak mengemudikan kendaraan perusahaan dalam keadaan mabuk dan tidak menimbulkan kerusakan pada kendaraan perusahaan dimaksud;

Bahwa selaku karyawan yang menghargai tugas dan tanggungjawab rekan-rekan sejawat dalam menjalankan tugasnya, maka Tergugat ikut saja untuk dibawa ke rumah sakit untuk tes alkohol karena memang benar Tergugat saat itu habis minum alkohol di kota Timika. Namun jika Penggugat mau fair dan berlaku adil sesungguhnya banyak karyawan PT.KPI yang juga sering mabuk dan kedapatan oleh pihak perusahaan. Namun mereka tidak pernah diambil tindakan disiplin, baik ringan maupun berat. Oleh karena itu gugatan PHK perkara a quo terhadap Tergugat sangatlah tidak adil dan berlebihan. Hal ini karena sebagai karyawan PT. KPI Tergugat seharusnya berhak untuk mendapatkan peringatan dan pembinaan sebelum dilakukan tindakan dengan sanksi PHK;

4. Bahwa terhadap dalil-dalil posita gugatan Penggugat angka 9 dan 10 perlu ditanggapi sebagai berikut:

Bahwa adalah tidak benar Tergugat bekerja dalam pengaruh alkohol dan merusak barang/kendaraan milik perusahaan yang menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Hal ini karena Tergugat memang minum alkohol pada tanggal 25 Februari 2017, namun dilakukan diluar jam kerja dan bukan di lingkungan perusahaan. Saat itu Tergugat juga tidak membawa kendaraan perusahaan ke kota Timika melainkan ditinggalkan di area perusahaan Mile 32. Oleh karena itu tidak benar jika Tergugat bekerja dalam pengaruh alkohol dalam tubuh sebagaimana diatur dalam Pasal 29 ayat (57) PHI PT.KPI;

Bahwa saat Tergugat ke kota Timika tanggal 25 Februari 2017 tersebut tidak membawa kendaraan perusahaan, melainkan ditinggalkan di Mile 32 karena ban selip sehingga tidak bisa dikeluarkan. Namun saat itu Tergugat kembali dari kota Timika ternyata telah ada petugas perusahaan dan meminta Tergugat ke rumah sakit untuk cek kandungan alkohol dalam tubuh. Saat itu Tergugat tidak menolak demi menghargai tugas dan



tanggungjawab rekan-rekan yang menjalankan tugasnya. Oleh karena itu tidak benar jika Tergugat telah melakukan perbuatan yang menimbulkan kerusakan barang/kendaraan milik perusahaan yang mengakibatkan kerugian serius bagi perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 29 ayat (37) PHI PT.KPI;

Bahwa terkait dengan dalil Penggugat yang berlandung dibalik peraturan perusahaan, yaitu PHI. PTKPI 2015-2017 dalam melakukan PHK secara sepihak oleh perusahaan, maka perlu dijelaskan sebagai berikut:

- a. Bahwa PHI.PTKPI 2015-2017 yang dijadikan dasar gugatan perkara *a quo* telah habis masa berlakunya pada tahun 2017. Oleh karena itu gugatan Penggugat yang diajukan pada tanggal 24 April 2018 tidak dapat lagi menggunakan aturan tersebut sebagai dasar gugatannya. Hal ini karena dalam PHI. PT.KPI tersebut tidak terdapat klausul/pasal yang memungkinkan masih tetap berlaku setelah tahun 2017;
- b. Bahwa dasar gugatan Penggugat untuk melakukan PHK terhadap Tergugat adalah Pasal 27 ayat (36) dan Pasal 31 ayat (7) PHI.PTKPI yang secara normatif merupakan bentuk pelanggaran biasa. Oleh karena itu terkait dengan prosedur PHK harus mengacu pada Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian ketentuan Pasal 29 ayat (37) dan (17) PHI. PTKPI tersebut tidak bisa ditafsirkan secara otomatis berlaku karena bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi, yaitu Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa oleh karena PHI.PTKPI 2015-2017 tersebut merupakan peraturan yang lebih rendah dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka secara yuridis norma-norma yang diatur di dalamnya tidak boleh bertentangan dengan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

“Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut”;

5. Bahwa terhadap dalil-dalil posita gugatan Penggugat angka 12 dan 13, perlu ditanggapi sebagai berikut:

Bahwa dalil Penggugat yang menyatakan terdapat alasan mendesak untuk melakukan PHK terhadap Tergugat sungguh sangat tidak benar dan tidak beralasan hukum. Hal ini menunjukkan sikap sewenang-wenang dari



pengusaha yang tidak sesuai dengan harmonisasi hubungan industrial yang berlandaskan Pancasila dan UUD 1945. Hal ini juga sesuai dengan PHI.PTKPI Pasal 3 ayat (1) yang berbunyi:

“Penerapan hubungan industrial di lingkungan perusahaan PTKPI berlandaskan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Negara RI Tahun 1945”;

Bahwa jika Penggugat mau jujur sebenarnya banyak juga karyawan lain yang suka mabuk karena minum alkohol dan diketahui oleh Penggugat, namun mereka tidak pernah diberikan sanksi teguran apalagi di PHK. Oleh karena itu gugatan perkara *a quo* untuk memberikan sanksi PHK terhadap Tergugat sangat bertentangan dengan Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi: “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”;

Bahwa Tergugat sudah bekerja diperusahaan PT. KPI selama kurang lebih 19 Tahun dengan jabatan terakhir sebagai foreman. Selama menjalankan tugas sebagai karyawan tersebut telah cukup banyak tenaga dan pikiran telah dicurahkan untuk kepentingan dan kemajuan perusahaan. Selama itu Tergugat tidak/belum pernah melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan sehingga mendapatkan sanksi teguran, baik lisan maupun tertulis dari Penggugat. Oleh karena itu hanya karena Tergugat minum alkohol di luar lingkungan perusahaan dan di luar jam kerja kemudian dikatakan telah terjadi ketidak harmonisan hubungan antara Penggugat dan Tergugat adalah sangat tidak logis dan tidak tidak rasional. Dengan demikian dalil tersebut haruslah ditolak atau dikesampingkan;

6. Bahwa terhadap dalil-dalil posita gugatan Penggugat angka 13 s/d 20 perlu ditanggapi sebagai berikut:

Bahwa benar Tergugat telah dibebaskan-tugaskan untuk sementara waktu sejak tanggal 2 Maret 2017 sebagaimana diatur dalam Pasal 20 PHI. PTKPI. Pembebasan-tugasan terhadap Tergugat tersebut seharusnya dilakukan untuk kepentingan investigasi yang hanya berlaku selama 2 (dua) bulan sebagaimana diatur dalam Pasal 20 ayat (7) PHI. PTKPI yang berbunyi: “Lamanya investigasi untuk kasus pelanggaran adalah 1 (satu) bulan dan dapat diperpanjang maksimal 1 (satu) bulan jika diperlukan, kecuali untuk proses dugaan tindak pidana”;

Bahwa proses investigasi pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Penggugat terhadap Tergugat telah dilakukan secara tidak prosedural sehingga bertentangan dengan PHI.PTKPI antara lain:



- a. Investigasi tidak dilakukan oleh tim investigasi sebagaimana diatur dalam Pasal 17 ayat (1) PHI.PTKPI, yang berbunyi: "Pada pelanggaran disiplin kerja dengan ancaman PHK, maka departemen/divisi dari pekerja yang diduga melakukan pelanggaran, meminta departemen SDM dan Hubungan Industrial membentuk tim investigasi";
 - b. Tergugat selaku pekerja yang diinvestigasi tidak pernah mendapatkan hasil rekomendasi dari tim investigasi dengan sanksi PHK, sebagaimana diatur dalam Pasal 17 ayat (5) PHI.PTKPI, yang berbunyi: "Pemberitahuan rekomendasi tindakan disiplin atau sanksi PHK (lampiran XIV) dari hasil pemeriksaan investigasi disampaikan kepada pekerja oleh penyelia dengan didampingi IRO setelah mendapatkan persetujuan dari kepala departemen SDM dan hubungan Industrial";
 - c. Tindakan pembebas-tugasan Tergugat untuk kepentingan investigasi telah dilakukan dalam waktu yang cukup lama. Hal ini terlihat dimana Tergugat dibebaskan-tugaskan sejak tanggal 4 Mei 2016 dan baru dilakukan perundingan bipartit pada tanggal 26 Agustus 2016 oleh karena itu pembebas-tugasan tersebut telah bertentangan dengan Pasal 20 ayat (7) PHI.PTKPI yang berbunyi: "Lamanya investigasi untuk kasus pelanggaran adalah 1 (satu) bulan dan dapat diperpanjang maksimal 1 (satu) bulan jika diperlukan, kecuali untuk proses dugaan tindak pidana";
- Bahwa benar Penggugat dan Tergugat telah melakukan perundingan bipartit pada tanggal 28 September 2017 dan tripartit/mediasi pada tanggal 20 Oktober 2017. Dalam perundingan bipartit dan tripartit/mediasi tersebut Tergugat telah mengungkapkan fakta-fakta antara lain:
- a. Benar Tergugat adalah karyawan/pekerja pada PT. Kuala Pelabuhan Indonesia (PT.KPI) dengan nomor identitas (ID) 103524. Tergugat mulai bekerja pada PT.KPI pada tanggal 21 Agustus 1999 (masa kerja 18 tahun 5 bulan);
 - b. Selama 18 tahun 5 bulan bekerja di PT.KPI Tergugat tidak/belum pernah melakukan pelanggaran atau perbuatan yang merugikan perusahaan dengan mendapatkan sanksi dari perusahaan, baik teguran lisan maupun tertulis;
 - c. Benar Tergugat minum alkohol pada tanggal 25 Februari 2017, namun dilakukan di luar lingkungan perusahaan, yaitu di kota Timika dan di luar jam kerja;
 - d. Bahwa benar Tergugat saat itu membawa kendaraan perusahaan LV 01-5205, namun ditinggalkan di Mile 32 (MP32) karena slip. Kemudian ikut



teman turun di kota Timika dan minum alkohol. Jadi tidak benar Tergugat mengemudikan kendaraan dalam keadaan mabuk;

- e. Tidak ada kerusakan apapun pada kendaraan perusahaan yang menjadi kendaraan dinas Tergugat, sehingga tidak ada kerugian apapun dari Penggugat;

Bahwa keputusan Penggugat untuk langsung memberikan sanksi PHK kepada Tergugat tanpa memberikan upaya pembinaan berupa sanksi teguran lisan maupun tertulis dengan alasan karena ketentuan Pasal 29 ayat (57) dan ayat (37) PHI.PTKPI 2015-2017 tidak mensyaratkan teguran pertama, kedua, dan ketiga seharusnya tidak dapat dibenarkan oleh karena:

- a. Bahwa syarat dan prosedur PHK terhadap pekerja/karyawan secara tegas telah diatur dalam Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yang berbunyi: "Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut";
- b. Bahwa sebagai peraturan internal perusahaan PHI.PTKPI tersebut tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 sebagai peraturan yang lebih tinggi dan merupakan rujukan bagi semua peraturan teknis yang terkait dengan ketenagakerjaan di Indonesia. Hal ini juga secara jelas diatur dalam Pasal 124 ayat (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi: "Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku";
- c. Tergugat selama 18 tahun 5 bulan bekerja di PT.KPI belum pernah melakukan pelanggaran yang merugikan perusahaan dengan mendapatkan sanksi teguran, baik lisan maupun tertulis. Oleh karena itu seharusnya upaya pembinaan dijalankan terlebih dahulu sebelum dilakukan PHK. Hal ini menjadi lebih urgen karena Tergugat adalah putra daerah asli Papua yang sudah seharusnya ada kewajiban yuridis dan moril dari Penggugat untuk secara maksimal melakukan pembinaan dimaksud, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus Papua (UU Otsus);
- d. Bahwa tindakan PHK terhadap karyawan/pekerja seharusnya sedapat mungkin dihindari dan menjadi upaya terakhir setelah upaya-upaya lain tidak bisa dilakukan. Hal ini sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 151

Halaman 17 dari 35 halaman Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

e. Bahwa hasil mediasi tanggal 25 Oktober 2017 oleh mediator dari Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Perumahan Rakyat Kabupaten Mimika telah mengeluarkan anjuran yang pada intinya adalah: "agar Tergugat diberikan kesempatan sekali lagi untuk bekerja dengan pernyataan keras dan bersyarat, jika melakukan pelanggaran lagi, maka akan dilakukan PHK tanpa syarat apapun". Anjuran dari mediator ini seharusnya menjadi pertimbangan yang penting dan bijaksana bagi Penggugat dalam mengambil keputusan terhadap Tergugat.

7. Bahwa terhadap dalil-dalil posita gugatan Penggugat angka 21 s/d 25 perlu ditanggapi sebagai berikut:

Bahwa benar Tergugat masih menerima upah pokok selama proses pembebas-tugasan sementara (dirumahkan) terkait pemberian sanksi PHK oleh Penggugat. Namun dalam proses investigasi di lingkungan perusahaan telah memakan waktu begitu lama, yaitu dari tanggal 2 Maret 2017 s/d tanggal 28 September 2017 sehingga sangat dirugikan Tergugat. Hal ini jelas telah bertentangan dengan Pasal 20 ayat (7) PHI. PTKPI, yang berbunyi: "Lamanya investigasi untuk kasus pelanggaran adalah 1 (satu) bulan dan dapat diperpanjang maksimal 1 (satu) bulan jika diperlukan, kecuali untuk proses dugaan tindak pidana". Oleh karena itu pembebas-tugasan sementara terhadap Tergugat tersebut seharusnya sudah dihapus/diakhiri sehingga tidak ada proses disiplin lebih lanjut lagi. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 20 ayat (8) huruf c PHI.PTKPI, yang

Halaman 18 dari 35 halaman Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jap

Disclaimer

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



berbunyi: "Pembebas-tugasan dicabut karena melebihi batas waktu yang telah ditetapkan sebagaimana dalam ayat (7) di atas";

Bahwa Tergugat sangat mengharapkan adanya keadilan dalam proses hukum perkara *a quo* sehingga tidak ada tindakan PHK oleh Penggugat terhadap Tergugat. Namun Tergugat perlu menanggapi perhitungan hak-hak Tergugat jika terjadi PHK yang dijelaskan oleh Penggugat maka hak yang diterima standar gaji pokok Tergugat sebesar Rp18.039.000,00 dengan masa kerja dari tanggal 21 Agustus 1999 s/d sekarang (18 tahun 5 bulan), maka seharusnya memperoleh hak sebesar Rp331.917.600,00 dengan rincian sebagai berikut:

- a. Uang pesangon : $9 \times \text{Rp}18.039.000 = \text{Rp}162.351.000,00$
- b. Uang masa kerja : $7 \times \text{Rp}18.039.000 = \text{Rp}126.273.000,00 +$
 $\text{Rp}288.624.000,00$
- c. Uang penghargaan masa kerja:
 $15\% \times \text{Rp}288.642.000 = \text{Rp } 43.293.600,00 +$
Jumlah yang diterima a+b+c $\text{Rp}331.917.600,00$

Bahwa dari seluruh uraian sebagaimana dijelaskan di atas, maka satu kesimpulan yang dapat kami tarik, bahwa dengan gugatan perkara *a quo* Penggugat telah menjadikan PHK sebagai upaya pertama dan bukan upaya terakhir dalam penyelesaian hubungan industrial pada PT.KPI Mimika. Hal ini tentu sangat bertentangan dengan hubungan industrial yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk itu kami mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A Jayapura, Cq. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan memutuskan:

A. Dalam Eksepsi

- 1. Menerima dan mengabulkan eksepsi Tergugat;
- 2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak memiliki dasar hukum dan/atau gugatan kabur/tidak jelas/*abscuur libel*;
- 3. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*);

B. Dalam Pokok Perkara

- 1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2. Memerintahkan kepada Penggugat untuk mempekerjakan kembali Tergugat dengan memulihkan segala hak-haknya;

Dan/atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);



Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat di atas Penggugat tidak mengajukan replik, dan Tergugat juga tidak mengajukan duplik;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian cocok dengan aslinya dan sebagian lainnya tidak ada aslinya lalu diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-33, yaitu sebagai berikut:

1. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat keterangan tanggal 26 Februari 2018, yang diberi tanda bukti P-1;
2. Fotokopi sesuai dengan aslinya Pasal 1 PKB PT. Kuala Pelabuhan Indonesia periode 2015-2017, yang diberi tanda bukti P-2;
3. Fotokopi sesuai dengan aslinya Pasal 2 angka 1 dan 4 PKB PT. Kuala Pelabuhan Indonesia periode 2015-2017, yang diberi tanda bukti P-3;
4. Fotokopi sesuai dengan aslinya Pasal 3 angka 1 PKB PT. Kuala Pelabuhan Indonesia periode 2015-2017, yang diberi tanda bukti P-4;
5. Fotokopi sesuai dengan aslinya Pasal 8 angka 3 PKB PT. Kuala Pelabuhan Indonesia periode 2015-2017, yang diberi tanda bukti P-5;
6. Fotokopi sesuai dengan aslinya Keputusan Kepala Dinas Transmigrasi Kabupaten Mimika No: Sk.560/124/PKB/DTTPERA-MMK/I/2016 tanggal 29 Januari 2016 tentang pendaftaran perjanjian kerja bersama, yang diberi tanda bukti P-6;
7. Fotokopi sesuai dengan aslinya Pasal 4 angka 1 dan 2 PKB PT. Kuala Pelabuhan Indonesia periode 2015-2017, yang diberi tanda bukti P-7;
8. Fotokopi sesuai dengan aslinya Pasal 5 angka 1, 2 dan 3 Pedoman Hubungan Industrial PT. Kuala Pelabuhan Indonesia periode 2015-2017, yang diberi tanda bukti P-8;
9. Fotokopi sesuai dengan aslinya Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara, yang diberi tanda bukti P-9;
10. Fotokopi sesuai dengan aslinya Pasal 126 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang diberi tanda bukti P-10;
11. Fotokopi sesuai dengan aslinya laporan dugaan pelanggaran tanggal 25 Februari 2017, yang diberi tanda bukti P-11;
12. Fotokopi dari fotokopi laporan verifikasi tanggal 25 Februari 2017, yang diberi tanda bukti P-12;
13. Fotokopi sesuai dengan aslinya pengajuan pembebas tugas sementara tanggal 27 Februari 2017, yang diberi tanda bukti P-13;
14. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat pembebas tugas sementara tanggal 1 Maret 2017, yang diberi tanda bukti P-14;

Halaman 20 dari 35 halaman Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

15. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat pemberitahuan skorsing tanggal 9 Oktober 2017, yang diberi tanda bukti P-15;
16. Fotokopi sesuai dengan aslinya ketentuan Pasal 29 ayat (57) huruf c Pedoman Hubungan Industrial PT. Kuala Pelabuhan Indonesia periode 2015-2017, yang diberi tanda bukti P-16;
17. Fotokopi sesuai dengan aslinya ketentuan Pasal 29 ayat (37) Pedoman Hubungan Industrial PT. Kuala Pelabuhan Indonesia periode 2015-2017, yang diberi tanda bukti P-17;
18. Fotokopi sesuai dengan aslinya kronologis kejadian acciden LV. 01.5205 tanggal 27 Februari 2017, yang diberi tanda bukti P-18;
19. Fotokopi sesuai dengan aslinya PT. FI major internal she incident investigation report tanggal 27 Februari 2017, yang diberi tanda bukti P-19;
20. Fotokopi dari fotokopi internal she incident investigation report tanggal 27 Februari 2017, yang diberi tanda bukti P-20;
21. Fotokopi sesuai dengan aslinya laporan primilimanry insiden K3LLP internal tanggal 25 Februari 2017, yang diberi tanda bukti P-21;
22. Fotokopi sesuai dengan aslinya laporan medis tanggal 25 Februari 2017, yang diberi tanda bukti P-22;
23. Fotokopi sesuai dengan aslinya undangan bipartit pertama tanggal 26 September 2017, yang diberi tanda bukti P-23;
24. Fotokopi sesuai dengan aslinya risalah perundingan bipartit tanggal 28 September 2017, yang diberi tanda bukti P-24;
25. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat permohonan mediasi tanggal 4 Oktober 2017, yang diberi tanda bukti P-25;
26. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat panggilan sidang mediasi tanggal 18 Oktober 2017, yang diberi tanda bukti P-26;
27. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat anjuran dinas tenaga kerja kabupaten Mimika tanggal 25 Oktober 2017, yang diberi tanda bukti P-27;
28. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat tanggapan atas anjuran tanggal 10 November 2017, yang diberi tanda bukti P-28;
29. Fotokopi sesuai dengan aslinya risalah penyelesaian dinas tenaga kerja kabupaten Mimika tanggal 23 Oktober 2017, yang diberi tanda bukti P-29;
30. Fotokopi sesuai dengan aslinya slip gaji a.n. Efraim William Simopiarief bulan Januari, Februari dan Maret 2018, yang diberi tanda bukti P-30;
31. Fotokopi sesuai dengan aslinya rincian pembayaran pesangon, yang diberi tanda bukti P-31;
32. Fotokopi dari fotokopi SEMA Nomor 3 Tahun 2015 tanggal 29 Desember 2015, yang diberi tanda bukti P-32;

Halaman 21 dari 35 halaman Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jap

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

33. Fotokopi dari fotokopi rumusan hukum rapat pleno kamar Mahkamah Agung tahun 2015, yang diberi tanda bukti P-33;
34. Fotokopi dari fotokopi foto kendaraan, yang diberi tanda bukti P-34;
35. Fotokopi dari fotokopi foto kendaraan, yang diberi tanda bukti P-35;
36. Fotokopi dari fotokopi notulen bipartit tanggal 27 September 2017, yang diberi tanda bukti P-36;
37. Fotokopi sesuai dengan aslinya Pasal 34 angka 1 dan 2 Pedoman Hubungan Industrial PT Kuala Pelabuhan Indonesia periode 2015-2017, yang diberi tanda bukti P-37;
38. Fotokopi dari fotokopi tanda tangan pihak-pihak yang mengadakan PKB periode 2015-2017 tanggal 17 Desember 2015, yang diberi tanda bukti P-38;
39. Fotokopi sesuai dengan aslinya Pasal 5 angka 1, 2 dan 3 PHI PT. Freeport Indonesia periode 2015-2017, yang diberi tanda bukti P-39;
40. Fotokopi dari fotokopi pernyataan kepatuhan keselamatan pertambangan tanggal 13 Oktober 2016, yang diberi tanda bukti P-40;
41. Fotokopi dari fotokopi surat pemberitahuan dari PUK SPSI PT Kuala Pelabuhan Indonesia tanggal 28 September 2017, yang diberi tanda bukti P-41;
42. Fotokopi dari fotokopi surat pemberitahuan perpanjangan PKB tanggal 29 September 2017, yang diberi tanda bukti P-42;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut untuk mendukung dalil-dalil gugatannya Penggugat juga telah menghadirkan 4 (empat) orang saksi dibawah sumpah yaitu saksi Sedyus, Piter Yarangga, Yahya Alexandria Samakory dan Ricardo Pasaribu yang selanjutnya untuk keterangan saksi tersebut dianggap telah termuat dan terlampir dalam berita acara persidangan perkara ini dan menjadi satu bagian yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

Menimbang, bahwa demikian pula Tergugat untuk membuktikan dalil-dalil jawabannya telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata cocok dan sebagian tidak ada aslinya lalu diberi tanda bukti T-1 sampai dengan T-10, yaitu sebagai berikut:

1. Fotokopi dari fotokopi KTP dan ID Card atas nama Yusup Waulat, yang diberi tanda bukti T-1;
2. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat anjuran dinas tenaga kerja kabupaten Mimika No.565/III/Anj/XI/2016 tanggal 14 November 2016, yang diberi tanda bukti T-2;

Halaman 22 dari 35 halaman Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jap

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Fotokopi dari fotokopi risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial dinas tenaga kerja kabupaten Mimika tanggal 8 Desember 2016, yang diberi tanda bukti T-3;
4. Fotokopi sesuai dengan aslinya Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003, yang diberi tanda bukti T-4;
5. Fotokopi sesuai dengan aslinya Pasal 123 ayat (1, 2, 3) dan Pasal 124 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, yang diberi tanda bukti T-5;
6. Fotokopi sesuai dengan aslinya Pasal 151 ayat (1, 2, 3) UU No. 13 Tahun 2003, yang diberi tanda bukti T-6;
7. Fotokopi sesuai dengan aslinya Pasal 161 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, yang diberi tanda bukti T-7;
8. Fotokopi sesuai dengan aslinya Pasal 3 ayat (1) PHI PT. KPI, yang diberi tanda bukti T-8;
9. Fotokopi sesuai dengan aslinya Pasal 17 ayat (1,5) PHI PT. KPI, yang diberi tanda bukti T-9;
10. Fotokopi sesuai dengan aslinya Pasal 20 ayat (7, 8e) PHI PT. KPI, yang diberi tanda bukti T-10;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut untuk mendukung dalil-dalil jawabannya Tergugat juga telah menghadirkan 2 (dua) orang saksi dibawah sumpah yaitu saksi Nehemia Safrimbolo dan Aprianus Kogoya yang selanjutnya untuk keterangan saksi tersebut dianggap telah termuat dan terlampir dalam berita acara persidangan perkara ini dan menjadi satu bagian yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulannya secara tertulis tanggal 4 Juni 2018;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

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

Halaman 23 dari 35 halaman Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jap

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa gugatan yang diajukan Penggugat tidak berdasar hukum karena dasar gugatan Penggugat pada tanggal 24 April 2018 merujuk pada Pasal 29 ayat (37) dan Pasal 29 ayat (17) Pedoman Hubungan Industrial PT. Kuala Pelabuhan Indonesia periode 2015-2017 yang tidak berlaku lagi atau telah daluwarsa, oleh karena itu gugatan Penggugat harus dinyatakan ditolak atau dikesampingkan;
2. Bahwa gugatan Penggugat kabur/tidak jelas karena telah mencantumkan nilai perhitungan hak-hak Tergugat tanpa menjelaskan dari mana dasar perhitungan tersebut diperoleh hal ini merupakan gugatan yang dapat dikualifisir tidak jelas, oleh karena itu gugatan Penggugat harus dinyatakan ditolak atau dikesampingkan;

Menimbang, bahwa atas eksepsi Tergugat di atas Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 123 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan "Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun", selanjutnya ayat (2) menyatakan "Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dan serikat pekerja";

Menimbang, bahwa apabila merujuk pada ketentuan Pasal 130 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan "Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan perusahaan tersebut hanya terdapat 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan tidak mensyaratkan ketentuan dalam pasal 119";

Menimbang, bahwa dari bukti P-36 berupa notulen bipartit tanggal 27 September 2017 mengenai perpanjangan sementara Perjanjian Kerja Bersama Pedoman Hubungan Industrial PT Kuala Pelabuhan Indonesia periode 2015-2017 dan bukti P-41, P-42 berupa pemberitahuan perpanjangan Perjanjian Kerja Bersama dimana dalam perundingan tersebut di hadir oleh tim PUK SPSI PT Kuala Pelabuhan Indonesia dan tim perusahaan yang menghasilkan kesepakatan tertulis untuk melakukan perpanjangan Perjanjian Kerja Bersama Pedoman Hubungan Industrial periode 2015-2017 diperpanjang untuk paling lama 1 (satu) tahun sampai dengan tanggal 30 September 2018;

Menimbang, bahwa dari pertimbangan hukum di atas dihubungkan dengan perbuatan yang Tergugat lakukan pada tahun 2017, sehingga aturan yang dijadikan dasar untuk menjerat perbuatan Tergugat pada waktu itu adalah

Halaman 24 dari 35 halaman Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jap

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perjanjian Kerja Bersama Pedoman Hubungan Industrial PT Kuala Pelabuhan Indonesia periode 2015-2017. Sebaliknya, dengan adanya perpanjangan PKB di atas tidak terdapat larangan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pedoman Hubungan Industrial memberikan sanksi dan menghukum seseorang yang melakukan suatu perbuatan berdasarkan ketentuan hukum yang meskipun baru dibuat kemudian, namun perbuatan itu sendiri sudah merupakan suatu pelanggaran, kesusilaan dan atau kejahatan ketika dilakukan di masa lalu. Oleh karenanya eksepsi Tergugat mengenai gugatan Penggugat tidak berdasar hukum haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa terkait eksepsi gugatan kabur karena tidak memiliki dasar hukum yang jelas mengenai dasar perhitungan hak-hak Tergugat maka Majelis Hakim berpendapat gugatan Penggugat cukup jelas dan dapat dipahami yaitu mengenai gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan petitum pokok agar Majelis Hakim mengizinkan Penggugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat dan menghukum Penggugat membayar uang penggantian hak kepada Tergugat sebesar Rp331.733.600,00 (tiga ratus tiga puluh satu juta tujuh ratus tiga puluh tiga ribu enam ratus rupiah);

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk menentukan apakah perhitungan hak-hak Tergugat telah sesuai dengan peraturan yang berlaku dan apakah ada pelanggaran disiplin tata tertib kerja yang mengakibatkan Penggugat akan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat sebagaimana objek gugatan ini, Majelis Hakim harus mempelajari pembuktian dan untuk memeriksa pembuktian maka perkara tersebut harus diperiksa pokok perkara terlebih dahulu, dengan demikian eksepsi gugatan Penggugat kabur atau tidak jelas haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan hukum di atas, cukup beralasan bagi Majelis Hakim berkesimpulan eksepsi Tergugat tidak memiliki alasan hukum yang cukup dan harus dinyatakan ditolak untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

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

Menimbang, bahwa setelah membaca dan mempelajari dengan seksama isi dan maksud dari surat gugatan Penggugat, maka Pengadilan berpendapat bahwa yang menjadi inti pokok dari gugatan Penggugat ialah Penggugat mendalilkan Tergugat sebagai pekerja Penggugat sejak tanggal 21 Agustus 1999 dengan jabatan terakhir sebagai foreman, pada tanggal 25 Februari 2017 telah melakukan

Halaman 25 dari 35 halaman Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jap

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pelanggaran keselamatan kesehatan kerja karena mengendarai kendaraan Penggugat dalam pengaruh alkohol yang melebihi ambang batas yang ditetapkan sehingga merusak kendaraan milik perusahaan Penggugat. Pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut merupakan pelanggaran keselamatan kesehatan kerja dan lindungan lingkungan pertambangan (K3LLP) sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 29 ayat (57) huruf c dan Pasal 29 ayat (37) Pedoman Hubungan Industrial PT Kuala Pelabuhan Indonesia yang sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah membantah dalil-dalil gugatan Penggugat dengan mendalilkan pada pokoknya bahwa tidak benar Tergugat bekerja dalam pengaruh alkohol dan merusak kendaraan milik perusahaan, Tergugat memang minum alkohol pada tanggal 25 Februari 2017 namun dilakukan diluar jam kerja dan bukan di lingkungan perusahaan. Saat itu Tergugat juga tidak membawa kendaraan perusahaan ke kota Timika melainkan ditinggalkan di area perusahaan Mile 32, maka dari itu tidak benar jika Tergugat bekerja dalam pengaruh alkohol oleh karenanya Tergugat berhak untuk mendapatkan peringatan dan pembinaan sebelum dilakukan tindakan pemutusan hubungan kerja oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa dengan demikian yang menjadi perselisihan pokok antara Penggugat dan Tergugat dalam perkara ini adalah apakah Tergugat pada saat bekerja sebagai karyawan Penggugat dengan jabatan sebagai foreman di PT Kuala Pelabuhan Indonesia telah melakukan pelanggaran keselamatan kesehatan kerja terhadap ketentuan Perjanjian Kerja Bersama Pedoman Hubungan Industrial, sehingga memenuhi kriteria pelanggaran fundamental berdasarkan Pasal 29 ayat (57) huruf c dan Pasal 29 ayat (37) Pedoman Hubungan Industrial PT Kuala Pelabuhan Indonesia periode 2015-2017 yang mana sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja;

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

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa 42 (empat puluh dua) buah surat yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-42 serta menghadirkan 4 (empat) orang saksi dibawah sumpah bernama 1. Sedyus, 2. Piter Yarangga, 3. Yahya Alexandria Samakory dan 4. Ricardo Pasaribu;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa 10 (sepuluh) buah surat yang diberi tanda bukti

Halaman 26 dari 35 halaman Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jap

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

T-1 sampai dengan T-10 serta menghadirkan 2 (dua) orang saksi dibawah sumpah bernama 1. Nehemia Safrimbolo dan 2. Aprianus Kogoya;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti tertulis Penggugat maupun bukti-bukti tertulis Tergugat serta berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, Majelis Hakim berpendapat terdapat fakta-fakta hukum sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti tertulis Penggugat yang diberi tanda bukti P-1, P-30, P-31 diperoleh fakta Tergugat adalah pekerja Penggugat sejak tanggal 21 Agustus 1999 jabatan *foreman road maintenance* dengan upah pokok terakhir sejumlah Rp18.029.000,00 (delapan belas juta dua puluh sembilan ribu rupiah), dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat bersifat tetap, masa kerja terhitung sejak tanggal 21 Agustus 1999 (18 tahun 10 bulan) sehingga untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat harus tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku i.c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jo. Perjanjian Kerja Bersama Pedoman Hubungan Industrial yang berlaku di perusahaan;

Menimbang, bahwa dari bukti P-14, P-15 berupa surat pembebas tugas sementara tanggal 1 Maret 2017 dan surat skorsing tanggal 9 Oktober 2017 diperoleh fakta bahwa Penggugat telah memberikan skorsing kepada Tergugat dikarenakan telah melakukan pelanggaran keselamatan kesehatan kerja dengan tetap menerima upah setiap bulannya sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja bersama sampai tercapainya penyelesaian atas pelanggaran tersebut;

Menimbang, bahwa dari bukti P-27, P-29, T-2, T-3 berupa anjuran tanggal 25 Oktober 2017 dan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial tanggal 23 Oktober 2017 diperoleh fakta bahwa perselisihan antara Penggugat dan Tergugat telah di mediasi oleh mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mimika;

Menimbang, bahwa untuk menentukan apakah benar Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja sebagaimana yang diatur dalam perjanjian kerja bersama dan pelanggaran tersebut dapat dijadikan dasar untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat, Majelis Hakim akan mempertimbangkan seluruh bukti-bukti yang ada kaitannya dengan hal tersebut, sebagai berikut:

Halaman 27 dari 35 halaman Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-2, P-3, P-4, P-5, P-6, P-7, P-8, T-8, T-9, berupa Perjanjian Kerja Bersama Pedoman Hubungan Industrial PT Kuala Pelabuhan Indonesia dan PUK SPKEP SPSI PTKPI tentang Pedoman Tata Tertib dan Disiplin Kerja periode 2015-2017 diperoleh fakta bahwa Penggugat telah mempunyai pedoman terhadap kriteria pelanggaran disiplin dan tertib umum dimana dalam hal Perjanjian Kerja Bersama Pedoman Hubungan Industrial tersebut telah dimuat pedoman dan batas-batas terhadap ketentuan yang tidak boleh dilanggar oleh seluruh pekerja PT Kuala Pelabuhan Indonesia termasuk Tergugat;

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan terlebih dahulu apakah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Klas 1A demi hukum berwenang untuk memeriksa, mengadili, dan memutus perkara *a quo*, Majelis Hakim pertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa setelah memperhatikan substansi surat gugatan Penggugat dan substansi anjuran mediator tanggal 25 Oktober 2017 dan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial terlampir dalam berkas perkara *a quo*, nyatalah bahwa perselisihan yang menjadi objek perkara *a quo* adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja yang sudah terlebih dahulu dilakukan penyelesaiannya melalui mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Perumahan Rakyat Kabupaten Mimika;

Menimbang, bahwa berdasarkan surat keterangan sebagaimana bukti P-1, dan rincian pembayaran pesangon bukti P-31 diperoleh fakta Tergugat merupakan pekerja PT Kuala Pelabuhan Indonesia sejak tanggal 21 Agustus 1999 yang ditempatkan di wilayah kerja Timika jabatan terakhir sebagai *foreman road maintenance* dengan upah pokok setiap bulannya sejumlah Rp18.029.000,00 (delapan belas juta dua puluh sembilan ribu rupiah) dimana berdasarkan pada tempat Tergugat bekerja merujuk pada ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah termasuk daerah hukum dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Klas 1A;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan di atas maka pengajuan gugatan *a quo* telah memenuhi syarat formil sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sehingga beralasan bagi Majelis Hakim untuk melanjutkan pemeriksaan terhadap pokok perkara;

Menimbang, bahwa terkait dengan perjanjian kerja bersama yang bersifat khusus telah diatur dalam ketentuan Pasal 52 ayat (3) dan Pasal 124 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

Halaman 28 dari 35 halaman Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jap

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menyatakan “Dalam hal isi perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dinyatakan sah dan mempunyai kekuatan hukum mengikat berlaku bagi seluruh pekerja termasuk Tergugat”;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim mempertimbangkan alasan Penggugat dalam mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat karena Tergugat telah melakukan pelanggaran keselamatan kesehatan kerja yaitu bekerja dalam pengaruh alkohol dalam tubuh dengan melebihi ambang batas dengan kandungan alkohol 0,142% BrAC pada tanggal 25 Februari 2017 dimana pelanggaran yang Tergugat lakukan tersebut sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja sehingga dikualifikasikan melanggar tata tertib perusahaan berdasarkan ketentuan Pasal 29 ayat (57) jo. Pasal 29 ayat (37) Pedoman Hubungan Industrial PT Kuala Pelabuhan Indonesia periode 2015-2017 sebagaimana dalil gugatan Penggugat;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya menegaskan dan menjelaskan pada tanggal 25 Februari 2017 Tergugat memang benar minum minuman keras dalam hal ini alkohol, namun tidak di lingkungan perusahaan. Tergugat minum alkohol pada saat di Timika dengan meninggalkan kendaraan perusahaan di area Mile 32. Setelah akan kembali ke area perusahaan Tergugat telah di hadang petugas security dan membawa Tergugat ke rumah sakit untuk menjalani tes alkohol;

Menimbang, bahwa selanjutnya dari bukti P-11, P-12 berupa laporan dugaan pelanggaran tanggal 25 Februari 2017 dan laporan verifikasi tanggal 25 Februari 2017 jo. Keterangan saksi Sedyus, Piter Yarangga, dan Ricardo Pasaribu diperoleh fakta bahwa pada hari Sabtu tanggal 25 Februari 2017 Tergugat mengemudikan mobil LV 01-5205 milik perusahaan Penggugat masuk kearah galian C MP32 untuk mengecek tanggul jalan yang longsor ke sungai dan pada saat akan manuver untuk mundur kearah sebelah kiri jalan, kendaraan yang dikemudikan Tergugat terperosok kedalam parit. Kemudian dilakukan tes alkohol kepada Tergugat dan hasilnya Tergugat positif meminum alkohol;

Menimbang, bahwa dari bukti P-18 berupa kronologis kejadian tanggal 27 Februari 2017, jo. P-19 berupa laporan major internal investigation PT Freeport Indonesia tanggal 27 Februari 2017, jo. P-20 berupa internal she incident investigation PT Freeport Indonesia tanggal 27 Februari 2017, jo. P-21 berupa laporan priliminary insidenn K3LLP, jo. Keterangan saksi Sedyus, dan Piter Yarangga menerangkan bahwa dari hasil analisis tim investigasi menyimpulkan insiden terjadi karena Tergugat tidak mengambil pertimbangan yang tepat ketika

Halaman 29 dari 35 halaman Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

manuver mundur. Tergugat seharusnya tidak melakukan manuver mundur langsung karena panjang kendaraan 5,5 meter dan lebar jalan hanya 7 meter, dan Tergugat tidak memperhatikan ketika kendaraan sudah melewati badan jalan hal tersebut disebabkan karena Tergugat berada dalam pengaruh alkohol (BrAC 0,142);

Menimbang, bahwa dari bukti P-22 berupa laporan medis tentang penderita kecelakaan tanggal 25 Februari 2017 membuktikan Tergugat pada saat mengendarai kendaraan perusahaan untuk mengecek lokasi di galian C MP32 terperosok ke dalam parit karena disebabkan pengaruh alkohol breathing test 0,142 dalam tubuh Tergugat;

Menimbang, bahwa pengaruh alkohol dalam bekerja sangat mempengaruhi produktifitas dan keselamatan kerja. Mengonsumsi alkohol pada saat bekerja juga bisa mengakibatkan penurunan kinerja dan mempengaruhi kesigapan fisik serta kemampuan berpikir sehingga menimbulkan resiko yang besar terhadap diri Tergugat dan pekerja lainnya. Meskipun Tergugat mendalilkan bahwa tidak minum alkohol di lingkungan kerja, namun faktanya adanya insiden di atas membuktikan pengaruh alkohol yang Tergugat konsumsi baik didalam maupun diluar area perusahaan menyebabkan ketidaksiapan fisik Tergugat untuk mengendalikan kendaraan yang Tergugat kendarai sehingga menyebabkan kendaraan Tergugat terperosok ke dalam parit hal itu tidak lain disebabkan karena pengaruh alkohol yang Tergugat konsumsi;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan di atas Majelis Hakim berpendapat perbuatan yang Tergugat lakukan merupakan pelanggaran keselamatan kesehatan kerja yaitu bekerja dalam pengaruh alkohol pada tubuh dengan kandungan 0,142 BrAc yang mempengaruhi kesigapan fisik dan kemampuan berpikir Tergugat untuk mengambil pertimbangan yang tepat ketika manuver mundur sehingga menyebabkan kendaraan terperosok ke dalam parit dan merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 29 ayat (57) huruf c dan Pasal 29 ayat (37) Perjanjian Kerja Bersama Pedoman Hubungan Industrial tahun 2015-2017 PT Kuala Pelabuhan Indonesia (vide bukti P-16, P-17), yang menurut Majelis Hakim sanksi Pemutusan Hubungan kerja telah sesuai dengan mekanisme Perjanjian Kerja Bersama Pedoman Hubungan Industrial tahun 2015-2017 maupun peraturan perundangan yang berlaku;

Halaman 30 dari 35 halaman Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jap

Disclaimer

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



Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas maka terhadap petitum angka 4 dan angka 5 gugatan Penggugat beralasan hukum dan haruslah dikabulkan;

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

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 157 ayat (1) huruf a dan b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak terdiri atas upah pokok dan segala bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya”;

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

Menimbang, bahwa dari bukti P-1, P-30, P-31 beserta lampirannya diperoleh fakta upah yang diterima oleh Tergugat setiap bulannya secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran atau pencapaian prestasi kerja tertentu adalah upah pokok sejumlah Rp18.029.000,00 (delapan belas juta dua puluh sembilan ribu rupiah) sebagai perhitungan upah terakhir dari pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan “Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”;

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja berdasarkan ketentuan Pasal 29 ayat (57) huruf c dan Pasal 29 ayat (37) Perjanjian Kerja Bersama Pedoman Hubungan Industrial tahun 2015-2017 PT Kuala Pelabuhan Indonesia, yang mana sanksinya adalah pemutusan



hubungan kerja (PHK) maka Majelis Hakim berkesimpulan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dapat diputus berdasarkan putusan pengadilan hubungan industrial;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas Majelis Hakim berpendirian uang kompensasi atas pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat yang harus diterima oleh Tergugat sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 161 ayat (3), yaitu memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);

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

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat diputuskan hubungan kerjanya oleh Penggugat maka dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Penggugat dihukum membayar hak-hak Tergugat dengan masa kerja 18 (delapan belas) tahun perincian sebagai berikut:

- Uang pesangon
 $9 \times 1 \times \text{Rp}18.029.000,00$ = Rp 162.261.000,00
- Uang penghargaan masa kerja
 $7 \times 1 \times \text{Rp}18.029.000,00$ = Rp 126.203.000,00+
= Rp 288.464.000,00
- Uang penggantian hak
 $15\% \times \text{Rp}288.464.000,00$ = Rp 43.269.600,00+
Jumlah seluruhnya = Rp 331.733.600,00

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas maka terhadap petitum angka 6 gugatan Penggugat beralasan hukum dan karenanya haruslah dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya terkait tindakan skorsing yang dilakukan Penggugat berdasarkan bukti P-15 berupa surat pemberitahuan skorsing tanggal 9 Oktober 2017 dan tidak diperkenankannya Tergugat untuk masuk di area perusahaan sebagaimana keterangan saksi Piter Yarangga maka merujuk pada ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa "Selama putusan lembaga



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya” oleh karena Tergugat tidak diperkenankan masuk di area kerja perusahaan maka Majelis Hakim menetapkan kewajiban Penggugat untuk membayar upah proses pemutusan hubungan kerja setiap bulannya sampai putusan pengadilan hubungan industrial diputuskan, yaitu dari bulan April 2018 sampai dengan bulan September 2018 sebesar 6 (enam) bulan dengan rincian upah pokok sejumlah Rp18.029.000,00 X 6 (enam) bulan sama dengan Rp108.174.00,00 (seratus delapan juta seratus tujuh puluh empat ribu rupiah), oleh karenanya petitum angka 7 gugatan Penggugat beralasan hukum dan dapat dikabulkan;

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

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

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditentukan bahwa pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya yang nilai gugatannya dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) dan oleh karena nilai gugatan Penggugat lebih dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Tergugat sebagaimana akan disebutkan dalam amar putusan dibawah ini;

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

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Halaman 33 dari 35 halaman Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jap

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Klas 1A berwenang untuk memeriksa, mengadili, dan memutus perkara ini;
3. Menyatakan perjanjian kerja bersama PT Kuala Pelabuhan Indonesia dan pedoman hubungan industrial PT Kuala Pelabuhan Indonesia yang sudah disepakati antara PT Kuala Pelabuhan Indonesia dan PUK SPKEP SPSI PT Kuala Pelabuhan Indonesia Tahun 2015-2017 berlaku sebagai undang-undang yang bersifat khusus (*lex specialis derogate lex generalis*) bagi Penggugat dan seluruh karyawan/pekerja termasuk Tergugat;
4. Menyatakan Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja sebagaimana ketentuan Pasal 29 ayat (57) huruf c dan Pasal 29 ayat (37) perjanjian kerja bersama pedoman hubungan Industrial PT Kuala Pelabuhan Indonesia Tahun 2015-2017;
5. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak putusan ini dibacakan;
6. Menghukum Penggugat untuk membayar uang pesangon dan hak-hak lainnya kepada Tergugat secara tunai sejumlah Rp439.907.600,00 (empat ratus tiga puluh sembilan juta sembilan ratus tujuh ribu enam ratus rupiah) dengan perincian sebagai berikut:
 - Uang pesangon
 $9 \times 1 \times \text{Rp}18.029.000,00$ = Rp 161.261.000,00
 - Uang penghargaan masa kerja
 $7 \times 1 \times \text{Rp}18.029.000,00$ = Rp 126.203.000,00+
= Rp 288.464.000,00
 - Uang penggantian hak
 $15\% \times \text{Rp}288.464.000,00$ = Rp 43.269.600,00
 - Upah proses bulan April 2018 sampai dengan September 2018 6 (enam) bulan upah = Rp 108.174.000,00+
Jumlah keseluruhan = Rp 439.907.600,00
7. Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Tergugat sejumlah Rp351.000,00 (tiga ratus lima puluh satu ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Klas 1A pada hari Senin tanggal 2 Juli 2018 oleh kami **Helmin Somalay, S.H., M.H.**, sebagai Hakim Ketua Majelis, **Harnetje, S.E., S.H.**, dan **Muhammad Nur Amin, S.H., M.H.**, masing-masing Hakim Ad-Hoc sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari

Halaman 34 dari 35 halaman Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jap

Disclaimer

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

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kamis tanggal 5 Juli 2018 oleh Hakim Ketua Majelis didampingi Hakim-hakim Anggota dibantu **Ratna Kondolele, S.H.**, selaku Panitera Pengganti serta dihadiri oleh kuasa hukum Penggugat dan kuasa hukum Tergugat;

Hakim Anggota,

TTD

Harnetje, S.E., S.H.

TTD

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

Hakim Ketua,

TTD

Helmin Somalay, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

TTD

Ratna Kondolele, S.H.,

Perincian biaya:

1. Pendaftaran	Rp	30.000,00
2. Biaya proses	Rp	100.000,00
3. Panggilan	Rp	200.000,00
4. PNBB	Rp	10.000,00
5. Materai	Rp	6.000,00
6. Redaksi	Rp	<u>5.000,00+</u>
Jumlah	Rp	351.000,00

Salinan Putusan ini sesuai dengan aslinya
Diberikan kepada Kuasa Tergugat atas permintaannya sendiri
Pada hari Selasa tanggal 17 Juli 2017
Panitera

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura

Dahlan, S.E., S.H.

Nip. 19651231 199003 1 034

Perincian Biaya:

- Upah Tulis	Rp.	10.500,00
- Leges	Rp.	3.000,00
- Materai	Rp.	<u>6.000,00</u>
Jumlah	Rp.	19.500,00 (sembilan belas ribu lima ratus rupiah).

Halaman 35 dari 35 halaman Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jap

Disclaimer

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

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 35