



**PUTUSAN**

**Nomor 03/Pdt.Sus-PHI/2019/PNJap**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

**PT FREEPORT INDONESIA**, domisili di Plaza 89 Lt. 5, Jalan HR. Rasuna Said Kav. X-7 Nomor 6, Jakarta Selatan, dalam hal ini diwakili **ALBERT BOLANG,S.H,MH**, Beralamat di Komp BTN Skyline Indah Blok D-180 Kotaraja RT 006 / RW 003, Kelurahan Wai Mhorock, Kecamatan ABEPURA, Kota JAYAPURA, Propinsi PAPUA, **DEMSI, S.H.** dan **EKO YADI OTTO MASRUKIN KUBIARI, SH.**; Para Advokat dan Konsultan Hukum serta Asisten Advokat pada kantor Advokat/Konsultan Hukum Law Office Justitia, beralamat di Jalan Garuda no. 180 blok D BTN Skyline Kotaraja, Kota Jayapura Papua dan Jalan A. Yani Nomor 14, Kelurahan Kwamki, Timika, Kabupaten Mimika, Provinsi Papua, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 8 November 2019, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

**Lawan**

**YUSTUS YAPEN**, beralamat di Jl. Patimura, Kelurahan Inauga, Kelurahan Mimika Baru, Kabupaten Mimika, Provinsi Papua, dan di 1500 Men Barak (non staf barak), BB, R136, Mile 72 Ridge Camp, Tembagapura, Kabupaten Mimika, Provinsi Papua, selanjutnya disebut "**TERGUGAT**";

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Jayapura;

Setelah membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

**TENTANG DUDUK PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya bertanggal 25 januari 2019 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Jayapura pada tanggal 29 januari 2019, di bawah Register Nomor 03/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jap, telah mengajukan gugatan sebagai berikut;

1. Bahwa Tergugat adalah Karyawan/Pekerja yang bekerja pada Penggugat sejak tanggal 26 November 2010 sampai dengan gugatan *a quo* didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial ("PHI") pada Pengadilan Negeri Jayapura, berdasarkan Perjanjian Kerja Nomor: 002598 / Non Staff

*Halaman 1 dari 17 Putusan Nomor 03/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jap*



/ Mine - U/ G Big Gossan/ FI / TPRA / 11 / 2010 / EX - APP tertanggal 26 November 2010 ("Perjanjian Kerja");

2. Bahwa jabatan terakhir Tergugat adalah sebagai Miner I – B5 dengan upah pokok setiap bulannya sebesar **Rp. 10.663.300,- (sepuluh juta enam ratus enam puluh tiga ribu tiga ratus rupiah)** sebelum dipotong pajak;
3. Bahwa pada saat diterima sebagai pekerja, Tergugat telah menyepakati bahwa Penggugat dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) atas Tergugat apabila Tergugat melanggar salah satu ketentuan yang telah disepakati dalam Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama, Pedoman Hubungan Industrial dan/atau kebijakan Perusahaan yang berlaku dari waktu ke waktu sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 8 Perjanjian Kerja Nomor: 002598 / Non Staff / Mine - U/ G Big Gossan/ FI / TPRA / 11 / 2010 / EX - APP tertanggal 26 November 2010;
4. Bahwa antara Penggugat dan para Pekerja pada Penggugat termasuk juga Tergugat telah menyetujui dan menandatangani Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XIX Tahun 2015 – 2017 dan Buku Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi IX Tahun 2015 – 2017 Jo. Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XX Tahun 2017 – 2019 dan Buku Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi X Tahun 2017 – 2019, dengan demikian berdasarkan ketentuan Pasal 8 Ayat (3) Perjanjian Kerja Bersama PT. Freeport Indonesia Edisi XIX Tahun 2015 – 2017 Jo. Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XX Tahun 2017 – 2019, ditentukan bahwa : "Perusahaan dan pekerja wajib menaati dan mematuhi Peraturan dan Tata Tertib Kerja yang tercantum dalam buku PKB dan PHI yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari PKB ini".
5. Bahwa dengan telah disepakatinya Perjanjian Bersama dan Pedoman Hubungan Industrial oleh Perusahaan dan Pekerja PT Freeport Indonesia, sehingga telah mempunyai kekuatan hukum yang mengikat untuk dijalankan sebagaimana ditentukan dalam ketentuan Pasal 126 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur : Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama"
6. Bahwa pada tanggal 31 Desember 2015, dilaporkan bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja sebagaimana Tiket Pelanggaran (*Violation Ticket*) tertanggal 31 Desember 2015 dari Departemen dimana Tergugat bekerja, yakni Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja tidak masuk

*Halaman 2 dari 17 Putusan Nomor 03/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jap*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kerja mulai pada tanggal 04 Oktober 2015 sampai dengan 31 Desember 2015 tanpa informasi dan alasan yang dapat dipertanggungjawabkan;

7. Bahwa atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat jika diperhitungkan ketidakhadiran Tergugat di tempat kerja telah melebihi 5 (lima) hari kerja dan atau selama kurang lebih 3 (tiga) Bulan yang dilakukan secara berturut-turut tanpa ada keterangan, dimana sanksi atas pelanggaran kerja ini adalah pemutusan hubungan kerja;
8. Bahwa ketidakhadiran Tergugat yang telah melebihi 5 (lima) hari kerja merupakan suatu pelanggaran terhadap tata tertib kerja dengan sanksi pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (9) huruf e Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi IX Tahun 2015-2017. Mengatur : "Tidak masuk kerja atau mangkir lebih dari 5 (lima) hari dengan alasan yang tidak dapat di terima oleh Perusahaan, dimana sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja.
9. Bahwa atas ketidakhadiran Tergugat di tempat kerja, oleh Penggugat telah melakukan pemanggilan kepada Tergugat, sebagaimana ketentuan sebagaimana ketentuan Pasal 168 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Ketentuan pasal 27 ayat (10) PHI Edisi IX Tahun 2015-2017 Jo. Pasal 26 ayat (10) Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi X tahun 2017-2019, namun tidak dipenuhi oleh Tergugat, maka dengan tidak di penuhiya panggilan oleh Tergugat telah menunjukkan bahwa Tergugat sudah tidak berkeinginan lagi untuk membina hubungan kerja dengan Penggugat, oleh karenanya adalah sah dan berdasar hukum atas Tergugat untuk diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri;
10. Bahwa dengan Tergugat telah mangkir dari tempat kerja dan telah dipanggil secara patut namun tidak di penuhi oleh Tergugat, maka atas perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap tata tertib kerja yang sanksinya pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagaimana ditentukan dan diatur dalam Pasal 27 ayat (10) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi IX Tahun 2015-2017 Jo. Pasal 26 ayat (10) Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi X tahun 2017-2019 dengan sanksi pemutusan hubungan kerja (PHK), yang mengatur : Tidak masuk kerja/mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah meski telah dipanggil secara patut (tenggang waktu antara pemanggilan pertama dan kedua paling sedikit 3 (tiga) hari kerja) dan tertulis sesuai dengan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku".

Halaman 3 dari 17 Putusan Nomor 03/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jap

#### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termutat 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

11. Bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat selain melanggar ketentuan dalam Pedoman Hubungan Industrial PTFI, terbukti juga telah melanggar ketentuan pasal 168 ayat (1) Undang-undang nomor : 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur : “Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.”
12. Bahwa atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat pada tanggal 19 Januari 2016 telah dilakukan Verifikasi oleh Penyelia (atasan) dan pengumpulan fakta pada tanggal 21 Januari 2019, dan berdasarkan hasil Verifikasi dan laporan pengumpulan fakta diperoleh fakta bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja yang sanksinya Pemutusan hubungan kerja karena mangkir kerja mulai dari tanggal 04 Oktober 2015 sampai tanggal 31 Desember 2015 tidak ada keterangan dan berlanjut, dan untuk itu pada tanggal 21 Januari 2016 Departemen tempat Tergugat bekerja telah merekomendasikan kepada Tergugat untuk diputuskan hubungan kerjanya;
13. Bahwa ternyata atas Tergugat sebelumnya telah beberapa kali diberikan tindakan pembinaan, atas pelanggaran yang dilakukan dan bahkan sampai pada surat peringatan Ke tiga dan atau terakhir, akan tetapi Tergugat masih kembali juga melakukan pelanggaran kerja yang sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja.
14. Bahwa oleh karena Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja yang sanksinya pemutusan hubungan kerja sehingga telah menyebabkan terjadinya perselisihan dalam hal pemutusan hubungan kerja sehingga pada tanggal 09 Februari 2016 Penggugat telah mengeluarkan Surat Skorsing Nomor: 10639 – 14 / IR / SS / II /2016 terhitung sejak tanggal 09 Februari 2016 Penggugat menskorsing Tergugat, dengan tetap membayar hak-hak Tergugat;
15. Bahwa untuk itu dengan adanya perselisihan tersebut antara Penggugat dan Tergugat telah melakukan Perundingan secara Bipartit pada tanggal 22 Juni 2016, dengan kesimpulan bahwa perundingan Bipartit gagal. Maka dibuatlah Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan hubungan industrial secara Bipartit dengan kesimpulan bahwa pihak Penggugat dan Tergugat tidak terdapat kesepakatan sehingga perselisihan dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja ini diajukan pada tingkat mediasi;

Halaman 4 dari 17 Putusan Nomor 03/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jap

#### Disclaimer

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



16. Bahwa Penggugat mencatatkan perselisihan hubungan industrial dengan Tergugat melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mimika ("Disnakertrans") untuk diadakan upaya penyelesaian melalui Mediasi berdasarkan surat Penggugat nomor: 406-14/IR-GEN/VIII/2016 tanggal 08 Januari 2016;
17. Bahwa Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mimika telah melakukan upaya Mediasi diantara Penggugat dan Tergugat pada tanggal 29 Agustus 2016, tanggal 21 September 2016, dan 19 Oktober 2016. Mediator berkesimpulan bahwa penyelesaian masalah tersebut diatas tidak mencapai kesepakatan penyelesaian ditingkat mediasi, kemudian Pada tanggal 19 Oktober 2016 Mediator telah mengeluarkan anjuran yang pada Pokoknya agar Tergugat dapat dipekerjakan kembali sebagaimana Surat Anjuran Nomor : 565/97/ANJ/X/2016, dan atas anjuran mediator Perusahaan menyatakan menolak anjuran mediator sebagaimana surat jawaban nomor : 171-13/IR/GEN/VI/2016, tanggal 08 November 2016;
18. Bahwa dengan tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada tahap Bipartit dan Mediasi maka perselisihan *a quo* antara Penggugat dan Tergugat dilanjutkan ke tingkat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Jayapura berdasarkan ketentuan Pasal 14 Ayat (1) UU 2/2004;
19. Bahwa mengingat Tergugat telah nyata-nyata terbukti melakukan Pelanggaran Tata Tertib Kerja dan sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja, maka untuk itu antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi disharmoni dalam hubungan kerja sehingga hubungan kerja sudah tidak dapat dibina kembali, maka adalah sah dan berdasar hukum bagi Penggugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Tergugat;
20. Bahwa untuk tidak menimbulkan preseden buruk dan atau contoh yang tidak baik terhadap kinerja dalam Hubungan Industrial dikemudian hari sehubungan dengan penegakan Peraturan Perusahaan maupun Undang-Undang Ketenagakerjaan dilingkungan Perusahaan yang ditujukan demi terciptanya Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja yang baik serta bertanggung jawab, maka adalah sah dan berdasar hukum bagi Majelis Hakim Yang Terhormat mengizinkan Penggugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat.
21. Bahwa apabila Majelis Hakim yang terhormat mengizinkan Penggugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat, maka besarnya sisa upah dan hak-hak yang akan diterima oleh Tergugat adalah

*Halaman 5 dari 17 Putusan Nomor 03/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jap*



sebesar **Rp. 24.840.196,-** (dua puluh empat juta delapan ratus empat puluh ribu seratus Sembilan puluh enam rupiah ) sebelum dipotong pajak, dengan rincian sebagai berikut :

No	Rincian	Nilai
1	Uang Pisah	10,663,300,-
2	Kompensasi Sisa Hari Cuti	12.440.517,-
3	Relokasi Perdiem	500.000,-
4	Unit Pengganti Saham (UPS)	1,236,380,-
	Nilai keseluruhan hak sebelum dipotong pajak	<b>24.840.196,-</b>

22. Bahwa mengingat nilai gugatan *a quo* yakni nilai hak Tergugat yang akan dibayarkan oleh Penggugat adalah di bawah nilai Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta Rupiah) maka biaya yang timbul dalam perkara *a quo* dibebankan kepada Negara berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Berdasarkan alasan-alasan tersebut diatas, Penggugat mohon kepada yang terhormat Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Jayapura yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar berkenan memeriksa dan memutuskan sebagai berikut:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Jayapura berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara ini;
3. Menyatakan Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia yang sudah disepakati bersama antara PT Freeport Indonesia dan PUK SP-KEP SPSIPT Freeport Indonesia berlaku mengikat sebagai Undang-Undang yang bersifat khusus (*lex specialis derogate lex generalis*) bagi Penggugat dan para pekerja/karyawan penggugat termasuk juga Tergugat;
4. Menyatakan Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja, yakni tidak masuk kerja tanpa adanya informasi dan alasan yang sah atau yang dapat dipertanggungjawabkan kepada Penyelia langsung dengan sanksi pemutusan hubungan kerja;
5. Menyatakan Tergugat telah melanggar ketentuan Pasal 8 Perjanjian Kerja tanggal 26 November 2010 dan Pasal 8 ayat (3) Perjanjian Kerja Bersama PT. Freeport Indonesia Edisi XIX Tahun 2015 – 2017 jo. Perjanjian Kerja



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bersama PT. Freeport Indonesia Edisi XX Tahun 2017 – 2019 dan Pasal 126 ayat (1) Undang-undang nomor : 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;

6. Menyatakan Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja yakni melanggar ketentuan kerja atas keamanan dan ketertiban sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (9) huruf e Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi IX Tahun 2015-2017, dan pasal 27 ayat (10) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi IX tahun 2015-2017 Jo. Pasal 26 ayat (10) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi X Tahun 2017-2019 Jo. Pasal 168 ayat (1) Undang-undang Nomor : 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan sanksi pemutusan hubungan kerja.
7. Mengizinkan Penggugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Tergugat sehubungan dengan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat;
8. Mengizinkan Penggugat untuk membayar sisa upah dan hak-hak Tergugat yang masih ada pada Penggugat yaitu sebesar sebesar **Rp. 24.840.196,- (dua puluh empat juta delapan ratus empat puluh ribu seratus Sembilan puluh enam rupiah )** sebelum dipotong pajak, dengan rincian sebagai berikut :

No	Rincian	Nilai
1	Uang Pisah	10,663,300,-
2	Kompensasi Sisa Hari Cuti	12.440.517,-
3	Relokasi Perdiem	500.000,-
4	Unit Pengganti Saham (UPS)	1,236,380,-
	Nilai keseluruhan hak sebelum dipotong pajak	<b>24.840.196,-</b>

9. Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara *a quo* kepada Negara; **atau** apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya menurut hukum (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan untuk Penggugat telah hadir kuasanya yang bernama Demsi.S.H; dan Eko Yadi Otto Masrukin Kubiari, S.H., sedangkan Tergugat tidak hadir dan tidak menyuruh orang lain untuk hadir sebagai wakilnya, padahal telah dipanggil secara sah dan patut melalui pemanggilan delegasi sesuai dengan relaas panggilan tanggal 22 Februari 2019, tanggal 8 Maret 2019, dan 20 Maret 2019, ternyata tidak hadir dalam persidangan disebabkan oleh suatu halangan yang tidak pasti;

Halaman 7 dari 17 Putusan Nomor 03/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jap

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa selanjutnya persidangan dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan Penggugat yang ternyata isi dan maksudnya tetap dipertahankan oleh Penggugat

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata cocok, yang diberi tanda bukti P-1 sampai P-3, P-4 sampai P-19 dan P-26 sedangkan P-4, P-20 sampai P-25 Foto copy sebagai berikut

No	Bukti	Dokumen	Keterangan
1.	Bukti P-1	Perjanjian Kerja Nomor : 002598 / Non Staff / Mine - U/ G Big Gossan/ FI /TPRA/ 11 /2010/ EX - APP tertanggal 26 November 2010. <u>Fakta:</u> Bukti P – 1 Menunjukkan Tergugat adalah karyawan Penggugat sejak tanggal 26 November 2010 dengan lokasi kerja yakni di daerah operasi kerja Penggugat di Provinsi Papua.	<b>Asli</b>
2.	Bukti P – 2	Employee Details Information atas nama Sdr. Yustus Yapen. <u>Fakta:</u> 1. Bukti P - 2 menunjukkan domisili Tergugat di lokasi kerja (Jobsite) adalah di 1500 Men Barak (Non Staf Barak), BB, R136, Mile 72, Ridge Camp, Provinsi Papua. 2. Bukti P - 2 juga menunjukkan bahwa Tergugat bekerja sebagai Miner dengan Grade B5.	<b>Asli</b>
3	Bukti P-3a Bukti P-3b Bukti P-3c	Slip Gaji atas nama Sdr. Yustus Yapen, Bulan Agustus 2018. Slip Gaji atas nama Sdr. Yustus Yapen, Bulan September 2018. Slip Gaji atas nama Sdr. Yustus Yapen, Bulan Oktober 2018. <u>Fakta:</u> • Bahwa Bukti P –3a, 3b dan 3c menunjukkan bahwa selaku karyawan, Sdr. Yustus Yapen memperoleh upah setiap bulannya.	<b>Asli</b>
4.	Bukti P – 4	Disciplinary History (Daftar Pelanggaran) atas nama Sdr. Yustus Yapen <u>Fakta:</u> Bukti P - 4 memuat daftar pelanggaran kerja yang dilakukan Tergugat serta pembinaan yang diberikan Penggugat	<b>Foto Copy Print Out</b>

Halaman 8 dari 17 Putusan Nomor 03/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jap



		kepada Tergugat sebagai bentuk sanksi, atas pelanggaran kerja yang telah dilakukan oleh Tergugat, dengan tujuan agar Tergugat menyadari dan tidak lagi melakukan pelanggaran kerja, akan tetapi kinerja Tergugat tidak berubah dan terbukti kembali lagi melakukan pelanggaran kerja, yang sanksinya adalah pemutusan hubungan Kerja.	
5.	Bukti P –5	Tiket Pelanggaran ( <i>Violation Ticket</i> ) atas nama Sdr. Yustus Yapen atas pelanggaran kerja yakni mangkir/absen sejak tanggal 4 Oktober 2015 sampai dengan 31 Desember 2015. <u>Fakta:</u> Bukti P – 5 Menunjukkan Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja mangkir/Absen yang telah dilakukan oleh Tergugat selama lebih 5 (lima) hari tanpa adanya pemberitahuan kepada atasan di tempat kerja, dan tidak juga memberikan bukti atas ketidakhadiran Tergugat di tempat kerja.	<b>Asli</b>
6.	Bukti P – 6	Laporan Dugaan Pelanggaran, atas ketidakhadiran Tergugat di tempat kerja sejak tanggal 5 Oktober 2015 sampai dengan 31 Desember 2015.	<b>Asli</b>
7.	Bukti P – 7	Surat PTFI, Nomor : 10614.A-14/IR/Pggl I/2016, tanggal 13 Januari 2016, perihal surat panggilan pertama.	<b>Asli</b>
8.	Bukti P – 8	Laporan Verifikasi, tanggal 19 Januari 2016. <u>Fakta :</u> Bahwa berdasarkan hasil verifikasi, terbukti Tergugat telah mangkir dari tempat kerja selama lebih dari 5 (lima) hari kerja secara berturut-turut tanpa adanya alasan yang sah.	<b>Asli</b>
9.	Bukti P – 9	Surat Pembebasan tugas Sementara Nomor: 10619-14/IR/RFD/I/2016, tanggal 20 Januari 2016.	<b>Asli</b>
10.	Bukti P - 10	Pengumpulan Fakta Kasus Industrial, tanggal 19 Januari 2016. <u>Fakta :</u> Bahwa berdasarkan pengumpulan fakta kasus industrial dan atau Investigasi terbukti Tergugat telah mangkir selama lebih dari 5 (lima) hari kerja secara	<b>Asli</b>



		berturut-turut tanpa adanya alasan yang sah, dimana sanksi atas pelanggaran kerja tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).	
11.	Bukti P - 11	Pemberitahuan Tindakan Disiplin/Pemutusan Hubungan Kerja, tanggal 21 Januari 2016. Fakta: Bahwa atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat, Departemen tempat Tergugat bekerja telah merekomendasikan agar Tergugat di putuskan hubungan kerjanya.	<b>Asli</b>
12.	Bukti P - 12	Surat PTFI Nomor. 10723.A-14/IR/Bipt I/III/2016, tertanggal 16 Maret 2016, Perihal Surat Undangan Perundingan Bipartit.	<b>Asli</b>
13.	Bukti P-13	Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit, tanggal 22 Juni 2016. Fakta : Bahwa atas perselisihan yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat dalam hal Pemutusan Hubungan kerja telah terlebih dahulu di upayakan dengan jalan perundingan Bipartit namun tidak tercapai kesepakatan.	<b>Asli</b>
14.	Bukti P - 14	Surat Skorsing Nomor : 10639-14/IR/SS/II/2016.	<b>Asli</b>
15.	Bukti P - 15	Surat PTFI Nomor. 406-14/IR-GEN/VIII/2016 tertanggal 08 Januari 2016 perihal Pencatatan Perselisihan Industrial atas nama Yustus Yapen. Fakta: 1. Bukti P - 15 menunjukkan bahwa dengan tidak tercapainya kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat dalam Perundingan Bipartit maka Penggugat mencatatkan perselisihan hubungan industrial dengan Tergugat kepada Dinas Pemukiman dan Tenaga Kerja Kabupaten Mimika berdasarkan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("UU 2/2004"). 2. Surat pencatatan disertai dengan memori penjelasan tertanggal 02 Agustus 2016 mengenai perselisihan hubungan industrial	<b>Asli</b>



		antara Penggugat dan Tergugat.	
16.	Bukti P – 16	Surat Dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mimika Nomor : 565/97/Anj/X/2016, tertanggal 19 Oktober 2016, perihal Anjuran. <u>Fakta:</u> Bahwa Bukti – P-16 telah menunjukkan terhadap perselisihan yang terjadi antara Tergugat dan Penggugat telah diajukan dan dicatatkan pada dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mimika untuk mendapatkan penyelesaian di Tingkat Mediasiakan tetapi tidak memperoleh kata sepakat.	<b>Asli</b>
17.	Bukti P – 17	Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Yang di keluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mimika.	<b>Asli</b>
18.	Bukti P - 18	Surat PTFI Nomor. 171-13/IR/GEN/VI/2016 tertanggal 08 November 2016 perihal Jawaban atas Anjuran Mediator, berupa Penolakan Atas Anjuran Mediator. <u>Fakta:</u> Bukti P - 18 menunjukkan Penggugat menyatakan Menolak anjuran dari Mediator, karena Terguga telah melakukan pelanggaran kerja yaitu Mangkir yang secara berturut-turut dan melebihi 5 (lima) hari kerja sehingga didasarkan pada ketentuan pasal 168 ayat (1) Undang-undang Nomor : 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sanksinya adalah pemutusan hubungan Kerja.	<b>Asli</b>
19	Bukti P - 19	Perincian Perhitungan Hakatas nama Sdr. YustusYapen. <u>Fakta:</u> Bahwa Bukti P –19, menunjukkan bahwa besarnya komponen upah dan hak-hak yang akan diterima oleh Tergugat adalah senilai Rp. 24.840.196,-sebelum dikurangi pajak.	<b>Asli</b>
20.	Bukti P –20	Pasal 8 ayat (3) Perjanjian Kerja Bersama XIX PTFI Tahun 2015 – 2017 (“PKB 2015 - 2017”). <u>Fakta:</u> 1. Bahwa ketentuan Pasal 8 ayat (3) PKB 2015 - 2017 mengatur bahwa baik Penggugat selaku pengusaha maupun Tergugat selaku pekerja	<b>Foto Copy</b>



		<p>wajib untuk mematuhi peraturan dan tata tertib kerja yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama PTFI dan Buku Pedoman Hubungan Industrial.</p> <p>2. Bahwa PKB 2015- 2017 telah disetujui dan ditandatangani oleh PTFI dan PUK SP-KEP SPSI serta disaksikan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.</p> <p>3. Bahwa mengingat PKB 2015- 2017 telah disetujui dan ditandatangani oleh PTFI dan PUK SP-KEP SPSI maka Penggugat dan Tergugat wajib untuk mematuhi tanpa terkecuali.</p>	
21.	Bukti P-21	<p>Ketentuan Pasal 27 ayat (10) Buku Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi IX, 2015- 2017 ("PHI 2015 - 2017").</p> <p><u>Fakta:</u> Bukti P - 21 mengatur bahwa karyawan yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja.</p>	<b>Foto Copy</b>
22.	Bukti P-22	<p>Pasal 8 ayat (3) Perjanjian Kerja Bersama XX PTFI Tahun 2017 – 2019 ("PKB 2017 – 2019").</p>	<b>Foto Copy</b>
23.	Bukti P-23	<p>Ketentuan Pasal 26 ayat (10) Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi X, 2017- 2019 ("PHI 2017 - 2019").</p>	<b>Foto Copy</b>
24.	Bukti P-24	<p>Ketentuan Pasal 168 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU No. 13 Tahun 2003").</p> <p><u>Fakta:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pasal 168 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 mengatur bahwa karyawan yang mangkir 5 (lima) hari kerja atau lebih dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungannya.</li> <li>2. Pasal 168 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, mengatur bahwa keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk kerja.</li> </ol>	<b>Foto Copy</b>
25.	Bukti	<p>Ketentuan Pasal 126 ayat (1) UU. No.</p>	<b>Foto Copy</b>



	P – 25	13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU No. 13 2003”). <u>Fakta:</u> Bahwa Bukti P – 25, menunjukkan bahwa Pengusaha, Serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.	
26	Bukti P-26a	Surat panggilan Kedua Tanggal 18 Januari 2016.	<b>Asli</b>
	Bukti P-26b	Surat tanda terima Panggilan Kedua tanggal 18 Januari 2016.	<b>Asli</b>

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut untuk mendukung dalil-dalil gugatannya Penggugat juga telah menghadirkan 3 (tiga) orang saksi di bawah sumpah yaitu saksi Adolof George Ansaka, Yahya. S. Ibo, dan Darmadi, 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 telah mengajukan kesimpulannya secara tertulis tanggal 10 April 2019;

Menimbang, bahwa selanjutnya segala sesuatu yang termuat dalam berita acara persidangan ini untuk menyingkat putusan ini dianggap telah termuat dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari putusan ini;

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

**TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**

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

Menimbang, bahwa pada hari sidang yang telah di tentukan Penggugat telah datang menghadap kuasa hukumnya di persidangan, akan tetapi Tergugat tidak datang menghadap ataupun menyuruh orang lain menghadap untuk mewakilinya, meskipun berdasarkan risalah panggilan sidang Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jap tanggal 8 Februari 2019, 22 Februari 2019 dan tanggal 8 Maret 2019 Tergugat telah dipanggil dengan patut dan sah;

Menimbang, bahwa menurut peraturan Pasal 149 ayat (1) Rbg. Bahwa bila Tergugat tidak datang menghadap dan juga tidak menyuruh orang



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mewakilinya, meskipun telah dipanggil dengan patut, maka perkara dapat diputus dengan tanpa hadirnya tergugat (verstek);

Menimbang, bahwa karena Tergugat telah dipanggil secara sah dan patut akan tetapi tidak hadir maka Majelis Hakim menjatuhkan putusan tanpa hadirnya Tergugat (verstek);

Menimbang, menurut peraturan Pasal 149 ayat (1) RBg. Bahwa dalam putusan verstek gugatan Penggugat dikabulkan, kecuali jika menurut Pengadilan gugatannya tidak mempunyai dasar hukum atau beralasan;

Menimbang, bahwa yang dimaksud "tidak mempunyai dasar hukum" sebagaimana dimaksud dalam peraturan Pasal 149 ayat (1) RBg. Selain ditafsirkan Penggugat tidak mempunyai hubungan hukum dengan tergugat dan atau dengan pokok perkaranya, Majelis Hakim juga menafsirkan adanya cacat formil dalam gugatan Penggugat;

Menimbang, bahwa sebelum Pengadilan mempertimbangkan mengenai pokok perkara, terlebih dahulu akan mempertimbangkan mengenai formalitas gugatan Penggugat;

Menimbang, bahwa dalam surat gugatan Penggugat, dicantumkan alamat pihak Tergugat di Jl. Patimura, Kelurahan Inauga, Kelurahan Mimika Baru, Kabupaten Mimika, Provinsi Papua, dan di 1500 Men Barak (non staf barak), BB, R136, Mile 72 Ridge Camp, Tembagapura, Kabupaten Mimika, Provinsi Papua;

Menimbang, bahwa dengan dicantumkannya 2 (dua) alamat Tergugat tersebut berarti kedua alamat tersebut harus valid, Tergugat boleh dipanggil disalah satu alamat tersebut;

Menimbang, bahwa menurut peraturan Pasal 142 RBg, surat gugatan wajib mencantumkan tempat tinggal Tergugat yang sebenarnya;

Menimbang, bahwa dalam risalah panggilan (relas) sidang Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jap., Tergugat dipanggil oleh Juru Sita bernama Julius Putra Saragih di 1500 Men Barak (non staf barak), BB, R136, Mile 72 Ridge Camp, Tembagapura, Kabupaten Mimika, Provinsi Papua pada tanggal 8 Februari 2019, 22 Februari 2019 dan tanggal 8 Maret 2019, namun dari ketiga kali panggilan sidang tersebut diterangkannya bahwa Jurusia tidak bertemu dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa dalam surat gugatan Penggugat mendalihkan dalam posita 14 pada pokoknya bahwa Penggugat telah menskorsing Tergugat terhitung sejak tanggal 09 Februari 2016;

Halaman 14 dari 17 Putusan Nomor 03/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jap



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat telah dibebastugaskan oleh Penggugat sejak tanggal 09 Februari 2016 dan tidak diperkenankan masuk di area perusahaan Penggugat maka harus dimaknai bahwa sejak tanggal 09 Februari 2016 Tergugat sudah tidak lagi bertempat tinggal di 1500 Men Barak (non staf barak), BB, R136, Mile 72 Ridge Camp, Tembagapura, Kabupaten Mimika, Provinsi Papua;

Menimbang, bahwa sudah selayaknya Penggugat tahu atau harus dianggap tahu bahwa sejak tanggal 09 Februari 2016 (3 tahun yang lalu) Tergugat sudah tidak lagi tinggal di 1500 Men Barak (non staf barak), BB, R136, Mile 72 Ridge Camp, Tembagapura, Kabupaten Mimika, Provinsi Papua, melainkan mencantumkan alamat sesuai domisili kependudukan Tergugat (Kartu Tanda Penduduk) sebagai sumber keabsahan alamat yang legal bagi tergugat, agar Tergugat dapat mempertahankan haknya dipersidangan;

Menimbang, bahwa seharusnya Penggugat dalam gugatannya tidak mencantumkan alamat Tergugat di 1500 Men Barak (non staf barak), BB, R136, Mile 72 Ridge Camp, Tembagapura, Kabupaten Mimika, Provinsi Papua yang sudah tidak lagi ditinggali oleh Tergugat sudah sejak 3 (tiga) tahun yang lalu dan nyata-nyata alamat tersebut adalah masih dalam lingkungan penguasaan Penggugat, sehingga gugatan Penggugat yang tidak menyebutkan alamat tempat tinggal Tergugat yang sebenarnya, diartikan Penggugat tidak menyebutkan identitas lengkap Tergugat, dengan demikian surat gugatan Penggugat tidak menyebutkan identitas lengkap Tergugat, dengan demikian surat gugatan Penggugat tidak memenuhi peraturan Pasal 142 RBg, oleh karenanya surat gugatan Penggugat mengandung cacat formil keabsahan surat gugatan;

Menimbang, bahwa meskipun perkara ini putus dengan verstek akan tetapi karena surat gugatan Penggugat mengandung cacat hukum formil, tidak memenuhi syarat formil gugatan, maka gugatan Penggugat dipandang "tidak mempunyai dasar hukum", sebagaimana ditafsirkan dari peraturan Pasal 149 ayat (1) RBg. Oleh karena itu gugatan Penggugat tidak dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa dikarenakan dalam surat gugatan Penggugat mengandung cacat hukum formil, oleh karenanya gugatan Penggugat haruslah dinyatakan tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat tidak dapat diterima, maka Majelis Hakim tidak perlu memeriksa pokok perkara;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditentukan pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya yang

*Halaman 15 dari 17 Putusan Nomor 03/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jap*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

nilai gugatannya di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) dan oleh karena nilai gugatan Penggugat di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada negara dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan;

Memperhatikan, Pasal 142 RBg. Jo. Pasal 149 ayat (1) RBg., 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 POKOK PERKARA

1. Menyatakan Tergugat yang telah dipanggil dengan sah dan patut untuk datang kepersidangan tidak hadir;
2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*);
3. Membebankan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada negara sejumlah Rp806.000,00 (delapan ratus enam ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Klas 1A pada hari Rabu, tanggal 24 April 2019 oleh kami **Dr. H. Prayitno Iman Santosa, S.H., M.H.**, sebagai Hakim Ketua Majelis, **Yance Pakaila, S.T., M.M.** dan **Paulus Raiwaki, S.E.**, masing-masing Hakim Ad-Hoc sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Hakim Ketua tersebut didampingi Hakim-hakim Anggota tersebut, dibantu **Irman, S.T., S.H.**, selaku Panitera Pengganti, dihadiri oleh kuasa hukum Penggugat, tanpa dihadiri Tergugat;

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

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

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

**Paulus Raiwaki, S.E.**

Panitera Pengganti,

**Irman, S.T., S.H.**

Halaman 16 dari 17 Putusan Nomor 03/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jap



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## Perincian biaya:

1. Panggilan	Rp	800.000,00
2. Materai	Rp	<u>6.000,00</u> +
Jumlah	Rp	806.000,00

Salinan Putusan ini sesuai Aslinya  
Diberikan kepada Penggugat atas permintaan sendiri  
Pada hari Rabu tanggal 12 Juni 2019 oleh saya;  
PANITERA  
PENGADILAN NEGERI JAYAPURA KELAS I A

DAHLAN, S.E., S.H.  
NIP. 19651231 199003 1 034

Halaman 17 dari 17 Putusan Nomor 03/Pdt.Sus-Phi/2019/PN Jap

### Disclaimer

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

Halaman 17