



**PUTUSAN**

**Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

**PT FREEPORT INDONESIA** merupakan Perseroan Terbatas yang berkedudukan di Plaza 89 Lt. 5, Jalan HR. Rasuna Said Kav. X-7 Nomor 6, Jakarta Selatan, Provinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta, memberikan kuasa khusus kepada Eustagius Berkasa, S.H., M.H., Jabir Paca, S.H., dan Ricky David Maspaitella, S.H., para Advokat/Pengacara dan Konsultan Hukum pada "Eus Berkasa Law Office", beralamat di Jl. Budi Utomo, No. 143 Timika, Kabupaten Mimika, Provinsi Papua, Tlp. 0901-3260620, serta Ailando Tobing, S.H., berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 7 Juni 202, selanjutnya disebut Penggugat;

Lawan

**RUDI EVANDER UROP MABIN** adalah Pekerja PTFI, Nomor Identitas Pekerja 894475, beralamat di Jl. Cenderawasi, SP 3, RT.21, RW.06, Kelurahan Karang Senang, Distrik Kuala Kencana, Kabupaten Mimika, Provinsi Papua selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar pihak yang berperkara;

**TENTANG DUDUK PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatan tanggal 12 Juli 2021 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri pada tanggal 15 Juli 2021 dalam Register Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat bekerja sebagai pekerja Penggugat sejak tanggal 28 November 2011 sesuai Perjanjian Kerja Non Staff Nomor 003370/Non Staff/Fleet Management/FI/TPRA/11/2011/EX APP, tanggal 28 November 2011 dengan jabatan terakhir sebagai L/H Equipment Operator II Grade B1

Halaman 1 dari 32 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

di Departemen DWP Operations, dan menerima upah pokok setiap bulan sebesar Rp10.015.600,00 (sepuluh juta lima belas ribu enam ratus rupiah) sebelum dipotong pajak;

2. Bahwa Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja Penggugat yang diwakili oleh Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PTFI (selanjutnya disebut "PUK SPKEP SPSI PTFI") dan Pengurus Komisariat Federasi Pertambangan dan Energi Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera PTFI (selanjutnya disebut "PK FPE KSBSI PTFI") telah menyepakati dan menandatangani Perjanjian Kerja Bersama PTFI edisi XX periode 2017-2019 (selanjutnya disebut "PKB PTFI 2017-2019") dan Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi X Periode 2017-2019 (selanjutnya disebut "PHI PTFI 2017-2019") serta Perjanjian Kerja Bersama PTFI edisi XXI periode 2020-2022 (selanjutnya disebut "PKB PTFI 2020-2022") dan Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi XI Periode 2020-2022 (selanjutnya disebut "PHI PTFI 2020-2022") yang mengatur mengenai syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban, serta sebagai pedoman dalam menyelesaikan setiap permasalahan hubungan industrial, termasuk perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;

3. Bahwa oleh karena telah disepakati dan ditandatangani, sehingga merujuk pada ketentuan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut "KUHPerdota") jo. Pasal 126 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut "UU 13/2003") jo. Pasal 8 ayat (3) PKB PTFI 2017-2019 jo. Pasal 8 ayat (3) PKB PTFI 2020-2022, maka seluruh isi PKB dan PHI tersebut sah dan berlaku mengikat bagi Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja Penggugat tanpa terkecuali;

4. Bahwa berdasarkan laporan dugaan pelanggaran tanggal 10 Februari 2020 yang dikirim dari departemen tergugat ke departemen hubungan industrial perusahaan, dilaporkan bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran tata tertib kerja yang diatur dalam Pedoman Hubungan Industrial PTFI, yakni tidak masuk kerja/mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut sejak tanggal 28 Januari 2020 s.d 3 Februari 2020 dan berlanjut hingga tanggal 29 April 2020 tanpa alasan yang sah dan dapat diterima oleh Penggugat;

5. Bahwa pada saat mangkir/tidak masuk kerja, Penggugat telah 2 (dua) kali mengirimkan Surat Panggilan kepada Tergugat melalui alamatnya yang

Halaman 2 dari 32 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

tercatat dalam data Perusahaan, sebagaimana Surat Panggilan Pertama tanggal 12 Februari 2020 dan Surat Panggilan Kedua tanggal 17 Februari 2020;

6. Bahwa sanksi atas pelanggaran tata tertib kerja yang dilakukan oleh tergugat adalah pemutusan hubungan kerja ("phk"), sebagaimana dimaksud dalam ketentuan pasal 26 ayat (10) phi ptfi 2017-2019 dan pasal 26 ayat (10) phi ptfi 2020-2022 yang menyatakan:

"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 peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, sanksinya PHK";

7. Bahwa sesuai ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf j Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja klaster Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut "UU 11/2020") jo. Pasal 36 huruf j dan Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut "PP 35/2021") yang pada pokoknya menyatakan, pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan Pekerja 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, maka pelanggaran tata tertib kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut dapat dijadikan sebagai alasan oleh Penggugat untuk melakukan PHK;

8. Bahwa selain itu, sesuai ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf k UU 11/2020 jo. Pasal 36 huruf k PP 35/2021, yang pada pokoknya menyatakan, pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, maka pelanggaran tata tertib kerja mangkir yang dilakukan oleh Tergugat tersebut dapat dijadikan juga sebagai alasan oleh Penggugat untuk melakukan PHK;

Halaman 3 dari 32 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2021/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



9. Bahwa Tim Investigasi gabungan yang dibentuk oleh perusahaan telah melakukan investigasi/pemeriksaan yang obyektif untuk membuktikan pelanggaran kerja yang dilakukan Tergugat, dan sesuai hasil pemeriksaan tanggal 19 Juni 2020, Tim Investigasi menyimpulkan bahwa Tergugat terbukti melakukan pelanggaran tata tertib kerja mangkir/tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari atau lebih berturut-turut tanpa alasan yang sah dan dapat diterima oleh Penggugat, sehingga harus diberikan sanksi PHK kepada Tergugat;

10. Bahwa pelanggaran tata tertib kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut telah menimbulkan ketidakharmonisan dalam hubungan kerja, baik antara Penggugat dan Tergugat maupun Tergugat dengan para pekerja lain di lingkungan kerja, sehingga menyebabkan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sudah tidak mungkin lagi untuk dipertahankan dan dilanjutkan;

11. Bahwa apabila Penggugat tidak memberikan sanksi yang tegas kepada Tergugat sesuai ketentuan Pedoman Hubungan Industrial yang berlaku di lingkungan perusahaan sehubungan dengan pelanggaran kerja yang dilakukan Tergugat, maka selain akan menjadi preseden buruk atau contoh yang tidak baik bagi karyawan/pekerja lain di lingkungan kerja, juga akan menimbulkan sikap ketidaktaatan dan ketidakpatuhan para pekerja terhadap ketentuan-ketentuan yang termuat dalam PKB dan PHI PTFI yang berlaku di lingkungan kerja perusahaan. Oleh karenanya, pemberian sanksi yang tegas berupa PHK terhadap Tergugat merupakan langkah yang tepat dan benar guna menciptakan kondusifitas serta produktifitas kerja yang jauh lebih baik lagi di lingkungan kerja;

12. Bahwa sejak tanggal 1 Mei 2020 Penggugat telah membebastugaskan Tergugat dari tugas dan tanggung jawabnya sebagai pekerja di lingkungan kerja, dan selanjutnya pada tanggal 29 Juni 2020 Penggugat melakukan skorsing terhadap Tergugat untuk proses lebih lanjut ke tahap pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar hak-hak Tergugat berupa upah pokok setiap bulan melalui rekening Tergugat yang tercatat dalam data Perusahaan;

13. Bahwa Penggugat telah berupaya untuk menyelesaikan perselisihan PHK dengan Tergugat melalui perundingan bipartit yang dilakukan tanggal 7 dan 14 Juli 2020, namun tidak tercapai kata sepakat, sehingga Penggugat mencatatkan perselisihan tersebut ke Dinas Tenaga



Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mimika (selanjutnya disebut “Disnakertrans Mimika”) untuk dilakukan mediasi;

**14.** Bahwa mediator disnakertrans mimika telah melakukan mediasi, namun tidak tercapai kata sepakat, sehingga mediator mengeluarkan surat anjuran Nomor 565/14/ANJ/IX/2020 tanggal 1 September 2020, dan menganjurkan agar Tergugat dipekerjakan kembali dengan bersyarat;

**15.** Bahwa melalui surat tanggal 7 September 2020, Penggugat telah menyampaikan penolakannya atas anjuran dari mediator tersebut, sehingga merujuk ketentuan Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut “UU 2/2004”), maka Penggugat melanjutkan penyelesaian perselisihan PHK dengan Tergugat ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura (selanjutnya disebut “PHI Jayapura”) sebagai forum Pengadilan yang berwenang untuk memeriksa dan memutusnya;

**16.** Bahwa oleh karena pelanggaran tata tertib kerja yang dilakukan Tergugat sanksinya PHK, maka beralasan menurut hukum bagi Penggugat untuk memohon kepada PHI Jayapura agar menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus terhitung sejak putusan dalam perkara ini diucapkan;

**17.** Bahwa sejak dibebastugaskan dan sampai dengan saat ini Penggugat masih membayar upah pokok setiap bulan dan tunjangan tetap kepada Tergugat melalui rekening bank yang tercatat dalam data perusahaan;

**18.** Bahwa berdasarkan data catatan pelanggaran kerja, Tergugat telah berulang kali melakukan pelanggaran disiplin kerja dan mendapatkan tindakan disiplin berupa Peringatan sebagai bentuk pembinaan oleh Penggugat, antara lain:

No	Waktu Terjadinya Pelanggaran	Jenis Pelanggaran	Tindakan Disiplin Yang Diberikan
1	10 Maret 2009	Tidur di area kerja / Ketidakpatuhan	Surat Peringatan I
2	28 Mei 2009	Tidur di area kerja / Ketidakpatuhan	Surat Peringatan II
3	15 Oktober 2014	Ketidakpatuhan	Surat Peringatan II
4	25 April 2015	Ketidakpatuhan	Peringatan Lisan
5	18 Juli 2019	Mangkir/tidak masuk	Surat Peringatan

Halaman 5 dari 32 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap





	kerja	III
--	-------	-----

**19.** Bahwa oleh karena pelanggaran tata tertib kerja yang dilakukan Tergugat sanksinya PHK, dan mengingat Tergugat telah berulang kali melakukan pelanggaran disiplin kerja serta diberikan sanksi tindakan disiplin berupa Surat Peringatan sebagai bentuk pembinaan oleh Penggugat, maka sah dan beralasan menurut hukum bagi Penggugat untuk memohon kepada PHI Jayapura agar menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus terhitung sejak putusan dalam perkara ini diucapkan;

**20.** Bahwa Penggugat telah mengikutsertakan seluruh pekerjaannya termasuk Tergugat dalam program Dana Pensiun Freeport Indonesia (selanjutnya disebut "DPFI") yang iurannya dibayar penuh oleh Penggugat, sebagaimana ketentuan Pasal 31 Keputusan Direksi PT Freeport Indonesia Nomor 104425/16.21/II/2018 tentang Peraturan Dana Pensiun Dari Dana Pensiun Freeport Indonesia Direksi PT Freeport Indonesia, tanggal 1 Maret 2018, dimana Kartu dan Nomor ID pekerja merupakan bukti kepesertaan pada DPFI, sehingga merujuk pada Pasal 58 PP 35/2021 menyatakan, Pengusaha yang mengikutsertakan Pekerja/Buruh dalam program pensiun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang dana pensiun, iuran yang dibayar oleh pengusaha dapat diperhitungkan sebagai bagian dari pemenuhan kewajiban pengusaha atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pisah akibat pemutusan hubungan kerja, maka besarnya uang penggantian hak dan uang pisah yang akan dibayarkan kepada Tergugat akibat pemutusan hubungan kerja, harus dipotong dan diperhitungkan dengan nilai DPFI Tergugat;

**21.** Bahwa sesuai dengan data perhitungan manfaat pensiun per 31 Mei 2021 atas nama Tergugat yang dikeluarkan oleh DPFI tanggal 31 Mei 2021, nilai dana pensiun Tergugat di DPFI yang iurannya dibayar penuh oleh Penggugat sampai dengan tanggal 31 Mei 2021 adalah sebesar Rp47.473.481,00 (empat puluh tujuh juta empat ratus tujuh puluh tiga ribu empat ratus delapan puluh satu rupiah) sebelum dipotong pajak;

**22.** Bahwa ketentuan Pasal 51 PP 35/2021 menyatakan, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan pekerja/buruh 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 maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan

*Halaman 6 dari 32 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap*



- b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

**23.** Bahwa merujuk pada ketentuan Pasal 51 PP 35/2021 tersebut di atas, maka uang penggantian hak dan uang pisah Tergugat **sebelum dipotong dan** diperhitungkan dengan DPFI adalah sebesar Rp22.197.530,00 (dua puluh dua juta seratus sembilan puluh tujuh ribu lima ratus tiga puluh rupiah) sebelum dipotong pajak, dengan perincian sebagai berikut:

- a. Uang Penggantian Hak, berupa:
- kompensasi sisa hari cuti = Rp 6.510.140,00
  - relokasi perdiem = Rp 500.000,00
  - unit penggantian saham = Rp 5.171.790,00
- b. Uang Pisah  $1 \times \text{Rp}10.015.600,00 = \text{Rp}10.015.600,00$
- Jumlah = Rp22.197.530,00

**24.** Bahwa oleh karena Tergugat telah diikutsertakan dalam program dana pensiun pada DPFI yang iurannya dibayar penuh oleh Penggugat, maka merujuk pada ketentuan Pasal 58 PP 35/2021, pembayaran atas uang penggantian hak dan uang pisah kepada Tergugat sebesar Rp22.197.530,00 (dua puluh dua juta seratus sembilan puluh tujuh ribu lima ratus tiga puluh rupiah) haruslah dipotong dan diperhitungkan terlebih dahulu dengan saldo dana pensiun Tergugat pada DPFI yang terkumpul hingga 31 Mei 2021 sebesar Rp47.473.481,00 (empat puluh tujuh juta empat ratus tujuh puluh tiga ribu empat ratus delapan puluh satu rupiah), dengan formulasi, total saldo dana pensiun dikurangi total uang penggantian hak dan uang pisah sama dengan selisih yang dibayar Penggugat. Apabila total saldo dana pensiun lebih kecil dari total uang penggantian hak dan uang pisah, maka selisihnya dibayar oleh Penggugat. Tetapi jika total saldo dana pensiun lebih besar dari total uang penggantian hak dan uang pisah, maka tidak terdapat selisih yang dibayarkan oleh Penggugat, dengan perincian sesuai tabel sebagai berikut:

Nama Tergugat	Total Saldo Dana Pensiun Per 31 Mei 2021	Total Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah sesuai Pasal 51 PP 35/2021	Selisih Yang Dibayar Oleh Penggugat
Rudi Evander Uropmabin	Rp47.473.481,00	Rp22.197.530,00	Tidak terdapat selisih yang

Halaman 7 dari 32 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



			dibayar oleh Penggugat
--	--	--	---------------------------

**25.** Bahwa sesuai tabel di atas, total saldo dana pensiun Tergugat pada DPFI yang iurannya dibayar penuh oleh Penggugat jumlahnya lebih besar dari total uang penggantian hak dan uang pisah Tergugat, sehingga tidak terdapat selisih yang harus dibayar oleh Penggugat kepada Tergugat. Dengan demikian, Penggugat tidak lagi berkewajiban untuk membayar uang penggantian hak dan uang pisah kepada Tergugat;

**26.** Bahwa permintaan Penggugat agar pembayaran hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja dipotong dan diperhitungkan dengan saldo dana pensiun Tergugat yang ada pada DPFI, telah dikabulkan oleh majelis hakim PHI Jayapura dan PHI Jakarta pusat serta dikuatkan oleh Mahkamah Agung RI (*Vide*, putusan pengadilan hubungan industrial jayapura nomor: 20/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap, tanggal 31 Oktober 2019 jo. Putusan Kasasi Mahkamah Agung RI Nomor: 259 K/Pdt.Sus-PHI/2021, tanggal 23 Maret 2021; putusan pengadilan hubungan industrial jayapura nomor: 21/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap, tanggal 31 Oktober 2019 jo. Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor: 34 K/Pdt.Sus-PHI/2021, tanggal 9 Februari 2021; dan Putusan Nomor: 170/Pdt-Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst, tanggal 28 Februari 2019 jo. Putusan Kasasi Mahkamah Agung RI Nomor: 830 K/Pdt.Sus-PHI/2019 tertanggal 7 Oktober 2019 yang di *nazegelen* oleh PHI Jayapura dan PHI Jakarta Pusat);

**27.** Bahwa dalam Rumusan Hukum Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Republik Indonesia Tahun 2015 sebagaimana termuat dalam Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 03 Tahun 2015 tentang "Pemberlakuan rumusan hasil rapat pleno kamar mahkamah agung tahun 2015 sebagai pedoman pelaksanaan tugas bagi pengadilan" ("SEMA 03/2015"), disebutkan bahwa Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi ("MK") Nomor 37/PUU-IX/2011 tertanggal 19 September 2011 terkait dengan upah proses, maka isi amar putusan adalah menghukum Pengusaha membayar upah proses selama 6 (enam) bulan. Kelebihan waktu dalam proses PHI sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, bukan lagi menjadi tanggung jawab para pihak;

**28.** Bahwa merujuk ketentuan SEMA 03/2015 di atas, maka Penggugat akan membayar upah proses berupa upah pokok kepada Tergugat sebesar Rp10.015.600,00 (sepuluh juta lima belas ribu enam ratus

*Halaman 8 dari 32 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap*





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

rupiah) setiap bulan sebelum dipotong pajak melalui rekening Tergugat yang tercatat dalam data perusahaan selama 6 (enam) bulan berturut-turut terhitung sejak gugatan terdaftar di PHI Jayapura, yakni  $6 \times \text{Rp}10.015.600,00 = \text{Rp}60.093.600,00$  (enam puluh juta sembilan puluh tiga ribu enam ratus rupiah) sebelum dipotong pajak;

**29.** Bahwa oleh karena Penggugat hanya berkewajiban membayar upah proses kepada Tergugat selama 6 (enam) bulan terhitung sejak gugatan terdaftar di PHI Jayapura, maka apabila proses penyelesaian perselisihan PHK antara Penggugat dan Tergugat melebihi waktu 6 (enam) bulan, baik di tingkat PHI Jayapura maupun Mahkamah Agung RI, maka Penggugat tidak lagi berkewajiban untuk membayar upah kepada Tergugat setelah tenggang waktu 6 (enam) bulan tersebut;

**30.** Bahwa oleh karena nilai gugatan ini, yakni nilai hak yang akan diterima oleh Tergugat akibat PHK kurang dari  $\text{Rp}150.000.000,00$  (seratus lima puluh juta rupiah), maka merujuk ketentuan Pasal 58 UU 2/2004, seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara.

Berdasarkan alasan-alasan tersebut diatas, Penggugat mohon kepada Yang Terhormat Ketua pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Kelas 1A Jayapura melalui Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini untuk berkenan memberikan putusan sebagai berikut:

## MENGADILI:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan, Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia edisi XIX periode 2015-2017 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia edisi IX periode 2015-2017, Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia edisi XX periode 2017-2019 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia edisi X periode 2017-2019, serta Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia edisi XXI periode 2020-2022 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia edisi XI periode 2020-2022 adalah sah dan mengikat bagi Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja Penggugat;
3. Menyatakan, Tergugat telah melakukan pelanggaran tata tertib kerja yang sanksinya Pemutusan Hubungan Kerja, yakni tidak masuk kerja/mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa alasan yang sah dan dapat diterima oleh Perusahaan, sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 26 ayat (10) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia edisi X periode 2017-2019 dan Pasal 26 ayat (10) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia edisi XI periode 2020-2022, serta Pasal 154A ayat (1)

Halaman 9 dari 32 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2021/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



huruf j dan k Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja klaster Ketenagakerjaan jo. Pasal 36 huruf j dan k Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

4. Menyatakan, hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat **putus** terhitung sejak putusan ini diucapkan;

5. Menyatakan, hak-hak Tergugat berupa uang penggantian hak dan uang pisah akibat Pemutusan Hubungan Kerja sebelum dipotong dan diperhitungkan dengan saldo dana pensiun Tergugat pada Dana Pensiun Freeport Indonesia adalah sebesar Rp22.197.530,00 (dua puluh dua juta seratus sembilan puluh tujuh ribu lima ratus tiga puluh rupiah) sebelum dipotong pajak;

6. Menyatakan, pembayaran uang penggantian hak dan uang pisah sebagaimana tersebut dalam diktum di atas kepada Tergugat haruslah dipotong dan diperhitungkan dengan saldo dana pensiun Tergugat pada Dana Pensiun Freeport Indonesia yang terkumpul hingga 31 Mei 2021 sebesar Rp47.473.481,00 (empat puluh tujuh juta empat ratus tujuh puluh tiga ribu empat ratus delapan puluh satu rupiah), dengan formulasi, total saldo dana pensiun dikurangi dengan total uang penggantian hak dan uang pisah sama dengan selisih yang dibayar Penggugat, dengan perincian sesuai tabel sebagai berikut:

Nama Tergugat	Total Saldo Dana Pensiun Per 31 Mei 2021	Total Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah sesuai Pasal 51 PP 35/2021	Selisih Yang Dibayar Oleh Penggugat
Rudi Evander Uropmabin	Rp47.473.481,00	Rp22.197.530,00	Tidak terdapat selisih yang dibayar oleh Penggugat

7. Menyatakan, total saldo dana pensiun Tergugat pada dana pensiun Freeport Indonesia yang iurannya dibayar penuh oleh Penggugat jumlahnya lebih besar dari total uang penggantian hak dan uang pisah Tergugat, sehingga tidak terdapat selisih yang harus dibayar oleh Penggugat kepada Tergugat;

8. Menyatakan, upah proses Tergugat adalah upah pokok sebesar Rp10.015.600,00 (sepuluh juta lima belas ribu enam ratus rupiah) sebelum



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dipotong pajak yang dibayarkan oleh Penggugat kepada Tergugat setiap bulan selama 6 (enam) bulan berturut-turut terhitung sejak tanggal gugatan terdaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura, yakni  $6 \times \text{Rp}10.015.600,00 = \text{Rp}60.093.600,00$  (enam puluh juta sembilan puluh tiga ribu enam ratus rupiah);

**9.** Menyatakan, Penggugat tidak lagi berkewajiban membayar upah kepada Tergugat selain upah proses yang dibayar selama 6 (enam) bulan berturut-turut;

**10.** Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara *a quo* kepada Negara;

**Atau** apabila Pengadilan berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa pada hari sidang yang telah di tentukan Penggugat telah datang menghadap kuasa hukumnya di persidangan, akan tetapi Tergugat tidak pernah datang menghadap ataupun menyuruh orang lain menghadap untuk mewakilinya meskipun berdasarkan risalah panggilan sidang Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap tanggal 15 Juli 2021, tanggal 02 Agustus 2021, tanggal 12 Agustus 2021, telah dipanggil dengan sah dan patut ternyata bahwa tidak datangnya itu disebabkan oleh sesuatu halangan yang sah;

Menimbang, bahwa karena ternyata Tergugat tidak pernah hadir dan tidak pula menunjuk wakilnya serta tidak memberitahukan alasan ketidakhadirannya, sungguhpun terhadapnya telah dilakukan pemanggilan secara sah dan patut sebagaimana diuraikan di atas, maka sesuai ketentuan hukum hal tersebut dianggap Tergugat tidak menggunakan hak jawabnya dan oleh karena itu pemeriksaan perkara ini dilanjutkan tanpa hadirnya Tergugat;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat membacakan gugatannya yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat diberi tanda P1 sampai dengan P-83 sebagai berikut:

1. Fotokopi sesuai salinan asli Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-0032023.AH.01.02. Tahun 2018, tanggal 21 Desember 2018, tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas PT Freeport Indonesia, diberi tanda P-1;
2. Fotokopi sesuai asli, Akta Pernyataan Keputusan Para Pemegang Saham PT Freeport Indonesia Nomor: 102, yang dibuat oleh Notaris Mala Mukti, S.H., LL.M Notaris di Jakarta, tanggal 26 Juni 2020, diberi tanda P-2;

Halaman 11 dari 32 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2021/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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

3. Fotokopi sesuai asli, Surat Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI Nomor AHU-AH.01.03-0262464, tanggal 26 Juni 2020, perihal Penerimaan Pemberitahuan Perubahan Data Perseroan PT Freeport Indonesia, diberi tanda P-3;
4. Fotokopi dari fotokopi, Kartu Tanda Penduduk (KTP) Direksi (Wakil Presiden Direktur) PT Freeport Indonesia an. Jenpino Ngabdi, tanggal 05 Februari 2012, diberi tanda P-4;
5. Fotokopi dari fotokopi, Kartu Tanda Penduduk (KTP) Direksi (Direktur) PT Freeport Indonesia an. Claus Oscar Wamafma, tanggal 12 Desember 2012, diberi tanda P-5;
6. Fotokopi sesuai asli, Perjanjian Kerja Non Staff Nomor 003370/Non Staff/Fleet Management/FI/TPRA/11/2011/EX APP, tanggal 28 November 2011, diberi tanda P-6;
7. Fotokopi sesuai asli, Employee General Information TPRA-PROD (Informasi Umum Pekerja), tanggal 25 Juni 2020, diberi tanda P-7;
8. Fotokopi sesuai salinan, Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor: Kep. 013/PHIJSK-PK/PKB/I/2018, tanggal 26 Januari 2018, tentang Perjanjian Kerja Bersama antara PT Freeport Indonesia dengan PUK SP KEP SPSI PT Freeport Indonesia, diberi tanda P-8;
9. Fotokopi sesuai salinan, Surat Kementerian Ketenagakerjaan RI, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor: B.013/PHIJSK-PK/PP&PKB/I/2018, tanggal 26 Januari 2018, perihal Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, diberi tanda P-9;
10. Fotokopi sesuai salinan, Isi ketentuan Pasal 66 ayat (1) Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XX Tahun 2017-2019, diberi tanda P-10;
11. Fotokopi sesuai salinan, Isi ketentuan Pasal 68 Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XX Tahun 2017-2019, diberi tanda P-11;
12. Fotokopi sesuai salinan, Halaman 55 Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XX Tahun 2017-2019, diberi tanda P-12;
13. Fotokopi sesuai salinan, Halaman 67 s.d 68 Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XX Tahun 2017-2019, diberi tanda P-13;

Halaman 12 dari 32 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2021/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

14. Fotokopi sesuai salinan, Isi ketentuan Pasal 8 ayat (3) Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XX Tahun 2017-2019, diberi tanda P-14;
15. Fotokopi sesuai salinan, Halaman 62 s.d 63 Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi XX Tahun 2017-2019, diberi tanda P-15;
16. Fotokopi sesuai salinan, Isi ketentuan Pasal 11 ayat (1) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi X Tahun 2017-2019, diberi tanda P-16;
17. Fotokopi sesuai asli, Kesepakatan Perpanjangan Jangka Waktu PKB-PHI PTFI 2017-2019, antara PT Freeport Indonesia (Penggugat) dan Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PT Freeport Indonesia ("PUK SP-KEP SPSI PTFI") dan Pengurus Komisariat Federasi Pertambangan dan Energi Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia ("PK FPE KSBSI"), tanggal 30 September 2019, diberi tanda P-17;
18. Fotokopi sesuai salinan, Isi ketentuan Pasal 66 ayat (1) Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XXI Tahun 2020-2022, diberi tanda P-18;
19. Fotokopi sesuai salinan, Isi ketentuan Pasal 68 Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XXI Tahun 2020-2022, diberi tanda P-19;
20. Fotokopi sesuai salinan, Halaman 53 Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XXI Tahun 2020-2022, diberi tanda P-20;
21. Fotokopi sesuai salinan, Halaman 64 s.d 65 Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XXI Tahun 2020-2022, diberi tanda P-21;
22. Fotokopi sesuai salinan, Isi ketentuan Pasal 8 ayat (3) Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XXI Tahun 2020-2022, diberi tanda P-22;
23. Fotokopi sesuai salinan, Halaman 62 s.d 63 Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi XI Tahun 2020-2022, diberi tanda P-23;
24. Fotokopi sesuai salinan, Isi ketentuan Pasal 11 ayat (1) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi XI Tahun 2020-2022, diberi tanda P-24;

Halaman 13 dari 32 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2021/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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

25. Fotokopi sesuai salinan, Isi ketentuan Pasal 1338 alinea kesatu KUHPperdata, diberi tanda P-25;
26. Fotokopi dari buku, Isi ketentuan Pasal 126 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diberi tanda P-26;
27. Fotokopi sesuai asli, Formulir Permohonan Cuti dan Perjalanan an. Rudi Evander Uropmabin, tanggal 12 Desember 2019, diberi tanda P-27;
28. Fotokopi sesuai asli, Surat Pernyataan Kembali Cuti an. Rudi Evander Urop mabin, tanggal 16 Desember 2019, diberi tanda P-28;
29. Fotokopi sesuai asli, Surat Elektronik (Email), tanggal 8 Januari 2020 yang dikirim oleh Sdr. Akhmad Zah selaku atasan Sdr. Rudi Evander Uropmabin (Tergugat) kepada petugas di departemen HR-IR PT Freeport Indonesia untuk meminta penambahan waktu cuti sesuai permintaan Sdr. Rudi Evander Uropmabin (Tergugat), diberi tanda P-29;
30. Fotokopi sesuai asli, Laporan Dugaan Pelanggaran, tanggal 10 Februari 2020, diberi tanda P-30;
31. Fotokopi sesuai asli, Tiket Pelanggaran, tanggal 10 Februari 2020, diberi tanda P-31;
32. Fotokopi sesuai asli, Surat Panggilan Pertama, tanggal 12 Februari 2020, diberi tanda P-32;
33. Fotokopi sesuai asli, Resi Pos/Bukti Pengiriman Surat Panggilan Pertama, tanggal 12 Februari 2020, diberi tanda P-33;
34. Fotokopi sesuai asli, Surat Panggilan Kedua, tanggal 17 Februari 2020, diberi tanda P-34;
35. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Resi Pos/Bukti Pengiriman Surat Panggilan Pertama, tanggal 17 Februari 2020, diberi tanda P-35;
36. Fotokopi sesuai asli, Laporan Verifikasi, tanggal 30 April 2020, diberi tanda P-36;
37. Fotokopi sesuai asli, Daftar Hadir Verifikasi, tanggal 30 April 2020, diberi tanda P-37;
38. Fotokopi dari buku, Isi ketentuan Pasal 26 ayat 10 Pendoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi X 2017-2019, diberi tanda P-38
39. Fotokopi dari buku, Isi Ketentuan Pasal 26 ayat 10 Pendoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi XI Tahun 2020-2022, diberi tanda P-39;

Halaman 14 dari 32 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2021/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

40. Fotokopi tidak ada asli, Isi ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf j Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja klaster Ketenagakerjaan, diberi tanda P-40;
41. Fotokopi tidak ada asli, Isi ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf k Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja klaster Ketenagakerjaan, diberi tanda P-41;
42. Fotokopi tidak ada asli, Isi ketentuan Pasal 36 huruf j dan k Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, diberi tanda P-42;
43. Fotokopi sesuai asli, Formulir Pengajuan Pembebasan Sementara, tanggal 30 April 2020, diberi tanda P-43;
44. Fotokopi sesuai asli, Surat Pembebasan Sementara, tanggal 1 Mei 2020, diberi tanda P-44;
45. Fotokopi sesuai asli, Daftar Hadir Pertemuan Pembentukan Tim Investigasi, tanggal 05 Mei 2020, diberi tanda P-45
46. Fotokopi sesuai asli, Surat Keterangan Saksi an. Ria Trianti, tanggal 10 Februari 2020, diberi tanda P-46;
47. Fotokopi sesuai asli, Surat Keterangan Saksi an. Sandang Pasila, tanggal 10 Februari 2020, diberi tanda P-47;
48. Fotokopi sesuai asli, Surat keterangan Saksi an. Gat Gabriel Saleo, tanggal 10 Februari 2020, diberi tanda P-48;
49. Fotokopi sesuai asli, Laporan Hasil Penyelidikan Pelanggaran Tidak Masuk Kerja/Mangkir Atas Keterangan Saksi Satu an. Yohan Wafumilena, tanggal 6 Mei 2020, diberi tanda P-49;
50. Fotokopi sesuai asli, Daftar Hadir Penyelidikan Investigasi, tanggal 6 Mei 2020, diberi tanda P-50;
51. Fotokopi sesuai asli, Laporan Hasil Penyelidikan Pelanggaran Tidak Masuk Kerja/Mangkir Atas Keterangan Saksi Satu an. Gat Gabriel Saleo, tanggal 13 Mei 2020, diberi tanda P-51;
52. Fotokopi sesuai asli, Daftar Hadir Penyelidikan Investigasi, tanggal 13 Mei 2020, diberi tanda P-52;
53. Fotokopi sesuai asli, Laporan Hasil Penyelidikan Pelanggaran Tidak Masuk Kerja/Mangkir, tanggal 19 Juni 2020, diberi tanda P-53;
54. Fotokopi sesuai asli, Resume Kasus Laporan Dugaan Pelanggaran, tanggal 19 Juni 2020, diberi tanda P-54;

Halaman 15 dari 32 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2021/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

55. Fotokopi sesuai asli, Surat Pemberitahuan Tindakan Disiplin / Pemutusan Hubungan Kerja, yang ditujukan kepada Sdr. Rudi E. Uropmabin (Tergugat), diberi tanda P-55;
56. Fotokopi sesuai asli, Daftar Hadir Pertemuan Penyampain Hasil Resume Investigasi, tanggal 19 Juni 2020, diberi tanda P-56;
57. Fotokopi sesuai asli, Surat Skorsing, tanggal 29 Juni 2020, diberi tanda P-57;
58. Fotokopi sesuai asli, Surat Undangan Perundingan Bipartit Pertama, tanggal 3 Juli 2020, diberi tanda P-58;
59. Fotokopi sesuai asli, Daftar Hadir Perundingan Bipartit, tanggal 7 Juli 2020
60. Fotokopi sesuai asli, Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit, tanggal 7 Juli 2020, diberi tanda P-60;
61. Fotokopi sesuai asli, Surat Undangan Perundingan Bipartit Kedua, tanggal 10 Juli 2020, diberi tanda P-61;
62. Fotokopi sesuai asli, Daftar Hadir Pertemuan Bipartit, tanggal 14 Juli 2020, diberi tanda P-62;
63. Fotokopi sesuai asli, Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit, tanggal 14 Juli 2020, diberi tanda P-63;
64. Fotokopi sesuai asli, Surat Pencatatan Perselisihan Industrial an. Rudi Evander Uropmabin, tanggal 4 Agustus 2020, diberi tanda P-64;
65. Fotokopi sesuai asli, Memori Penjelasan Alasan dan Dasar Permohonan Mediasi Kasus Hubungan Industrial an. Rudi E. Uropmabin, tanggal 23 Juli 2020, diberi tanda P-65;
66. Fotokopi sesuai asli, Surat Panggilan Sidang Mediasi I, tanggal 18 Agustus 2020, diberi tanda P-66;
67. Fotokopi sesuai asli, Daftar Hadir Sidang Mediasi Pertama, tanggal 24 Agustus 2020, diberi tanda P-67;
68. Fotokopi sesuai asli, Surat Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mimika Nomor 565/14/ANJ/IX/2020, tanggal 01 September 2020, diberi tanda P-68;
69. Fotokopi sesuai asli, Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tanggal 15 September 2020, diberi tanda P-69;

Halaman 16 dari 32 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2021/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

70. Fotokopi sesuai asli, Surat Jawaban atas Anjuran Media Fotokopi sesuai dengan aslinya, tor Untuk Karyawan an. Rudi Evander Uropmabin (Tergugat), tanggal 07 Septemeber 2020, diberi tanda P-70;
71. Fotokopi sesuai asli, Disciplinary History (catatan pelanggaran) an. Rudi E. Uropmabin (Tergugat), tanggal 21 Juli 2020, diberi tanda P-71;
72. Fotokopi sesuai print out, Keputusan Direksi PT Freeport Indonesia Nomor: 104425/16.21/II/2018, tanggal 1 Maret 2018, tentang Peraturan Dana Pensiun Dari Dana Pensiun Freeport Indonesia Direksi PT Freeport Indonesia, diberi tanda P-72;
73. Fotokopi sesuai buku, Salinan Keputusan Dewan Komisiner Otoritas Jasa Keuangan No: KEP-903/NB.II/2018, tanggal 4 Oktober 2018, tentang Pengesahan Atas Peraturan Dana Pensiun Dari Dana Pensiun Freeport Indonesia Dewan Komisiner Otoritas Jasa Keuangan, diberi tanda P-73;
74. Fotokopi sesuai asli, Surat Penjelasan dari Dana Pensiun Freeport Indonesia atas Status Kepesertaan Karyawan PT Freeport Indonesia pada Dana Pensiun Freeport Indonesia, tanggal 21 Juni 2021, diberi tanda P-74;
75. Fotokopi sesuai asli, Perhitungan Manfaat Pensiun Per 31 Mei 2021 an. Rudi E. Uropmabin (Tergugat), tanggal 31 Mei 2021, diberi tanda P-75;
76. Fotokopi dari print out, Isi ketentuan Pasal 58 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, diberi tanda P-76;
77. Fotokopi dari print out, Isi ketentuan Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, diberi tanda P-77;
78. Fotokopi dari print out, Surat Edaran Mahkamah Agung RI (SEMA) No. 03 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, diberi tanda P-78;
79. Fotokopi dari print out, Rumusan Hukum Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Republik Indonesia Tahun 2015, tanggal 29 Desember 2015, diberi tanda P-79;
80. Fotokopi sesuai asli, Slip Gaji an. Rudi Evander Uropmabin (Tergugat) bulan Juni 2021, diberi tanda P-80;

Halaman 17 dari 32 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2021/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

81. Fotokopi sesuai asli, Slip Gaji an. Rudi Evander Uropmabin (Tergugat) bulan Juli 2021, diberi tanda P-81;
82. Fotokopi sesuai asli, Slip Gaji an. Rudi Evander Uropmabin (Tergugat) bulan Agustus 2021, diberi tanda P-82;
83. Fotokopi sesuai asli, Rincian Perhitungan Hak an. Rudi Evander Uropmabin (Tergugat), tanggal 21 Juni 2021, diberi tanda P-83;

Menimbang, bahwa bukti bertanda P-1 sampai dengan P-83 setelah dicocokkan ada yang menunjukkan aslinya, dan ada yang tidak menunjukkan aslinya tetapi bermeterai cukup;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut untuk mendukung dalil-dalil gugatannya Penggugat juga telah menghadirkan 2 (dua) orang saksi dibawah sumpah yaitu saksi Alfred Yoku dan Herbert Rowald Youwe yang selanjutnya untuk keterangan saksi tersebut dianggap telah termuat dan terlampir dalam berita acara persidangan perkara ini pada pokoknya sebagai berikut:

1. Alfred Yoku di bawah sumpah memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan Tergugat tetapi tidak memiliki hubungan keluarga;
- Bahwa saksi mengenal Tergugat sebagai sesama rekan kerja di Perusahaan PT Freeport Indonesia;
- Bahwa jabatan terakhir Tergugat adalah sebagai equipment operator II grade B1;
- Bahwa saksi adalah pekerja staf dengan jabatan terakhir sebagai General Foreman dan membawahi Tergugat;
- Bahwa saksi adalah atasan dari Tergugat yang bertugas sebagai pengawas terhadap keselamatan pekerja di lingkungan kerja perusahaan;
- Bahwa saat ini Tergugat tidak aktif lagi bekerja di perusahaan karena sedang menjalani pembebasan atau skorsing oleh perusahaan terkait pelanggaran kerja mangkir kerja;
- Bahwa sebelum mangkir kerja, Tergugat menjalani masa cuti dari tanggal 16 Desember 2019 sampai dengan tanggal 10 Januari 2020, sehingga harus kembali masuk kerja pada tanggal 11 Januari 2020, namun Tergugat menelepon salah satu atasan lainnya atas nama Akhmad Zah untuk meminta masa cutinya diperpanjang hingga tanggal

Halaman 18 dari 32 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2021/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

27 Januari 2020 karena masih ada urusan keluarga (adat) di kampung Tergugat, dan permintaan Tergugat tersebut disetujui;

- Bahwa atasan lain Tergugat atas nama Akhmad Zah kemudian mengirim surat elektronik atau email ke petugas hubungan industrial perusahaan untuk menyampaikan perpanjangan masa cuti Tergugat dari tanggal 11 sampai dengan 27 Januari 2020;
- Bahwa Tergugat sudah harus kembali melapor dan hadir di tempat kerja untuk bekerja sejak tanggal 28 Januari 2020;
- Bahwa setelah berakhir masa cuti Tergugat pada tanggal 27 Januari 2020, Tergugat tidak kembali masuk kerja sampai dengan tanggal 29 April 2020, dan Tergugat baru datang ke tempat kerja pada tanggal 30 April 2020, sehingga oleh atasan dilakukan verifikasi untuk mengetahui apakah ada alasan yang sah dari Tergugat selama mangkir kerja, namun Tergugat tidak dapat menyampaikan alasannya yang sah, dan tidak dapat juga menunjukkan bukti mengenai ketidakhadirannya di tempat kerja;
- Bahwa Tergugat telah di panggil secara tertulis sebanyak 2 (dua) kali oleh Penggugat melalui Departemen Hubungan Industrial, namun Tergugat tidak datang memenuhi panggilan kembali kerja tersebut;
- Bahwa surat pemanggilan pertama kepada Tergugat tertanggal 10 Februari 2020, dan surat pemanggilan kedua tertanggal 17 Februari 2020;
- Bahwa mangkir atau tidak masuk kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa alasan yang sah dan dapat diterima oleh perusahaan, sanksinya pemutusan hubungan kerja;
- Bahwa sampai dengan saat ini, Tergugat masih tetap menerima upah pokok setiap bulan dan tunjangan tetap lainnya dari perusahaan melalui rekening Tergugat yang tercatat dalam data perusahaan;
- Bahwa Departemen DWP Operations tempat dimana saksi dan Tergugat bekerja, sudah tidak mau mempekerjakan kembali Tergugat, karena selain pelanggaran kerja yang dilakukan Tergugat sanksinya pemutusan hubungan kerja, juga akan menjadi contoh yang tidak baik bagi pekerja lain di tempat kerja;

2. Herbert Rowald Youwe di bawah sumpah memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

Halaman 19 dari 32 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2021/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan Tergugat tetapi tidak memiliki hubungan keluarga;
- Bahwa saksi mengenal Tergugat sebagai sesama rekan kerja di PT Freeport Indonesia;
- Bahwa saksi bekerja sebagai petugas hubungan industrial di Departemen Hubungan Industrial (IR) PT Freeport Indonesia;
- Bahwa saksi mengetahui pelanggaran kerja yang dilakukan Tergugat setelah mendapatkan Laporan Dugaan Pelanggaran yang dikirim melalui sistem ODS atau Online Disciplinary Sistem pada tanggal 10 Februari 2020;
- Bahwa saksi dan Tim dari Departemen Hubungan Industrial kemudian melakukan pemanggilan tertulis sebanyak 2 (dua) kali kepada Tergugat melalui Kantor Pos ke alamat Tergugat yang tercatat dalam data perusahaan, dimana surat panggilan pertama dikirim tanggal 12 Februari 2020, sedangkan panggilan kedua dikirim tanggal 17 Februari 2020;
- Bahwa meskipun telah dipanggil 2 (dua) kali secara tertulis oleh Penggugat, Tergugat tidak datang memenuhi surat panggilan kembali kerja tersebut tanpa alasan yang sah;
- Bahwa Tergugat baru datang ke tempat kerja menemui atasannya untuk dilakukan verifikasi tanggal 30 April 2020, dan selanjutnya karena berdasarkan hasil verifikasi, Tergugat diduga kuat melakukan pelanggaran mangkir yang sanksinya pemutusan hubungan kerja, maka dibentuk Tim Investigasi untuk melakukan pemeriksaan atau investigasi guna memastikan ada atau tidaknya pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat, dan apakah pelanggaran kerja tersebut didukung dengan bukti-bukti yang cukup;
- Bahwa saksi ikut sebagai anggota Tim Investigasi yang melakukan pemeriksaan atas pelanggaran kerja mangkir yang dilakukan oleh Tergugat;
- Bahwa dalam proses investigasi, selain mengumpulkan data/dokumen bukti, saksi-saksi yang mengetahui peristiwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat juga dipanggil oleh saksi dan Tim Investigasi untuk dimintai keterangan, dan kemudian dilanjutkan ke pemeriksaan Tergugat, dimana berdasarkan hasil proses investigasi, Tim Investigasi menyimpulkan bahwa benar Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja mangkir/tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari kerja

Halaman 20 dari 32 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

atau lebih berturut-turut, dimana sanksi atas pelanggaran kerja tersebut adalah pemutusan hubungan kerja;

- Bahwa kepada Tim Investigasi, Tergugat mengakui telah melakukan pelanggaran kerja mangkir kerja selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut;
- Bahwa Tergugat tidak memiliki alasan yang sah pada saat tidak masuk kerja. Sempat Tergugat menyampaikan bahwa alasannya tidak masuk kerja karena saksit, namun alasan tersebut tidak dapat diterima oleh Tim Investigasi dan perusahaan karena tidak didukung dengan bukti-bukti pendukung yang sah;
- Bahwa pelanggaran mangkir/tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut yang dilakukan oleh Tergugat tanpa alasan yang sah dan tidak dapat diterima oleh perusahaan, sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja. Hal ini telah diatur dalam ketentuan Pasal 26 ayat (10) Pedoman Hubungan Industrial PTFI Tahun 2017-2019 dan Pasal 26 ayat (10) Pedoman Hubungan Industrial PTFI 2020-2022;
- Bahwa Penggugat sudah tidak menginginkan Tergugat untuk kembali kerja, karena selain pelanggaran mangkir yang dilakukan Tergugat sanksinya pemutusan hubungan kerja, juga untuk tidak menjadi contoh yang tidak baik bagi pekerja lain di lingkungan kerja;

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan Penggugat telah mengajukan kesimpulannya secara tertulis tanggal 12 November 2021;

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 oleh karena ternyata pihak Tergugat pada hari persidangan yang telah ditentukan, yaitu pada tanggal 23 juli 2021, tanggal 06 Agustus 2021, tanggal 20 Agustus 2021, tidak pernah hadir dipersidangan dan pula ia tidak menyuruh orang lain untuk hadir sebagai wakil kuasanya yang sah, padahal ia telah dipanggil secara patut dan ternyata tidak hadirnya itu tidak disebabkan oleh suatu halangan yang sah, maka pengadilan menganggap bahwa Tergugat tidak mau mempertahankan haknya atas gugatan itu dan

Halaman 21 dari 32 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2021/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

berdasarkan ketentuan Pasal 149 RBg jo Pasal 94 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, telah cukup alasan bagi Pengadilan untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini tanpa hadirnya pihak Tergugat (verstek);

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 tata tertib kerja yang sanksinya Pemutusan Hubungan Kerja, yakni tidak masuk kerja/mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa alasan yang sah dan dapat diterima oleh Perusahaan, dan atas pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut Penggugat akan membayarkan hak-hak Tergugat sebesar Rp47.473.481,00 (empat puluh tujuh juta empat ratus tujuh puluh tiga ribu empat ratus delapan puluh satu rupiah), sebelum dipotong pajak;

Menimbang, bahwa meskipun pihak Tergugat tidak menjawab/membantah gugatan Penggugat karena Tergugat tidak pernah hadir di persidangan, menurut pengadilan bahwa gugatan Penggugat tersebut tidaklah dengan serta merta langsung dikabulkan begitu saja, melainkan haruslah terlebih dahulu diperiksa dan dibuktikan apakah gugatan Penggugat tersebut mempunyai alasan yang berdasarkan hukum serta tidak bertentangan dengan asas kepatutan dan kepastian serta peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga dalam perkara ini merujuk Pasal 283 R.Bg pihak Penggugat dibebani dengan beban pembuktian untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-83 dan menghadirkan 2 (dua) orang saksi, yakni Alfred Yoku dan Herbert Rowald Youwe dipersidangan;

Menimbang, bahwa dari bukti bertanda P-68 berupa anjuran mediator tanggal 01 Januari 2020 dan P-69 tentang risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial tanggal 15 September 2020 yang terlampir dalam berkas perkara a quo, nyatalah bahwa perselisihan yang menjadi objek perkara a quo adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja yang sudah terlebih dahulu dilakukan penyelesaiannya melalui mediasi pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Mimika;

Halaman 22 dari 32 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap

#### Disclaimer

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



Menimbang, bahwa berdasarkan 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 hukum bagi Majelis Hakim untuk melanjutkan pemeriksaan terhadap substansi pokok perkara;

Menimbang, bahwa sebelum masuk pada pokok perkara Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti tertulis Penggugat yang diberi tanda bukti P-6 dan P-7 diperoleh fakta Tergugat adalah karyawan PT Freeport Indonesia, sejak tanggal 28 November 2011 sesuai Perjanjian Kerja Non Staff Nomor 003370/Non Staff/Fleet Management/FI/TPRA/11/2011/EX APP, tanggal 28 November 2011 dengan jabatan terakhir sebagai L/H Equipment Operator II Grade B1 di Departemen DWP Operations, dengan demikian majelis hakim berkesimpulan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat bersifat tetap, sehingga untuk melakukan pemutusan hubungan kerja oleh Penggugat harus tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster 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 sebelum mempertimbangkan petitum angka 1 maka Majelis hakim terlebih dahulu mempertimbangkan petitum lainnya;

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan Petitum angka 2 (dua) dimana Penggugat pada pokoknya menyatakan, Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia edisi XIX periode 2015-2017 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia edisi IX periode 2015-2017, Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia edisi XX periode 2017-2019 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia edisi X periode 2017-2019, serta Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia edisi XXI periode 2020-2022 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia edisi XI periode 2020-2022 adalah sah dan mengikat bagi Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja Penggugat, maka majelis hakim mempertimbangkan sebagai berikut;





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa dalam ketentuan Pasal 1338 KUHPerdara mengatur bahwa semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-10, sampai dengan P-24 dan P-33 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 berdasarkan pertimbangan hukum tersebut di atas 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 2 (dua) tentang perjanjian Kerja bersama telah beralasan hukum dan dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan Petitum angka 3 (tiga) dimana Penggugat pada pokoknya menyatakan, Tergugat telah melakukan pelanggaran tata tertib kerja yang sanksinya Pemutusan Hubungan Kerja, yakni tidak masuk kerja/mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa alasan yang sah dan dapat diterima oleh Perusahaan, sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 26 ayat (10) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia edisi X periode 2017-2019 dan Pasal 26 ayat (10) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi XI Periode 2020-2022, serta Pasal 154A ayat (1) huruf j dan k Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja klaster Ketenagakerjaan jo. Pasal 36 huruf j dan k Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka majelis hakim mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-30, P-31 dan P-36 tentang Laporan dugaan pelanggaran tanggal 10 Februari 2020, Tiket Pelanggaran tanggal 10 Februari 2020, dan laporan verifikasi tanggal 30 April 2020, dan Bukti P-32, P-34 tentang surat panggilan pertama (1) tanggal 12 Februari 2020, surat panggilan kedua (2) tanggal 17 Februari 2020 dan keterangan saksi Alfred Yoku dan Herbert Rowald Youwe diperoleh fakta bahwa benar Tergugat melakukan pelanggaran kerja yakni tidak masuk kerja/mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa alasan yang sah sejak 28 Januari 2020 sampai dengan 03 Februari 2020, sesuai ketentuan Pasal 26 ayat (10) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia edisi X periode 2017-2019 dan Pasal 26 ayat (10) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport

Halaman 24 dari 32 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2021/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

Indonesia edisi XI periode 2020-2022, serta Pasal 154A ayat (1) huruf j dan k Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja klaster Ketenagakerjaan jo. Pasal 36 huruf j dan k Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, oleh karena itu tuntutan Penggugat dalam petitum angka 3 (tiga) tentang pelanggaran tata tertib kerja telah beralasan hukum dan dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan Petitum angka 4 (empat) dimana Penggugat pada pokoknya menyatakan, hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus terhitung sejak putusan ini diucapkan, maka majelis hakim mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa dari bukti bertanda P-57 berupa surat skorsing tertanggal 29 Juni 2020 diperoleh fakta bahwa Tergugat tidak lagi menjalankan pekerjaan sebagai karyawan PT Freeport Indonesia dengan jabatan terakhir sebagai L/H Equipment Operator II Grade B1 di Departemen DWP Operations, oleh karena itu gugatan Penggugat dalam petitum angka 4 (empat) telah beralasan hukum dan dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan Petitum angka 5 (lima) dimana Penggugat pada pokoknya menyatakan, hak-hak Tergugat berupa uang penggantian hak dan uang pisah akibat Pemutusan Hubungan Kerja sebelum dipotong dan diperhitungkan dengan saldo dana pensiun Tergugat pada Dana Pensiun Freeport Indonesia adalah sebesar Rp22.197.530,00 (dua puluh dua juta seratus sembilan puluh tujuh ribu lima ratus tiga puluh rupiah) sebelum dipotong pajak, maka majelis hakim mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 52 dan Pasal 58 PP 35/2021, maka uang penggantian hak dan uang pisah Tergugat diperhitungkan dengan dana pensiun Tergugat pada dana pensiun PT Freeport Indonesia, oleh karena itu gugatan Penggugat dalam petitum angka 5 (lima) telah beralasan hukum dan dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan Petitum angka 6 (enam) dimana Penggugat pada pokoknya menyatakan, pembayaran uang penggantian hak dan uang pisah sebagaimana tersebut dalam diktum di atas kepada Tergugat haruslah dipotong dan diperhitungkan dengan saldo dana pensiun Tergugat pada Dana Pensiun Freeport Indonesia yang terkumpul hingga 31 Mei 2021 sebesar Rp47.473.481,00 (empat puluh tujuh juta empat ratus tujuh puluh tiga ribu empat ratus delapan puluh satu rupiah), dengan

Halaman 25 dari 32 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



formulasi, total saldo dana pensiun dikurangi dengan total uang penggantian hak dan uang pisah sama dengan selisih yang dibayar Penggugat, dengan perincian sesuai tabel sebagai berikut:

Nama Tergugat	Total Saldo Dana Pensiun Per 31 Mei 2021	Total Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah sesuai Pasal 51 PP 35/2021	Selisih Yang Dibayar Oleh Penggugat
Rudi Evander Uropmabin	Rp47.473.481,00	Rp22.197.530,00	Tidak terdapat selisih yang dibayar oleh Penggugat

maka majelis hakim mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti P-72,P-73,P-74,P-75 dan P-76 tentang manfaat dana pensiun bagi Tergugat sesuai ketentuan Pasal 58 PP 35/2021 menyatakan, pengusaha yang mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang dana pensiun, iuran yang dibayar oleh pengusaha dapat diperhitungkan sebagai bagian dari pemenuhan kewajiban pengusaha atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pisah akibat pemutusan hubungan kerja, maka besarnya uang penggantian hak dan uang pisah yang akan dibayarkan kepada Tergugat akibat pemutusan hubungan kerja, harus dipotong dan diperhitungkan dengan nilai DPFI Tergugat, oleh karena itu tuntutan Penggugat dalam petitum angka 6 (enam) tentang dana pensiun telah beralasan hukum dan dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan Petitum angka 7 (tujuh) dimana Penggugat pada pokoknya menyatakan, total saldo dana pensiun Tergugat pada Dana Pensiun Freeport Indonesia yang iurannya dibayar penuh oleh Penggugat jumlahnya lebih besar dari total uang penggantian hak dan uang pisah Tergugat, sehingga tidak terdapat selisih yang harus dibayar oleh Penggugat kepada Tergugat, maka majelis hakim mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-74 dan P-75 dan ketentuan Pasal 58 PP 35/2021 menyatakan, pengusaha yang mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang dana pensiun, iuran yang dibayar oleh



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pengusaha dapat diperhitungkan sebagai bagian dari pemenuhan kewajiban pengusaha atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pisah akibat pemutusan hubungan kerja, maka besarnya uang penggantian hak dan uang pisah yang akan dibayarkan kepada Tergugat akibat pemutusan hubungan kerja, harus dipotong dan diperhitungkan dengan nilai DPFI Tergugat, oleh karena itu tuntutan Penggugat dalam petitum angka 7 (tujuh) tentang dana pensiun telah beralasan hukum dan dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan Petitum angka 8 (delapan) dimana Penggugat pada pokoknya menyatakan, upah proses Tergugat adalah upah pokok sebesar Rp10.015.600,00 (sepuluh juta lima belas ribu enam ratus rupiah) sebelum dipotong pajak yang dibayarkan oleh Penggugat kepada Tergugat setiap bulan selama 6 (enam) bulan berturut-turut terhitung sejak tanggal gugatan terdaftar di Pengadilan Hubungan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura, yakni 6 x Rp10.015.600,00 =Rp60.093.600,00 (enam puluh juta sembilan puluh tiga ribu enam ratus rupiah), maka majelis hakim mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti P-57 berupa surat pemberitahuan skorsing tanggal 29 Juni 2019 dan Sema 03 tahun 2015 jo ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya, oleh karena itu tuntutan gugatan Penggugat dalam petitum angka 8 (delapan) tentang upah proses telah beralasan hukum dan dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan Petitum angka 9 (sembilan) dimana Penggugat pada pokoknya menyatakan, Penggugat tidak lagi berkewajiban membayar upah kepada Tergugat selain upah proses yang dibayar selama 6 (enam) bulan berturut-turut, maka majelis hakim mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa karena Penggugat telah melaksanakan segala kewajibannya sesuai Sema 03 tahun 2015 jo Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka tuntutan Penggugat dalam petitum angka 9 (sembilan) telah beralasan hukum dan dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan Petitum angka 10 (sepuluh) dimana Penggugat pada pokoknya menyatakan membebaskan

Halaman 27 dari 32 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2021/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

seluruh biaya yang timbul dalam perkara a quo kepada Negara, maka majelis hakim mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa tentang nilai dalam gugatan Penggugat sebesar Rp47.473.481,00 (empat puluh tujuh juta empat ratus tujuh puluh tiga ribu empat ratus delapan puluh satu rupiah), sebelum dipotong pajak, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditentukan bahwa pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya yang nilai gugatannya dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) dan oleh karena nilai gugatan Penggugat dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada negara, maka gugatan Penggugat dalam petitum angka ke 10 (sepuluh) tentang biaya perkara beralasan hukum dan patut dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti dan alasan hukum lainnya, maka Majelis Hakim berkesimpulan gugatan Penggugat cukup beralasan dan tidak bertentangan dengan hukum dan Tergugat tidak pernah hadir di persidangan, oleh karenanya gugatan Penggugat dapatlah dikabulkan untuk seluruhnya, maka petitum angka 1 (satu) beralasan hukum dan patut dikabulkan;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan seluruhnya dan Tergugat ada di pihak yang kalah maka Tergugat dihukum membayar biaya perkara, namun sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada negara dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan;

Memperhatikan, 149 RBg dan Pasal 94 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta peraturan perundangan lain yang bersangkutan;

## MENGADILI:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya dengan Verstek;
2. Menyatakan, Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia edisi XIX periode 2015-2017 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia edisi IX periode 2015-2017, Perjanjian Kerja

Halaman 28 dari 32 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2021/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)





Bersama PT Freeport Indonesia edisi XX periode 2017-2019 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia edisi X periode 2017-2019, serta Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia edisi XXI periode 2020-2022 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia edisi XI periode 2020-2022 adalah sah dan mengikat bagi Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja Penggugat;

3. Menyatakan, Tergugat telah melakukan pelanggaran tata tertib kerja yang sanksinya Pemutusan Hubungan Kerja, yakni tidak masuk kerja/mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa alasan yang sah dan dapat diterima oleh Perusahaan, sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 26 ayat (10) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia edisi X periode 2017-2019 dan Pasal 26 ayat (10) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia edisi XI periode 2020-2022, serta Pasal 154A ayat (1) huruf j dan k Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja klaster Ketenagakerjaan jo. Pasal 36 huruf j dan k Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
4. Menyatakan, hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus terhitung sejak putusan ini diucapkan;
5. Menyatakan, hak-hak Tergugat berupa uang penggantian hak dan uang pisah akibat Pemutusan Hubungan Kerja sebelum dipotong dan diperhitungkan dengan saldo dana pensiun Tergugat pada Dana Pensiun Freeport Indonesia adalah sebesar Rp22.197.530,00 (dua puluh dua juta seratus sembilan puluh tujuh ribu lima ratus tiga puluh rupiah) sebelum dipotong pajak, dengan rincian sebagai berikut:
  - a) Uang Penggantian Hak, berupa:
    - kompensasi sisa hari cuti = Rp 6.510.140,00
    - relokasi perdiem = Rp 500.000,00
    - unit penggantian saham = Rp 5.171.790,00
  - b) Uang Pisah 1 x Rp10.015.600,00 = Rp10.015.600,00

Jumlah = Rp22.197.530,00



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Menghukum Penggugat untuk membayar uang penggantian hak dan uang pisah sebagaimana tersebut dalam diktum di atas kepada Tergugat haruslah dipotong dan diperhitungkan dengan saldo dana pensiun Tergugat pada Dana Pensiun Freeport Indonesia yang terkumpul hingga 31 Mei 2021 sebesar Rp47.473.481,00 (empat puluh tujuh juta empat ratus tujuh puluh tiga ribu empat ratus delapan puluh satu rupiah), dengan formulasi, total saldo dana pensiun dikurangi dengan total uang penggantian hak dan uang pisah sama dengan selisih yang dibayar Penggugat, dengan perincian sesuai tabel sebagai berikut:

Nama Tergugat	Total Saldo Dana Pensiun Per 31 Mei 2021	Total Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah sesuai Pasal 51 PP 35/2021	Selisih Yang Dibayar Oleh Penggugat
Rudi Evander Uropmabin	Rp47.473.481,00	Rp22.197.530,00	Tidak terdapat selisih yang dibayar oleh Penggugat

7. Menyatakan, total saldo dana pensiun Tergugat pada dana pensiun Freeport Indonesia yang iurannya dibayar penuh oleh Penggugat jumlahnya lebih besar dari total uang penggantian hak dan uang pisah Tergugat, sehingga tidak terdapat selisih yang harus dibayar oleh Penggugat kepada Tergugat;
8. Menghukum Penggugat untuk membayar upah proses kepada Tergugat yakni upah pokok sebesar Rp10.015.600,00 (sepuluh juta lima belas ribu enam ratus rupiah) sebelum dipotong pajak yang dibayarkan oleh Penggugat kepada Tergugat setiap bulan selama 6 (enam) bulan berturut-turut terhitung sejak tanggal gugatan terdaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura, yakni 6 x Rp10.015.600,00 = Rp60.093.600,00 (enam puluh juta sembilan puluh tiga ribu enam ratus rupiah);
9. Menyatakan, Penggugat tidak lagi berkewajiban membayar upah kepada Tergugat selain upah proses yang dibayar selama 6 (enam) bulan berturut-turut;

Halaman 30 dari 32 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2021/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

10. Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara a quo kepada Negara sebesar Rp314.000,00 (tiga ratus empat belas ribu rupiah)

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura, pada hari Kamis tanggal 25 November 2021 oleh kami, Eddy Soeprayitno S. Putra, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Yance Pakaila, ST, Mm dan Paulus Raiwaki, SE masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap tanggal 15 Juli 2021, putusan tersebut pada hari itu juga, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Eddy Soeprayitno S. Putra, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Paulus Raiwaki, SE dan Asri Rahim. S.Kom sebagai Hakim Anggota, dengan dibantu Flora Erlina, S.H., Panitera Pengganti dan dihadiri kuasa Penggugat, akan tetapi tidak pernah dihadiri oleh Tergugat (Verstek).

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Paulus Raiwaki, SE

Eddy Soeprayitno S. Putra, S.H., M.H.

Asri Rahim. S.Kom

Panitera Pengganti,

Flora Erlina, S.H.

### Perincian Biaya:

- |              |                       |
|--------------|-----------------------|
| 1. Panggilan | Rp254.000,00          |
| 2. A T K     | Rp 50.000,00          |
| 3. Materai   | Rp <u>10.000,00</u> + |

Halaman 31 dari 32 Putusan PHI Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2021/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

Jumlah Rp314.000,00