



PUTUSAN

Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

PT FREEPORT INDONESIA, berkedudukan di Plaza 89 Lt 5 jalan HR Rasuna Said Kav X-7 No. 6 Jakarta Selatan, dalam hal ini memberi kuasa kepada Albert Bolang, SH, MH, Demsi, SH, Eko Yadi Otto Masrukin Kubiari, SH, dan Steichy Selvy Pungus SH, MH., para advokat dan asisten advokat dari kantor Law Office Justitia & Associates, beralamat di jalan Garuda Blok D No. 181 A BTN Skyline Distrik Abepura Kota Jayapura Provinsi Papua bersama-sama dengan Cessar Avianto Tunya, Ailando Tobing, SH, Antonio Kresna Ardhityo, SH, Darmadi karyawan perusahaan, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 8 November 2018, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

L a w a n

RICKY YANDEDAY, karyawan PT Freeport Indonesia dengan Nomor ID karyawan 880853, beralamat di Barak L, BB, R222, Mile 68 Tembagapura Kabupaten Mimika Provinsi Papua, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1 A Jayapura;
Setelah membaca berkas perkara yang bersangkutan;
Setelah mendengar Penggugat;

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 25 Januari 2019 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Jayapura tanggal 29 Januari 2019 dengan Register Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jap, telah mengemukakan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat adalah karyawan/pekerja yang bekerja pada Penggugat sejak tanggal 25 September 2006 sampai dengan gugatan *a quo* didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Jayapura, berdasarkan perjanjian kerja nomor: 000637/Non Staff/Surface



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Maintenance/FI/TPRA/09/2006/CC023489 tertanggal 25 September 2006
(perjanjian Kerja);

2. Bahwa jabatan terakhir Tergugat adalah sebagai Welder I – B4 dengan upah pokok setiap bulannya sebesar Rp10.357.100,00 (sepuluh juta tiga ratus lima puluh tujuh ribu seratus 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: 000637/Non Staff/ Surface Maintenance/FI/TPRA/09/2006/CC023489 tertanggal 25 September 2006;
4. Bahwa antara Penggugat dan para Pekerja pada Penggugat termasuk juga Tergugat telah menyetujui dan menandatangani Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia edisi XVIII tahun 2013-2015 dan buku Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia edisi VIII tahun 2013-2015, 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 XVIII tahun 2013-2015, 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 7 Oktober 2015, dilaporkan bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja sebagaimana laporan dugaan pelanggaran tertanggal 7 Oktober 2015 dan tiket pelanggaran (*violation ticket*) tertanggal 2 Oktober 2015 dari departemen dimana Tergugat bekerja, yakni Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja tidak masuk kerja mulai pada tanggal 7 Oktober 2015 sampai dengan 11 Oktober 2015 tanpa informasi dan alasan yang dapat dipertanggungjawabkan;

Halaman 2 dari 20 halaman Putusan Nomor 14/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

7. Bahwa atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat jika diperhitungkan ketidakhadiran Tergugat di tempat kerja adalah selama 5 (lima) hari kerja secara berturut-turut tanpa ada keterangan, dimana sanksi atas pelanggaran kerja ini adalah pemutusan hubungan kerja;
8. Bahwa dengan ketidakhadiran Tergugat di tempat kerja merupakan pelanggaran terhadap tata tertib kerja yang sanksinya pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagaimana ditentukan dan diatur dalam Pasal 15 ayat (10) pedoman hubungan industrial PT Freeport Indonesia edisi VIII tahun 2013-2015 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";
9. Bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat selain melanggar ketentuan Pasal 15 ayat (10) pedoman hubungan industrial edisi VIII tahun 2013-2015 Jo. Pasal 26 ayat (10) pedoman hubungan industrial PTFI edisi X tahun 2017-2019, 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.";
10. Bahwa atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat pada tanggal 15 Oktober 2015 telah dilakukan verifikasi oleh penyelia (atasan) sebagaimana ketentuan Pasal 22 ayat (1) PHI PTFI edisi VIII tahun 2013-2015 Jo. Pasal 16 ayat (1) PHI PTFI edisi X Tahun 2017-2019, dan berdasarkan hasil verifikasi diperoleh fakta bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja yang sanksinya pemutusan hubungan kerja karena mangkir kerja selama 5 (lima) hari secara berturut-turut terhitung sejak tanggal 7 Oktober 2015 sampai tanggal 11 Oktober 2015 tanpa ada keterangan;
11. 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;
12. Bahwa atas ketidakhadiran Tergugat di tempat kerja, oleh Penggugat telah melakukan pemanggilan kepada Tergugat, sebagaimana ketentuan sebagaimana

Halaman 3 dari 20 halaman Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ketentuan Pasal 168 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Ketentuan Pasal 15 ayat (10) PHI edisi VIII tahun 2013-2015 Jo. Pasal 26 ayat (10) pedoman hubungan industrial PTFI edisi X tahun 2017-2019, namun tidak dipenuhi oleh Tergugat, maka dengan tidak di penuhinya 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;

13. 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 16 Juni 2016 Penggugat telah mengeluarkan surat skorsing nomor: 10900 – 13/IR/ SS/VI/2016 terhitung sejak tanggal 16 Juni 2016, dengan tetap membayar hak-hak Tergugat;
14. Bahwa Penggugat dan Tergugat telah melakukan perundingan secara bipartit pada tanggal 21 Juli 2016, dengan kesimpulan bahwa Tergugat hadir dalam perundingan bipartit I (pertama) namun 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;
15. 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: 425-02/IR-GEN/VIII/2016 tanggal 23 Agustus 2016;
16. Bahwa mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mimika telah melakukan upaya mediasi diantara Penggugat dan Tergugat pada tanggal 29 September 2016, tanggal 27 Oktober 2016, dan 8 November 2016. mediator berkesimpulan bahwa penyelesaian masalah tersebut diatas tidak mencapai kesepakatan penyelesaian ditingkat mediasi, kemudian Pada tanggal 8 November 2016 mediator telah mengeluarkan anjuran nomor: 565/115/ANJ/XI/2016, dan atas anjuran mediator perusahaan menyatakan menolak anjuran mediator sebagaimana surat jawaban nomor:137-13/IR/GEN/XI/2016, tanggal 7 Desember 2016;
17. 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;

Halaman 4 dari 20 halaman Putusan Nomor 14/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)



18. 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;
19. 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;
20. 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 sebesar Rp24.883.265,00 (dua puluh empat juta delapan ratus delapan puluh tiga ribu dua ratus enam puluh lima rupiah) sebelum dipotong pajak, dengan rincian sebagai berikut :

No	Rincian	Nilai
1	Uang Pisah/Ex Gratia	10.357.100,-
2	Kompensasi Sisa Hari Cuti	12.083.283,-
3	Relokasi Perdiem	500.000,-
4	Unit Pengganti Saham (UPS)	1.942.882,-
	Nilai keseluruhan hak sebelum dipotong pajak	24.883.265,-

21. Bahwa mengingat nilai gugatan *a quo* yakni nilai hak Tergugat yang akan dibayarkan oleh Penggugat adalah dibawah nilai Rp150.000.000,00 (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;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 SPSI PT 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 yang tidak dapat di terima oleh perusahaan;
5. Menyatakan Tergugat telah melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja tanggal 25 September 2006, Jo. Pasal 8 ayat (3) perjanjian kerja bersama PT. Freeport Indonesia edisi XVIII tahun 2013-2015 jo. perjanjian kerja bersama PT Freeport Indonesia edisi XX tahun 2017-2019 Jo. 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 15 ayat (10) pedoman hubungan industrial PT Freeport Indonesia edisi VIII tahun 2013-2015 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. Mengijinkan Penggugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Tergugat sehubungan dengan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat yang telah melanggar perjanjian kerja tanggal 25 September 2006, Pasal 8 ayat (3) perjanjian kerja bersama PT. Freeport Indonesia edisi XVIII tahun 2013-2015 Jo. perjanjian kerja bersama PT Freeport Indonesia edisi XX tahun 2017-2019, dan Pasal 15 ayat (10) pedoman hubungan industrial PT Freeport Indonesia edisi VIII tahun 2013-2015 jo. Pasal 26 ayat (10) pedoman hubungan industrial PT Freeport Indonesia X tahun 2017-2019 Jo. Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
8. Mengijinkan Penggugat untuk membayar sisa upah dan hak-hak Tergugat yang masih ada pada Penggugat yaitu sebesar Rp24.883.265,00 (dua puluh empat juta delapan ratus delapan puluh tiga ribu dua ratus enam puluh lima rupiah) sebelum dipotong pajak, dengan rincian sebagai berikut :

Halaman 6 dari 20 halaman Putusan Nomor 14/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)



No	Rincian	Nilai
1	Uang Pisah/Ex Gratia	10.357.100,-
2	Kompensasi Sisa Hari Cuti	12.083.283,-
3	Relokasi Perdiem	500.000,-
4	Unit Pengganti Saham (UPS)	1.942.882,-
	Nilai keseluruhan hak sebelum dipotong pajak	24.883.265,-

9. Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara *a quo* kepada negara;

Atauapabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya menurut hukum (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan untuk Penggugat hadir diwakili oleh kuasanya Demsi, SH., MH., berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 8 November 2018, sedangkan Tergugat hadir datang menghadap sendiri diri persidangan;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 130 HIR/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 27 Februari 2019 yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat telah memberikan jawaban pada tanggal 20 Maret 2019 yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa benar Tergugat adalah pekerja/buruh yang bekerja pada Penggugat sesuai dengan perjanjian kerja nomor: 000637/Non Staff/Surface Maintenance/FI/TPRA/09/2016/CC023489 tertanggal 25 September 2006;
2. Bahwa benar jabatan terakhir Tergugat adalah sebagai Welder 1-B4 dengan upah pokok setiap bulannya sebesar Rp10.357.100,00- (sepuluh juta tiga ratus lima puluh tujuh ribu seratus rupiah) sebelum dipotong pajak;
3. Bahwa gugatan pada poin nomor 6, tidak sesuai dengan fakta karena pada tanggal 9 Oktober 2015 buruh/Tergugat mengikuti training welder dengan kode training FEB33 di kantor QMS Ridge Camp 72 dan pada tanggal 10 dan 11 Oktober 2015 buruh/Tergugat melakukan aktivitas di tempat kerja namun ID card bermasalah sehingga tidak bisa melakukan cek in-cek out. Oleh sebab itu gugatan Penggugat di tolak dan tidak dapat di terima (bukti T-1 roster kerja);
4. Bahwa gugatan poin nomor 7, tidak sesuai dengan fakta karena sesuai dengan roster kerja buruh/Tergugat pada tanggal 21, 27, 28, & 29



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

September 2015 buruh/Tergugat berstatus day off namun pada tanggal 21 s/d 25 September dan pada tanggal 28 September 2015 s/d tanggal 2 Oktober 2015 buruh/Tergugat mengikuti training welder, oleh sebab itu gugatan Penggugat di tolak dan tidak dapat diterima (bukti T-1);

5. Berdasarkan poin nomor 4, bahwa pada tanggal 21, 28, 29 September 2015 buruh/Tergugat berstatus day off namun buruh/Tergugat tetap mengikuti training welder sesuai dengan jadwal trainingnya sehingga pada tanggal 7 & 8 Oktober 2015 buruh/Tergugat tidak masuk kerja karena menggantikan hari off nya / libur yang jatuh pada tanggal 21, 28, dan 29 September 2015. Oleh sebab itu gugatan Penggugat di tolak dan tidak dapat di terima bukti (bukti T-3);
6. Bahwa gugatan poin 9, tidak sesuai fakta karena berdasarkan roster kerja Departemen Mine Maintenance Crew#2 tahun 2015 dan training history buruh/Tergugat tidak mengambil day off/libur tetapi mengikuti training welder yang dijadwalkan oleh pihak perusahaan/Departemen Mine Maintenance. Oleh sebab itu gugatan Penggugat di tolak dan tidak dapat di terima;
7. Bahwa ketika buruh/Tergugat tidak masuk bekerja sejak tanggal 7 s/d 11 Oktober 2015 seharusnya pengusaha/departemen harus melakukan pemanggilan secara patut, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan namun pengusaha/departemen tidak melakukan amanah undang-undang dimaksud sehingga gugatan Penggugat pada poin tidak berdasarkan hukum oleh sebab itu gugatan Penggugat ditolak atau tidak dapat diterima;
8. Bahwa berdasarkan gugatan Penggugat pada poin 11, tidak berdasarkan fakta karena setelah peringatan disiplin terakhir pada tanggal 8 Desember tahun 2014, sanksi pelanggaran tersebut telah berakhir masa berlakunya sehingga tidak dapat dikategorikan sebagai akumulatif pelanggaran tindakan disiplin, dimana buruh/Tergugat juga telah berkomitmen untuk tidak melakukan pelanggaran di area perusahaan hal dimaksud. Oleh sebab itu gugatan Penggugat ditolak dan tidak dapat diterima;
9. Bahwa gugatan poin 12, tidak berdasarkan fakta karena buruh/Tergugat tidak pernah menerima surat panggilan secara patut dari pengusaha dan / atau pimpinan departemen oleh sebab itu gugatan Penggugat ditolak dan tidak dapat diterima;
10. Bahwa berdasarkan gugatan Penggugat poinn 13, dan poin 14, untuk menghargai dan menghormati peraturan yang berlaku di lingkungan PT Freeport Indonesia, buruh/Tergugat mengikuti proses sesuai dengan

Halaman 8 dari 20 halaman Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



dugaan pelanggaran yang disangkakan, oleh sebab itu gugatan Penggugat ditolak dan tidak dapat diterima;

11. Bahwa berdasarkan gugatan Penggugat poin 15, 16, dan 17, perselisihan ini dapat diselesaikan pada tahap bipartit karena buruh/Tergugat tidak mangkir kerja selama 5 hari dengan sanksi pemutusan hubungan kerja (bukti T-1, T-2 dan T-3) sehingga tidak perlu dicatatkan perselisihannya pada tahap mediasi melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mimika (Disnakertrans) bahkan hingga ke Pengadilan Hubungan Industrial di Jayapura. Oleh sebab itu gugatan Penggugat tidak dapat diterima;
12. Bahwa berdasarkan fakta-fakta yang telah diuraikan diatas pengusaha menolak anjuran mediator dengan nomor: 565/115/ANJ/XI/2016 yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mimika (Disnakertrans). Dimana hal dimaksud bertentangan dengan Pasal 151 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh sebab itu gugatan Penggugat ditolak atau tidak dapat diterima;
13. Bahwa berdasarkan gugatan Penggugat poin 18 dan 19, tidak berdasar karena berdasarkan bukti T-1, T-2, T-3 buruh/Tergugat tidak mangkir kerja selama 5 (lima) hari. Oleh sebab itu gugatan Penggugat ditolak atau tidak dapat diterima;
14. Bahwa berdasarkan gugatan Penggugat poin 20, tidak berdasar karena berdasarkan bukti T-1, T-2, T-3 buruh/Tergugat tidak mangkir kerja selama 5 (lima) hari. Oleh sebab itu gugatan Penggugat ditolak atau tidak dapat diterima;
15. Maka berdasarkan segala apa yang terurai diatas, Tergugat mohon dengan hormat sudilah kiranya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial di Jayapura berkenan memutuskan :
 - Menolak gugatan Penggugat atau setidaknya menyatakan tidak dapat diterima;
 - Mempekerjakan kembali Tergugat;Atau Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*exaequo et bono*);

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat di atasPenggugat 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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tidak ada aslinya lalu diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-24, yaitu sebagai berikut:

1. Fotokopi sesuai dengan aslinya perjanjian kerja nomor: 000637/Non Staff/Surface Maintenance/FI/TPRA/09/2006/CC023489 tertanggal 25 September 2006, yang diberi tanda bukti P-1;
2. Fotokopi sesuai dengan aslinya employee general information atas nama Tergugat, yang diberi tanda bukti P-2;
3. Fotokopi sesuai dengan aslinya slip gaji atas nama Tergugat bulan Agustus 2018, yang diberi tanda bukti P-3a;
4. Fotokopi sesuai dengan aslinya slip gaji atas nama Tergugat bulan September 2018, yang diberi tanda bukti P-3b;
5. Fotokopi sesuai dengan aslinya slip gaji atas nama Tergugat bulan Oktober 2018, yang diberi tanda bukti P-3c;
6. Fotokopi sesuai dengan aslinya disciplinary history (daftar pelanggaran) atas nama Tergugat, yang diberi tanda bukti P-4;
7. Fotokopi sesuai dengan aslinya tiket pelanggaran Tergugat, yang diberi tanda bukti P-5;
8. Fotokopi sesuai dengan aslinya laporan dugaan pelanggaran tanggal 7 Oktober 2015, yang diberi tanda bukti P-6;
9. Fotokopi sesuai dengan aslinya laporan verifikasi tanggal 15 Oktober 2015, yang diberi tanda bukti P-7;
10. Fotokopi sesuai dengan aslinya resume internal departemen (pengumpulan fakta kasus industrial tanggal 30 Mei 2016, yang diberi tanda bukti P-8;
11. Fotokopi sesuai dengan aslinya pemberitahuan tindakan disiplin/pemutusan hubungan kerja tanggal 31 Mei 2016, yang diberi tanda bukti P-9;
12. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat pembebastugasan sementara nomor 10454-13/IR/RFD/X/2015 tanggal 26 Oktober 2015, yang diberi tanda bukti P-10;
13. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat PTFI nomor: 10941.A-13/IR/Bipt I/VII/2016 tanggal 14 Juli 2016, yang diberi tanda bukti P-11;
14. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat PTFI nomor: 10941.B-13/IR/Bipt II/VII/2016 tertanggal 22 Juli 2016, yang diberi tanda bukti P-12;
15. Fotokopi sesuai dengan aslinya risalah perundingan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bipartit tanggal 21 Juli 2016, yang diberi tanda bukti P-13;
16. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat PTFI nomor: 425-02/IR-GEN/VIII/2016 tertanggal 23 Agustus 2016 perihal pencatatan perselisihan industrial atas nama Tergugat, yang diberi tanda bukti P-14;

Halaman 10 dari 20 halaman Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

17. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mimika nomor: 565/115/Anj/XI/2016 tertanggal 8 November 2016, yang diberi tanda bukti P-15;
18. Fotokopi sesuai dengan aslinya risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang diberi tanda bukti P-16;
19. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat PTFI nomor: 137-13/IR/GEN/XI/2016 tertanggal 7 Desember 2016, yang diberi tanda bukti P-17;
20. Fotokopi sesuai dengan aslinya perincian perhitungan hak Tergugat, yang diberi tanda P-18;
21. Fotokopi sesuai dengan aslinya Pasal 8 ayat (3) perjanjian kerja bersama XVIII PTFI tahun 2013-2015 (PKB 2013-2015), yang diberi tanda bukti P-19;
22. Fotokopi sesuai dengan aslinya ketentuan Pasal 16 ayat (10) buku pedoman hubungan industrial PTFI edisi VIII 2013-2015, yang diberi tanda bukti P-20;
23. Fotokopi sesuai dengan aslinya Pasal 8 ayat (3) perjanjian kerja bersama XX PTFI tahun 2017-2019, yang diberi tanda bukti P-21;
24. Fotokopi sesuai dengan aslinya ketentuan Pasal 26 ayat (10) pedoman hubungan industrial PTFI edisi X 2017-2019, yang diberi tanda bukti P-22;
25. Fotokopi sesuai dengan aslinya ketentuan Pasal 168 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang diberi tanda bukti P-23;
26. Fotokopi sesuai dengan aslinya ketentuan Pasal 126 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang diberi tanda bukti P-24;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam persidangan tidak mengajukan alat bukti meskipun telah diberikan kesempatan yang cukup untuk menghadirkan di persidangan;

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan Penggugat telah mengajukan kesimpulannya secara tertulis tanggal 9 April 2019;

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 POKOK PERKARA

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

Halaman 11 dari 20 halaman Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



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

Menimbang, bahwa setelah membaca dan mempelajari dengan seksama isi dan maksud dari surat gugatan Penggugat, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa yang menjadi pokok dari gugatan Penggugat ialah Penggugat bermaksud melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Tergugat dengan alasan karena Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja yakni tidak masuk kerja/mangkir selama lebih dari 5 (lima) hari kerja terhitung sejak tanggal 7 Oktober 2015 sampai dengan tanggal 11 Oktober 2015 tanpa suatu alasan yang sah dan atas pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut Penggugat akan membayarkan hak-hak Tergugat sebesar Rp24.883.265,00 (dua puluh empat juta delapan ratus delapan puluh tiga ribu dua ratus enam puluh lima rupiah) sebelum dipotong pajak;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah membantah dalil-dalil gugatan Penggugat dengan mendalilkan pada pokoknya bahwa Tergugat tidak masuk kerja dikarenakan mengikuti training welder sejak tanggal 9 Oktober 2015 kemudian pada tanggal 11 Oktober 2015 saat Tergugat akan melakukan aktifitas kerja ternyata kartu ID Tergugat tidak bisa melakukan cek in. Oleh karena itu, Tergugat mohon untuk dapat dipekerjakan kembali di perusahaan Penggugat;

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-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-24 dan menghadirkan 2 (dua) orang saksi, yakni Yahya S.N Ibo dan Onesimus Beasley Yoku;

Menimbang, bahwa Tergugat tidak mengajukan alat bukti meskipun telah diberikan kesempatan yang cukup untuk menghidirkannya;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti tertulis Penggugat yang diberi tanda bukti P-1, P-2, P-3 diperoleh fakta Tergugat adalah pekerja Penggugat sejak tanggal 25 September 2006 dan jabatan terakhir Tergugat sebagai Welder I-B4L dengan upah pokok setiap bulannya sebesar Rp10.357.100,00 (sepuluh juta tiga ratus lima puluh tujuh ribu seratus rupiah), dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat bersifat tetap, masa kerja terhitung sejak



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tanggal 25 September 2006 (12 tahun) 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-10 berupa surat pembebastugas sementara tanggal 28 Oktober 2015 diperoleh fakta bahwa Penggugat telah membebastugaskan Tergugat sejak tanggal 22 Oktober 2015 dikarenakan telah melakukan pelanggaran kerja dengan tetap menerima upah setiap bulannya sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja bersama sampai tercapainya penyelesaian atas pelanggaran tersebut;

Menimbang, bahwa dari bukti P-15, P-16 berupa anjuran tanggal 8 November 2016 dan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial 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 dalam hal ini tidak masuk kerja/mangkir 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:

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-19, P-20, P-21, P-22 berupa Perjanjian Kerja Bersama Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia dan PUK SPKEP SPSI PTFI tentang Pedoman Tata Tertib dan Disiplin Kerja periode 2013-2015 dan 2017-2019 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 Freeport Indonesia termasuk Tergugat;

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan terlebih dahulu **Petitem angka 2** (dua) dimana Penggugat pada pokoknya memohon agar menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo*, sebagai berikut:

Menimbang, bahwa setelah memperhatikan substansi surat gugatan Penggugat dan substansi anjuran mediator tanggal 8 November 2016 dan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terlampir dalam

Halaman 13 dari 20 halaman Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 dan Transmigrasi Kabupaten Mimika;

Menimbang, bahwa berdasarkan perjanjian kerja bukti P-1 dan employee general information bukti P-2 diperoleh fakta Tergugat merupakan karyawan/pekerja PT Freeport Indonesia yang ditempatkan di wilayah operasi tambang perusahaan di Papua berdasarkan perjanjian kerja nomor 00637/Non Staff/Surface Maintenance/FI/TPRA/09/2006/CC023489 tanggal 25 September 2006 dan jabatan terakhir Tergugat sebagai Welder I-B4 pada Departemen Operations Maintenance dengan upah pokok setiap bulannya sebesar Rp10.357.100,00 (sepuluh juta tiga ratus lima puluh tujuh ribu seratusrupiah) dimana didasarkan pada tempat Tergugat bekerja menurut 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 Klas 1A Jayapura;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan di atas, maka pengajuan gugatan *a quo* telah memenuhi syarat formil sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 81 dan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sehingga beralasan bagi Majelis Hakim untuk melanjutkan pemeriksaan terhadap substansi pokok perkara oleh karenanya **petitum angka 2** gugatan Penggugat beralasan hukum dan dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa mengenai tuntutan Penggugat dalam petitum angka 3 (tiga) terkait dengan perjanjian kerja bersama telah diatur dalam ketentuan Pasal 52 ayat (3) dan Pasal 124 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka 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, oleh karena itu tuntutan Penggugat dalam **petitum angka 3** telah beralasan hukum dan dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa untuk menentukan apakah benar Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja yakni tidak masuk kerja/mangkir selama lebih dari 5 (lima) hari kerja tanpa suatu alasan yang sah sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja bersama, Majelis Hakim akan mempertimbangkan seluruh bukti-bukti yang ada kaitannya dengan hal tersebut sebagai berikut:

Menimbang, bahwa ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut

Halaman 14 dari 20 halaman Putusan Nomor 14/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

tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah telah diatur dalam ketentuan Pasal 168 ayat (1), ayat dan (2) kemudian Pasal 168 ayat (3) menyatakan "Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

Menimbang, bahwa dari bukti P-4 berupa *disciplinary history* diperoleh fakta Tergugat sejak tahun 2007 sampai dengan tahun 2013 telah diberikan tindakan pembinaan dari Penggugat karena Tergugat sering tidak masuk kerja baik berupa peringatan lisan, peringatan pertama, peringatan kedua, dan peringatan ketiga;

Menimbang, bahwa dari bukti P-5 berupa tiket pelanggaran tanggal 12 Oktober 2015 jo. P-6 berupa laporan dugaan pelanggaran tanggal 7 Oktober 2015 jo. P-7 berupa laporan verifikasi tanggal 7 Oktober 2015 jo. P-8 berupa resume internal departement tanggal 30 Mei 2016 jo. Keterangan saksi Yahya SN Ibo dan Onesmus Beasly Yoku diperoleh fakta Tergugat tidak masuk kerja/mangkir tanpa alasan dan pemberitahuan kepada atasannya sejak tanggal 7 Oktober 2015 sampai dengan tanggal 11 Oktober 2015;

Menimbang, bahwa dari bukti dan fakta yang terungkap dipersidangan maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Tergugat telah terbukti melakukan pelanggaran kerja yakni tidak masuk kerja/mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih secara berturut-turut, dimana pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut merupakan pelanggaran sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 16 ayat (10) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia tahun 2013-2015 (vide bukti P-20) jo. Pasal 26 ayat (10) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia tahun 2017-2019 (vide bukti P-22) jo. Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat telah terbukti tidak masuk kerja lebih dari 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa alasan sah dan patut yang dikuatkan dengan bukti bertanda P-5, P-6, P-7, dan P-8 maka merujuk pada ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Tergugat dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas maka terhadap **petitum angka 4, angka 5, angka 6 dan angka 7** gugatan Penggugat beralasan hukum dan dapat dikabulkan;

Halaman 15 dari 20 halaman Putusan Nomor 14/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)



Menimbang, bahwa terhadap uraian pertimbangan tersebut diatas, dihubungkan dengan pembayaran hak-hak Tergugat sebagaimana **petitum angka 8** gugatan Penggugat diatas tidak didasarkan pada keadaan yang riil, maka Majelis Hakim berpendapat terhadap dalil yang demikian harus dikesampingkan dan Majelis Hakim akan tetap berpegang dengan bukti-bukti yang ada, dihubungkan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya Majelis Hakim berdasarkan *ex aequo et bono* dalam gugatan Penggugat, akan mempertimbangkan sendiri sebagai berikut:

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 "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-3a, P-3b, P-3c berupa slip gaji Tergugat diperoleh fakta upah yang diterima oleh Tergugat setiap bulannya secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran atau pencapaian prestasi kerja tertentu adalah upah pokok sebesar Rp10.357.100,00 (sepuluh juta tiga ratus lima puluh tujuh ribu seratus rupiah) sebagai perhitungan upah terakhir dari pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 168 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan "Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang



besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”;

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 Pasal 168 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Penggugat dihukum membayar hak-hak Tergugat dengan perhitungan masa kerja 12 tahun sejumlah **Rp46.633.175,00 (empat puluh enam juta enam ratus tiga puluh tiga ribu seratus tujuh puluh lima rupiah)** dengan perincian sebagai berikut:

a. Uang Penggantian Hak

▪ Kompensasi sisa hari cuti	Rp 12.083.283,00
▪ 15% dari uang pesangon = 9 (bulan upah) x Rp10.357.100,00 = Rp93.213.900,00 dan uang penghargaan masa kerja= 5(bulan upah) x Rp10.357.100,00 = Rp51.785.500,00 sehingga 15% x (Rp93.213.900,00 + Rp51.785.500,00 = Rp144.999.400,00) = Rp21.749.910,00	Rp21.749.910,00
▪ Relokasi Perdiem	Rp 500.000,00
▪ Unit pengganti saham	Rp 1.942.882,00

b. Uang Pisah.

▪ 1 (bulan upah) x Rp10.357.100,00	Rp 10.357.100,00
Jadi jumlah seluruhnya adalah	Rp 46.633.175,00

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 sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian 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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

gugatannya dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) dan oleh karena nilai gugatan Penggugat dibawah 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, 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. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Jayapura berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini;
3. Menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia periode 2013-2015 dan periode 2017-2019 yang sudah disepakati antara PT Freeport Indonesia dan PUK SPKEP SPSI PT Freeport Indonesia 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 tata tertib kerja yakni tidak masuk kerja/mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih sejak tanggal 7Oktober 2015 sampai dengan tanggal 11Oktober 2015sebagaimanaketentuan Pasal 16 ayat (10) Perjanjian Kerja Bersama Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia tahun 2013-2015 jo. Pasal 26 ayat (10)Perjanjian Kerja Bersama Pedoman Hubungan Industrial PTFreeport Indonesiatahun 2017-2019 yang sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja;
5. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak putusan ini diucapkan;
6. Menghukum Penggugat untuk membayar hak-hak Tergugat sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja yaitu sebesar Rp46.633.175,00 (empat puluh enam juta enam ratus tiga puluh tiga ribu seratus tujuh puluh lima rupiah) dengan rincian sebagai berikut:

a. Uang Penggantian Hak

▪ Kompensasi sisa hari cuti	Rp 12.083.283,00
-----------------------------	------------------

Halaman 18 dari 20 halaman Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



<ul style="list-style-type: none">15% dari uang pesangon = 9 (bulan upah) x Rp10.357.100,00 = Rp93.213.900,00 dan uang penghargaan masa kerja = 5 (bulan upah) x Rp10.357.100,00 = Rp51.785.500,00 sehingga 15% x (Rp93.213.900,00 + Rp51.785.500,00 = Rp144.999.400,00) = Rp21.749.910,00	Rp 21.749.910,00
<ul style="list-style-type: none">Relokasi Perdiem	Rp 500.000,00
<ul style="list-style-type: none">Unit pengganti saham	Rp 1.942.882,00

b. Uang Pisah.

<ul style="list-style-type: none">1 (bulan upah) x Rp10.357.100,00	Rp 10.357.100,00
Jadi jumlah seluruhnya adalah	Rp 46.633.175,00

7. Membebankan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada negara sejumlah Rp706.000,00 (tujuh ratus enam ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Klas 1A pada hari Jum'at tanggal 12 April 2019 oleh kami **Dr. H. Prayitno Iman Santosa, S.H., M.H.**, sebagai Hakim Ketua Majelis, **Muhammad Nur Amin, S.H., M.H.**, dan **Asri Rahim, S. Kom**, masing-masing Hakim Ad-Hoc sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Hakim Ketua Majelis didampingi Hakim-hakim Anggota dibantu **Kartika A. Napitupulu, S.H.**, selaku Panitera Pengganti serta dihadiri oleh kuasa hukum Penggugat dan tanpa dihadiri Tergugat;

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Muhammad Nur Amin, S.H., M.H. Dr. H. Prayitno Iman Santosa, S.H., M.H.

Asri Rahim, S. Kom.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

Panitera Pengganti,

Kartika A. Napitupulu, S.H.

Perincian biaya:

1. Panggilan	Rp 700.000,00
2. Materai	Rp <u>6.000,00+</u>
Jumlah	Rp 706.000,00