



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PUTUSAN

Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2019/PNJap

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

PT FREEPORT INDONESIA, berkedudukan di Plaza 89 Lt. 5 jalan HR Rasuna Said Kav. X-7 No. 6 Jakarta Selatan, dalam hal ini diwakili Demsi, S.H., Advokat dan Konsultan Hukum pada kantor Advokat/Konsultan Hukum Law Office Justitia, beralamat di Jalan Jend. Ahmad Yani Nomor 14, Kelurahan Kwamki, Distrik Mimika Baru, Kabupaten Mimika, Provinsi Papua, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 20 Mei 2019, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

Lawan

ELIA RONSUMBRE Karyawan PT Freeport Indonesia dengan Nomor ID Karyawan 277631, beralamat di Jl. Matoa-Kwamki, RT.13, Kecamatan Miru, Kabupaten Mimika, Provinsi Papua, selanjutnya disebut **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;

Setelah membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Setelah mendengar Penggugat;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 1 Agustus 2019 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA pada tanggal 5 Agustus 2019 dalam Register Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2019/PNJap, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat adalah Karyawan/Pekerja yang bekerja pada Penggugat sejak tanggal 11 Januari 1997 sampai dengan gugatan *a quo* didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial ("PHI") pada Pengadilan Negeri Jayapura, berdasarkan Perjanjian Kerja Nomor: B.993/W.25/K-7?2/95 tertanggal 20 Oktober 1995 ("Perjanjian Kerja");
2. Bahwa jabatan terakhir Tergugat adalah sebagai L/H Equipment Operator I – A5 dengan upah pokok setiap bulannya sebesar Rp12.240.700,00 (dua belas juta dua ratus empat puluh ribu tujuh ratus Rupiah) sebelum dipotong pajak;

Halaman 1 dari 18 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2019/PNJap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bahwa pada saat diterima sebagai pekerja, Tergugat telah menerima, membaca, memahami sepenuhnya dan akan mematuhi Peraturan-Peraturan Tata Tertib kerja dan Tindakan disiplin seperti yang tercantum dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB/CLA) yang berlaku di Perusahaan sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 11 Perjanjian Kerja Nomor: B.993/W.25/K-7?2/95 tertanggal 20 Oktober 1995;
4. Bahwa antara Penggugat dan para Pekerja pada Penggugat termasuk juga Tergugat telah menyetujui dan menandatangani Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia (PKB) Edisi XIX tahun 2015-2017 dan Buku Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia (PHI) Edisi IX tahun 2015-2017 Jo Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia (PKB) Edisi XX Tahun 2017 – 2019 dan Buku Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia (PHI) Edisi X Tahun 2017 – 2019, dengan demikian berdasarkan ketentuan Pasal 8 Ayat (3) Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia (PKB) 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 12 September 2017, dilaporkan bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja berdasarkan laporan pelapor atas nama Sonny Agaki, ID 269418 melaporkan pada hari Sabtu, 2 September 2017 Tergugat memimpin beberapa orang crew BP34 (Haebas Amin-882444 dan joko Susanto-80014090) dan untuk melakukan perbaikan pada pipa air. Dalam melaksanakan pekerjaan tersebut yang bersangkutan tidak menerapkan LOTOTO (Lockout, Tagout, Tryout) hal ini berujung pada accident yang mengakibatkan injury pada Pak Haebas Amin sebagaimana Laporan Dugaan Pelanggaran tertanggal 12 September 2017 dan Tiket Pelanggaran (*Violation Ticket*) tertanggal 12 September 2017 dari Departemen dimana Tergugat bekerja;

Halaman 2 dari 18 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2019/PNJap

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 berdasarkan Tiket Pelanggaran (*Violation Ticket*) tertanggal 12 September 2017, tergugat diduga melakukan pelanggaran kerja pelanggaran K3LLP pasal 29 ayat (18) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia (PHI) Edisi IX Tahun 2015-2017 Jo. Pasal 28 ayat (18) Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi X tahun 2017-2019 yaitu "Bekerja atau membiarkan orang lain bekerja tanpa mengikuti prosedur Lockout Tagout Tryout (LOTOTO)";
8. Bahwa ternyata atas Tergugat sebelumnya telah beberapa kali diberikan tindakan pembinaan, atas pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat 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;
9. Bahwa atas pelanggaran yang dilakukan Tergugat sebagaimana prosedur di Perusahaan yang berlaku atas Tergugat pada tanggal 18 September 2017 dilakukan Verifikasi/Investigasi berdasarkan ketentuan pasal 16 ayat (1) PHI PTFI Edisi IX tahun 2015-2017;
10. Bahwa berdasarkan hasil verifikasi diperoleh fakta Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja yakni melanggar ketentuan pasal 29 ayat (18) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia (PHI) Edisi IX Tahun 2015-2017 Jo. Pasal 28 ayat (18) Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi X tahun 2017-2019, yang sanksinya pemutusan hubungan kerja (PHK);
11. Bahwa pada tanggal 19 September 2017, Tergugat dibebastugaskan sementara melalui surat No. 12781-01/IR/RFD/IX/2017 untuk dilakukan pemeriksaan yang lebih mendalam berdasarkan ketentuan pasal 20 Pedoman Hubungan Industrial (PHI) edisi IX tahun 2015-2017 Jo. Pasal 19 Pedoman Hubungan Industrial (PHI) edisi X tahun 2017-2019;
12. Bahwa pada tanggal 20 Oktober 2017, atas pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat dilakukan investigasi dan selanjutnya dibuatkan laporan hasil Penyelidikan, bahwa berdasarkan hasil investigasi terbukti Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja yakni melanggar pasal 29 ayat (18) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia (PHI) Edisi IX Tahun 2015-2017 Jo. Pasal 28 ayat (18) Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi X tahun 2017-2019, yang sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja (PHK);
13. Bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat merupakan pelanggaran kerja Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lindungan Pertambangan (K3LLP) sebagaimana diatur dalam pasal 29 ayat (18) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia (PHI) Edisi IX Tahun

Halaman 3 dari 18 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2019/PNJap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2015-2017 Jo. Pasal 28 ayat (18) Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi X tahun 2017-2019 dengan sanksi pemutusan hubungan kerja, yakni:

“Bekerja atau membiarkan orang lain bekerja tanpa mengikuti prosedur Lockout Tagout Tryout (LOTOTO)”;

14. Bahwa dengan Tergugat telah terbukti melakukan pelanggaran kerja yang sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja, maka Departemen tempat Tergugat bekerja telah merekomendasikan atas Tergugat untuk diputuskan hubungan kerjanya sebagaimana surat tanggal 4 Desember 2017;
15. Bahwa pada tanggal 12 Februari 2018, Tergugat diberikan surat skorsing dengan no surat 13731-13/IR/SS/III/2018 dengan tetap membayarkan hak-hak Tergugat dan selanjutnya dengan Tergugat telah terbukti melakukan pelanggaran kerja dengan sanksi pemutusan hubungan kerja maka telah menyebabkan terjadinya perselisihan antara tergugat dan Penggugat dan untuk itu diproses lanjut pada penyelesaian secara Bipartit;
16. Bahwa oleh karena Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja yang sanksinya pemutusan hubungan kerja sehingga telah menyebabkan terjadinya perselisihan dalam hal pemutusan hubungan kerja maka untuk itu telah dilakukan upaya penyelesaian secara bipartite pada tanggal 16 Februari 2018 akan tetapi hasilnya gagal karena tidak terdapat kesepakatan, maka untuk itu pada tanggal 14 Maret 2018 Penggugat kemudian telah mencatatkan Perselisihan tersebut ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mimika untuk dilakukan upaya penyelesaian perselisihan secara Tripartit melalui Mediasi;
17. Bahwa Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mimika telah melakukan upaya Mediasi diantara Penggugat dan Tergugat pada tanggal 04 April 2018, akan tetapi penyelesaian secara Mediasi tersebut gagal karena tidak tercapai kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat, maka Mediator kemudian mengeluarkan Anjuran sebagaimana Surat Nomor: 565/11/ANJ/IV/2018 tanggal 06 April 2018, atas anjuran tersebut Perusahaan telah menyatakan menolaknya sebagaimana surat No. 135-01/IR/GEN/IV/2018, tanggal 24 April 2018;
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

Halaman 4 dari 18 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2019/PNJap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 sebesar Rp26.305.191,00 (dua puluh enam juta tiga ratus lima ribu seratus sembilan puluh satu rupiah) sebelum dipotong pajak, dengan rincian sebagai berikut:

| No | Rincian | Nilai (Rp) |
|----|--|----------------------|
| 1. | Uang Pisah/Ex Gratia | 12.240.700,00 |
| 2. | Kompensasi sisa hari cuti | 8.568.490,00 |
| 3. | Relokasi Perdiem | 500.000,00 |
| 4. | Unit Pengganti Saham | 4.996.001,00 |
| | Nilai keseluruhan hak sebelum dipotong pajak | 26.305.191,00 |

Bahwa dengan Tergugat adalah peserta manfaat pension sehingga tidak berhak atas pembayaran pesangon dan hanya berhak atas pembayaran sisa upah dan hak-hak lainnya karena Tergugat telah diikutkan dalam kepesertaan manfaat pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh Penggugat;

22. 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 di atas, Penggugat mohon putusan 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;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menyatakan bahwa perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia yang sudah disepakati bersama berlaku sebagai Undang-undang yang bersifat khusus (*lex Specialis*) bagi Penggugat dan seluruh karyawan/pekerja termasuk Tergugat;
4. Menyatakan Tergugat telah melakukan pelanggaran Perjanjian Kerja Nomor: B.993/W.25/K-7?2/95 tertanggal 20 Oktober 1995;
5. Menyatakan Tergugat telah melanggar ketentuan pasal 8 Ayat (3) Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia (PKB) Edisi XIX tahun 2015-2017 Jo pasal 8 ayat (3) Perjanjian Kerja 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 Pelanggaran Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lindungan Pertambangan (K3LLP) sebagaimana ketentuan pasal 29 ayat (18) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia (PHI) Edisi IX Tahun 2015-2017 Jo. Pasal 28 ayat (18) Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi X tahun 2017-2019, dengan sanksi pemutusan hubungan kerja;
7. Mengijinkan Penggugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Tergugat sehubungan dengan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat;
8. Mengijinkan Penggugat untuk membayar sisa upah dan hak-hak Tergugat yang masih ada pada Penggugat yaitu sebesar Rp26.305.191,00 (dua puluh enam juta tiga ratus lima ribu seratus sembilan puluh satu Rupiah), sebelum dipotong pajak, dengan rincian sebagai berikut:

| No | Rincian | Nilai (Rp) |
|----|--|---------------|
| 1. | Uang Pisah/Ex Gratia | 12.240.700,00 |
| 2. | Kompensasi sisa hari cuti | 8.568.490,00 |
| 3. | Relokasi Perdiem | 500.000,00 |
| 4. | Unit Pengganti Saham | 4.996.001,00 |
| | Nilai keseluruhan hak sebelum dipotong pajak | 26.305.191,00 |

9. Membebankan 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 pada hari sidang yang telah ditentukan Penggugat hadir diwakili Demsi, S.H., Advokat dan Konsultan Hukum pada kantor Advokat/ Konsultan Hukum Law Office Justitia, beralamat di Jalan Jend. A. Yani Nomor 14, Kelurahan Kwamki, Timika, Kabupaten Mimika, Provinsi Papua, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 20 Mei 2019, akan tetapi Tergugat tidak datang

Halaman 6 dari 18 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2019/PNJap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menghadap ataupun menyuruh orang lain menghadap untuk mewakilinya, meskipun berdasarkan risalah panggilan sidang tanggal 7 agustus 2019, tanggal 14 agustus 2019 dan tanggal 5 september 2019 telah dipanggil dengan patut, ternyata Tergugat tidak hadir dalam persidangan dan tanpa alasan yang sah;

Menimbang, bahwa meskipun Tergugat tidak hadir akan tetapi Penggugat berkehendak untuk mengajukan bukti guna menguatkan dalil-dalil gugatannya, oleh karena itu selanjutnya telah diperiksa alat bukti tertulis dan saksi dari Penggugat sebagai berikut:

| No. | BUKTI | DOKUMEN | KETERANGAN |
|-----|------------|--|--------------------------------|
| 1. | Bukti P-1 | Perjanjian Kerja Nomor. B.993/W.25/K-7?2/ 95 tanggal 20 Oktober 1995 | Foto copy sesuai surat aslinya |
| 2. | Bukti P-2 | Employee Details Information atas nama Sdr. Elia Ronsumbre | Foto copy dari print out |
| 3. | Bukti P-3 | Disciplinary History (Daftar Pelanggaran) atas nama Sdr. Elia Ronsumbre | Foto copy sesuai surat aslinya |
| 4 | Bukti P-4 | Laporan Dugaan Pelanggaran, atas pelanggaran disiplin kerja K3 di tempat kerja tertanggal 12 September 2017 | Foto copy sesuai surat aslinya |
| 5. | Bukti P-5 | Tiket Pelanggaran (<i>Violation Ticket</i>) atas nama Sdr. Elia Ronsumbre atas pelanggaran kerja yakni pelanggaran disiplin kerja K3 tanggal 12 September 2017 | Foto copy sesuai surat aslinya |
| 6. | Bukti P-6 | Laporan Verifikasi, tanggal 18 September 2017. | Foto copy sesuai surat aslinya |
| 7. | Bukti P-7 | Surat Pembebasatugasan Sementara Nomor: 12781-01/IR/ RFD/IX/2017, tanggal 19 September 2017. | Foto copy sesuai surat aslinya |
| 8. | Bukti P-8 | Pengumpulan Fakta Kasus Industrial (Investigasi) tertanggal 20 Oktober 2017 | Foto copy sesuai surat aslinya |
| 9. | Bukti P-9 | Pemberitahuan tindakan disiplin/ pemutusan hubungan kerja | Foto copy sesuai surat aslinya |
| 10. | Bukti P-10 | Surat PTFI Nomor. 13733.B-09/IR/ BIP I/II/2018, tertanggal 09 Februari 2018, Perihal Surat Undangan Perundingan | Foto copy sesuai surat aslinya |



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

| | | | |
|-----|--------------|--|--------------------------------|
| | | Bipartit I. | |
| 11. | Bukti P-11 | Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit, tanggal 16 Februari 2018. | Foto copy sesuai surat aslinya |
| 12. | Bukti P-12 | Surat Skorsing Nomor: 13731-13/ IR/ SS/ III/ 2018, tanggal 12 Februari 2018 | Foto copy sesuai surat aslinya |
| 13. | Bukti P-13a | Pencatatan Perselisihan Industrial no. 63-01/IR/GEN/III/2018 tertanggal 14 Maret 2018 | Foto copy sesuai surat aslinya |
| | Bukti P-13b | Memori Mediasi | Foto copy sesuai surat aslinya |
| 14. | Bukti P-14a | Slip Gaji atas nama Sdr. Elia Ronsumbre, Bulan Februari 2019. | Foto copy dari print out |
| | Bukti P-14b | Slip Gaji atas nama Sdr. Elia Ronsumbre, Bulan Maret 2019. | Foto copy dari print out |
| | Bukti P-14c | Ronsumbre, Bulan April 2019. | Foto copy dari print out |
| 15. | Bukti P – 15 | Perincian Perhitungan Hak atas nama Sdr. Elia Ronsumbre | Foto copy sesuai surat aslinya |
| 16. | Bukti P – 16 | Anjuran Mediator | Foto copy sesuai surat aslinya |
| 17. | Bukti P – 17 | Jawaban atas anjuran mediator untuk karyawan | Foto copy sesuai surat aslinya |
| 18. | Bukti P – 18 | Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial | Foto copy sesuai surat aslinya |
| 19. | Bukti P – 19 | Ketentuan Pasal 126 ayat (1) UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU No. 13 2003”). | Foto copy sesuai surat Buku |
| 20. | Bukti P – 20 | Ketentuan Pasal 8 ayat (3) PKB XX 2017-2019 | Foto copy sesuai surat Buku |
| 21. | Bukti P – 21 | Ketentuan Pasal 8 ayat (3) PKB XIX 2015-2017 | Foto copy sesuai surat Buku |
| 22. | Bukti P – 22 | Ketentuan pasal 29.18 PHI 2015-2017 | Foto copy sesuai surat Buku |



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

| | | | |
|-----|--------------|-------------------------------------|-----------------------------|
| 23. | Bukti P – 23 | Ketentuan pasal 28.18 PHI 2017-2019 | Foto copy sesuai surat Buku |
|-----|--------------|-------------------------------------|-----------------------------|

Menimbang, bahwa semua alat bukti tersebut telah bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan surat pembandingnya didapatkan surat bukti P-1, P-3, P-4, P-5, P-6, P-7, P-8, P-9, P-10, P-11, P-12, P-13a, P-13b, P-15, P-16, P-17, dan P-18, sesuai dengan surat aslinya, bukti P-2, P-14a, P-14b, dan P-14c sesuai dengan foto copy Print out, bukti P-19, P-20, P-21, P-22, dan P-23 sesuai dengan Buku;

Menimbang, bahwa disamping bukti surat, Penggugat juga mengajukan 2 (dua) orang saksi, masing-masing bernama Andrico Leopolo Gerzon dan Russel Taruk Pongbulaan, yang telah memberi keterangan di persidangan di bawah sumpah/janji sesuai agamanya masing-masing yang selengkapnya keterangan para saksi tersebut di atas sebagaimana dituangkan dalam berita acara persidangan (BAP) terlampir dalam berkas perkara yang menjadi satu kesatuan tidak terpisahkan dari putusan ini;

Menimbang, bahwa Penggugat telah menyerahkan kesimpulan dalam persidangan tanggal 22 Oktober 2019;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya adalah perselisihan hubungan industrial mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan panggilan sidang tanggal 7 Agustus 2019, relas panggilan sidang tanggal 30 Agustus 2019, dan 26 September 2019 Tergugat telah dipanggil secara sah dan patut akan tetapi tidak hadir ke persidangan juga tidak menyuruh orang lain untuk hadir mewakilinya;

Menimbang, bahwa oleh karena jangka waktu dan formalitas menurut hukum telah diindahkan dengan sepatutnya serta gugatan itu tidak melawan hukum dan bukan tidak beralasan, maka Tergugat, yang telah dipanggil dengan sepatutnya akan tetapi tidak datang menghadap di persidangan, harus dinyatakan tidak hadir dan gugatan dikabulkan dengan verstek;

Menimbang, bahwa meskipun gugatan Penggugat dapat dikabulkan dengan verstek akan tetapi terhadap petitum angka 8, terkait masalah hak-hak

Halaman 9 dari 18 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2019/PNJap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat yang dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh Penggugat dipertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 8 (delapan), mengenai hak-hak pekerja diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

| No. | ALASAN PEMUTUSAH HUBUNGAN KERJA | HAK-HAK PEKERJA | DASAR PERATURAN |
|-----|--|---|-----------------|
| 1. | Pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat | uang penggantian hak Pasal 156 ayat (4) | Pasal 158 (3) |
| | Pekerja yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung | - uang penggantian hak Pasal 156 ayat (4) - uang pisah | Pasal 158 (4) |
| 2. | Pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha. | Hak buruh: - uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) - dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4). | Pasal 160 (7) |
| 3. | Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama | - uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2); - uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 (3) - uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). | Pasal 161 (3) |
| 4. | Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri. | uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) | Pasal 162 (1) |
| | mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang | - uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal | Pasal 162 (2) |

Halaman 10 dari 18 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2019/PNJap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

| | | | |
|----|---|--|---------------|
| | tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung | 156 ayat (4) - Uang pisah | |
| 5. | Terjadi perubahan status perusahaan, pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja. | - uang pesangon sebesar 1 kali sesuai Pasal 156 (2) - uang penghargaan masa kerja 1 kali Pasal 156 (3) - uang penggantian hak Pasal 156 (4) | Pasal 163 (1) |
| | Terjadi perubahan status perusahaan, pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh diperusahaannya, | - uang pesangon 2 kali Pasal 156 ayat (2), - uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 (3), - uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 (4). | Pasal 163 (2) |
| 6. | Perusahaan tutup. disebabkan rugi atau force majeure | - uang pesangon sebesar 1 kali Pasal 156 (2) - uang penghargaan masa kerja 1 kali Pasal 156 (3) - uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 (4). | Pasal 164 (1) |
| | Perusahaan tutup. disebabkan efisiensi | - uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 (2), - uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) - uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). | Pasal 164 (3) |
| 7. | Perusahaan pailit. | - uang pesangon 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), | Pasal 165 |

Halaman 11 dari 18 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2019/PNJap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

| | | | |
|-----|---|---|---------------|
| | | <ul style="list-style-type: none">- uang penghargaan masa kerja 1 kali Pasal 156 (3)- uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). | |
| 8. | Pekerja/buruh meninggal dunia. | <ul style="list-style-type: none">- 2 (dua) kali uang pesangon sesuai Pasal 156 (2),- 1 kali uang penghargaan masa kerja Pasal 156 (3),- uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) | Pasal 166 |
| 9. | Pekerja pensiun, dan diikuti program pensiun | berhak atas uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) | Pasal 167 (1) |
| | | Jika uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak lebih kecil, maka selisihnya dibayar oleh pengusaha | Pasal 167 (2) |
| | Pekerja pensiun, namun tidak diikuti program pensiun | <ul style="list-style-type: none">- uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 (2),- uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3)- uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) | Pasal 167 (5) |
| 10. | Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut | <ul style="list-style-type: none">- uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)- uang pisah | Pasal 168 (3) |

Menimbang, bahwa dalam perkara ini Pekerja/buruh telah terbukti Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja Pasal 29 ayat (18) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia (PHI) Edisi IX Tahun 2015-2017 Jo. Pasal 28 ayat (18) Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi X tahun 2017-2019

Halaman 12 dari 18 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2019/PNJap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yaitu "Bekerja atau membiarkan orang lain bekerja tanpa mengikuti prosedur Lockout Tagout Tryout (LOTOTO)";

Menimbang, bahwa perbuatan Tergugat tersebut telah melanggar ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama, dengan demikian Tergugat telah melanggar peraturan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sehingga Tergugat dapat diputus hubungan kerjanya oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap pelanggaran tersebut dapat dikenakan pemutusan hubungan kerja dan terhadap pekerja/Buruh/Tergugat diberikan hak-hak sebagaimana diatur dalam peraturan Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu Pekerja/Buruh berhak atas **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 besaran uang pesangon yang diatur dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- h masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah;

Menimbang, bahwa Tergugat adalah Karyawan/Pekerja yang bekerja pada Penggugat sejak tanggal 11 Februari 1997 sampai dengan sekarang,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sehingga masa kerja Tergugat lebih dari 22 tahun, dengan demikian Tergugat berhak mendapat uang pesangon sebanyak 9 bulan upah;

Menimbang, bahwa jabatan terakhir Tergugat adalah sebagai L/H Equipment Operator I – A5 dengan upah pokok setiap bulannya sebesar Rp12.240.700,00 (dua belas juta dua ratus empat puluh ribu tujuh ratus Rupiah) sebelum dipotong pajak;

Menimbang, bahwa dengan demikian uang pesangon Tergugat diperhitungkan $9 \times \text{Rp}12.240.700,00 = \text{Rp}110.166.300,00$ (seratus sepuluh juta seratus enam puluh enam ribu tiga ratus Rupiah);

Menimbang, bahwa karena Tergugat telah diikutkan dalam kepesertaan manfaat pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh Penggugat maka Tergugat tidak berhak atas pembayaran pesangon, dengan demikian maka hak-hak yang diperoleh Tergugat yang diputuskan hubungan kerjanya adalah meliputi:

1. Uang penghargaan masa kerja;
2. Uang penggantian hak;

Menimbang, bahwa berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 161 ayat (3), uang penghargaan masa kerja bagi pekerja/Buruh yang di PHK adalah sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) sebagai berikut:

- a masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah

Menimbang, bahwa masa kerja Tergugat sudah mencapai 22 tahun lebih tapi kurang dari 24 tahun, dengan demikian Tergugat berhak mendapat uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali dari 8 (delapan) bulan upah;

Halaman 14 dari 18 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2019/PNJap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa dengan demikian uang penghargaan masa kerja Tergugat diperhitungkan $8 \times \text{Rp}12.240.700,00 = \text{Rp}97.925.600,00$ (sembilan puluh tujuh juta sembilan ratus dua puluh lima ribu enam ratus Rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 161 ayat (3), Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan tersebut di atas memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), sebagai berikut:

- a cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Menimbang, bahwa mengenai uang penggantian hak Tergugat sepanjang telah diatur dan ditentukan dari perusahaan/Penggugat, maka besarnya disetujui oleh majelis Hakim, sehingga rincian uang penggantian hak bagi Tergugat adalah sebagai berikut:

- a Kompensasi sisa hari cuti tahunan yang belum diambil $\text{Rp}8.568.490,00$ (delapan juta lima ratus enam puluh delapan ribu empat ratus sembilan puluh Rupiah);
- b Pemulangan Tergugat dan keluarganya ketempat dimana Tergugat diterima bekerja, dan Relokasi Perdiem $\text{Rp}500.000,00$ (lima ratus ribu Rupiah);
- c Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja yang diperhitungkan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa menurut Majelis Hakim, karena Tergugat tidak berhak atas uang pesangon, maka item uang pesangon harus dikesampingkan dalam menghitung penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sehingga patut dan adil mengenai penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dihitung dari uang penghargaan masa kerja;

Menimbang, bahwa uang penghargaan masa kerja Tergugat sejumlah $\text{Rp}97.925.600,00$ (sembilan puluh tujuh juta sembilan ratus dua puluh lima ribu enam ratus Rupiah), sehingga penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan diperhitungkan: $15\% \times \text{Rp}97.925.600,00 = \text{Rp}14.688.840,00$ (empat

Halaman 15 dari 18 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2019/PNJap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

belas juta enam ratus delapan puluh delapan ribu delapan ratus empat puluh rupiah);

d Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama meliputi:

- 1) Uang Pisah/Ex Gratia Rp12.240.700,00 (dua belas juta dua ratus empat puluh ribu tujuh ratus Rupiah);
- 2) Unit Pengganti Saham Rp4.996.001,00 (empat juta sembilan ratus sembilan puluh enam ribu satu Rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, maka seluruh hak-hak Tergugat adalah sebagai berikut:

| NO | HAK-HAK TERGUGAT | | JUMLAH (Rp) |
|----|-----------------------------|--|-----------------------|
| 1. | Uang penghargaan masa kerja | | 97.925.600,00 |
| 2. | Uang penggantian hak | a Kompensasi sisa cuti | 8.568.490,00 |
| | | b Relokasi perdiem | 500.000,00 |
| | | c Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan | 14.688.840,00 |
| | Hal-hal lain | a Uang Pisah/Ex Gratia | 12.240.700,00 |
| | | b Unit Pengganti Saham | 4.996.001,00 |
| | Jumlah | | 138.919.631,00 |

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, menurut Majelis Hakim hak-hak Tergugat yang harus dibayar oleh Penggugat adalah sejumlah Rp138.919.631,00 (seratus tiga puluh delapan juta sembilan ratus sembilan belas ribu enam ratus tiga puluh satu Rupiah) sebelum dipotong pajak, oleh karena itu petitum Penggugat angka 8 harus dikesampingkan, yang diterapkan adalah perhitungan Majelis Hakim tersebut;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, gugatan Penggugat patut dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian, Tergugat di Pihak yang kalah maka berdasarkan peraturan Pasal 192 ayat (1) R.Bg. Tergugat dibebani untuk membayar biaya perkara;

Menimbang, bahwa akan tetapi berdasarkan peraturan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mengatur bahwa pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya yang nilai gugatannya di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah);

Menimbang, bahwa karena peraturan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 bersifat *lex specialis* terhadap peraturan Pasal 192 ayat (1) R.Bg.

Halaman 16 dari 18 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2019/PNJap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

maka yang diterapkan dalam perkara ini adalah peraturan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan *a quo* di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta Rupiah) maka biaya yang timbul dalam perkara ini harus dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Reglemen Acara Hukum Untuk Daerah Luar Jawa Dan Madura (*Reglement Tot Regeling Van Het Rechtswezen In De Gewesten Buiten Java En Madura/RBg.*) khususnya Pasal 149, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 161 dan 156, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial khususnya Pasal 58, serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

1. Menyatakan Tergugat yang telah dipanggil dengan patut tetapi tidak hadir;
2. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dengan verstek;
3. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara ini;
4. Menyatakan Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia yang sudah disepakati bersama berlaku mengikat bagi Penggugat dan seluruh karyawan/pekerja termasuk Tergugat;
5. Menyatakan Tergugat telah melanggar:
 - (1) Perjanjian kerja Nomor: B.993/W.25/K-7?2/95 tertanggal 20 Oktober 1995;
 - (2) Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia (PKB) Edisi XIX tahun 2015-2017 khususnya pasal 8 ayat (3) dan Perjanjian Kerja Bersama PT. Freeport Indonesia Edisi XX Tahun 2017-2019 khususnya Pasal 8 ayat (3);
 - (3) Undang-undang nomor: 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 126 ayat (1);
 - (4) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia (PHI) Edisi IX Tahun 2015-2017 khususnya Pasal 29 ayat (18) Jo. Pasal 28 ayat (18) Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi X tahun 2017-2019;
6. Menetapkan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan;
7. Menghukum Penggugat untuk membayar hak-hak Tergugat sejumlah Rp138.919.631,00 (seratus tiga puluh delapan juta sembilan ratus sembilan belas ribu enam ratus tiga puluh satu Rupiah) sebelum dipotong pajak
8. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Halaman 17 dari 18 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2019/PNJap

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

9. Membebaskan seluruh biaya perkara kepada Negara sejumlah Rp382.000,00 (tiga ratus delapan puluh dua ribu Rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA, pada hari Jumat, tanggal 25 Oktober 2019 oleh Dr. H. Prayitno Iman Santosa, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Yance Pakaila, S.T., M.M. dan Paulus Raiwaki, S.E. masing-masing Hakim Ad Hoc PHI sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jap, putusan tersebut pada hari Rabu, tanggal 30 Oktober 2019 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua tersebut dengan didampingi para Hakim Anggota tersebut, dibantu Irman, S.T., S.H., Panitera Pengganti, dihadiri Kuasa Hukum Penggugat dan tanpa dihadiri Tergugat.

Hakim-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.

Perincian biaya:

- | | |
|--------------|--|
| 1) Panggilan | Rp 376.000,00 |
| 2) Materai | Rp 6.000,00 + |
| Jumlah | Rp 382.000,00 (tiga ratus delapan puluh dua ribu Rupiah). |