



PUTUSAN

Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

PT KUALA PELABUHAN INDONESIA, berkedudukan di jalan Frans Kaisepo Nomor 1, LIP Mile 32 Kelurahan Kuala Kencana, Distrik Kuala Kencana, Kabupaten Mimika, Provinsi Papua, dalam hal ini memberi kuasa kepada Eustagius Berkasa, SH., Samuel Takndare, SH., Rihi Simon Taihuttu, SH., dan Jabir Paca, SH., para advokat/pengacara dan konsultan hukum pada kantor hukum Eus Berkasa Law Office, beralamat di jalan Budi Utomo, Nomor 143 Timika, Kabupaten Mimika, Provinsi Papua, bersama-sama dengan Ronny G. Kadun selaku karyawan perusahaan, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 3 September 2019, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

M e l a w a n

FETRIK KABAREK, karyawan PT Kuala Pelabuhan Indonesia dengan nomor ID karyawan 816471, beralamat di Kompleks Pasar Damai Sempan, Kelurahan Inauga, Distrik Wania (sebelumnya Distrik Mimika Baru) Kabupaten Mimika, Provinsi Papua, dalam hal ini memberi kuasa kepada Yoseph Randongkir selaku wakil ketua 1 Pengurus Komisariat Federasi Pertambangan Dan Energi (PK FPE PT. KPI) beralamat di jalan Elang Nomor 170, Kwamki Baru, Timika-Papua, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 18 Januari 2019, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Kelas 1A;

Setelah membaca surat-surat dalam berkas perkara ini;

Setelah mendengar keterangan Para Pihak yang berperkara;

Setelah meneliti bukti-bukti yang diajukan dalam persidangan;

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Halaman 1 dari 29 halaman Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 23 Oktober 2019 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Kelas 1A tanggal 23 Oktober 2019 dengan Register Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jap, telah mengemukakan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat adalah pekerja yang diterima dan bekerja pada Penggugat sejak tanggal 21 April 2004 sesuai surat keterangan pengganti perjanjian kerja perorangan tertanggal 30 Agustus 2019, dengan jabatan terakhir sebagai Driver, dan menerima upah pokok setiap bulan sebesar Rp10.980.500,00- (sepuluh juta sembilan ratus delapan puluh ribu lima ratus rupiah) sebelum dipotong pajak;
2. Bahwa Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja Penggugat yang diwakili oleh serikat pekerja, yakni Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi Dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PTKPI ("PUK SPKEP SPSI PTKPI") telah menyepakati dan menandatangani Perjanjian Kerja Bersama PTKPI Edisi XII Periode 2017-2019 ("PKB PTKPI 2017-2019") dan Pedoman Hubungan Industrial PTKPI Edisi VI Periode 2017-2019 ("PHI PTKPI 2017-2019") untuk dijadikan sebagai landasan hukum dalam menyelesaikan setiap permasalahan hubungan industrial, termasuk perselisihan PHK antara Penggugat dan Tergugat;
3. Bahwa oleh karena PKB dan PHI PTKPI 2017-2019 telah disepakati dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja Penggugat, maka PKB dan PHI tersebut sah dan berlaku mengikat sebagai hukum/undang-undang yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja Penggugat tanpa terkecuali sebagaimana ketentuan Pasal 1338 KUHPerdato jo. Pasal 126 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU 13/2003") jo. Pasal 8 ayat (3) PKB PTKPI 2017-2019 yang pada pokoknya menyatakan :
Pasal 1338 KUHPerdato :
"Semua perjanjian yang dibuat secara sah, berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.";
Pasal 126 ayat (1) UU 13/2003 :
"Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama";
Pasal 8 ayat (3) PKB PTKPI 2017-2019 :

Halaman 2 dari 29 halaman Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



“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”;

4. Bahwa berdasarkan laporan security nomor LS/02/XII/AOR#3-SRM-PTFI/2018, tanggal 6 Desember 2018 dan laporan dugaan pelanggaran serta laporan verifikasi masing-masing tertanggal 12 Desember 2018, dilaporkan bahwa pada tanggal 6 Desember 2018, Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja serius yang sanksinya adalah PHK, yakni bekerja sama dengan oknum aparat keamanan untuk membantu atau memfasilitasi non karyawan/pendulang melakukan kegiatan pendulangan liar di area kerja atau di lingkungan perusahaan;
5. Bahwa pada saat diperiksa oleh tim investigasi gabungan yang dibentuk oleh perusahaan, Tergugat mengakui dan membenarkan telah melakukan pelanggaran kerja tersebut dengan cara bekerja sama dengan oknum aparat keamanan untuk membantu atau memfasilitasi 6 (enam) orang non karyawan/pendulang melakukan kegiatan pendulangan liar di area kerja atau di lingkungan perusahaan, dengan mendapatkan imbalan sebesar Rp350,000.00 (tiga ratus lima puluh ribu rupiah) per orang;
6. Bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut merupakan pelanggaran kerja serius yang apabila sekali saja dilakukan, maka sanksinya adalah PHK sesuai ketentuan Pasal 26 ayat (36) dan Pasal 30 ayat (11) PHI PTKPI 2017-2019, yang pada pokoknya menyatakan :
Pasal 26 ayat (36) PHI PTKPI 2017-2019 :
“Melakukan hubungan dalam bentuk apapun dengan pihak ketiga, yang dapat menciptakan konflik kepentingan dan/atau menyalahgunakan jabatan dan/atau wewenangnya untuk keuntungan diri sendiri, orang lain atau kelompoknya sehingga merugikan perusahaan, sanksinya adalah PHK”;
Pasal 30 ayat (11) PHI PTKPI 2017-2019 :
“Melakukan, membantu, turut serta, atau memfasilitasi kegiatan pendulangan liar di area kerja atau di lingkungan perusahaan, sanksinya adalah PHK”;
7. Bahwa ketentuan Pasal 26 ayat (36) dan Pasal 30 ayat (11) PHI PTKPI 2017-2019 yang mengatur mengenai jenis pelanggaran dan sanksi atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut sama sekali tidak mensyaratkan untuk diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga terlebih dahulu, sehingga apabila sekali saja Tergugat terbukti melakukan



pelanggaran kerja tersebut, maka sanksi yang harus dikenakan terhadapnya adalah PHK;

8. Bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut tidak memerlukan adanya proses pidana terlebih dahulu untuk mendapatkan putusan dari hakim pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap, karena berdasarkan ketentuan Pasal 33 ayat (1) dan (2) PHI PTKPI 2017-2019, telah disepakati bahwa hanya terdapat 2 (dua) jenis pelanggaran kerja saja yang memerlukan proses secara pidana terlebih dahulu sebelum proses PHK, yakni pelanggaran kerja “Memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika atau zat adiktif”, serta pelanggaran kerja “Melakukan kejahatan terhadap nyawa (pembunuhan) pekerja, tamu atau orang lain”. Selain dari 2 (dua) jenis pelanggaran kerja tersebut, maka Penggugat dapat langsung menempuh upaya penyelesaian perselisihan PHK melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
9. Bahwa adapun isi ketentuan Pasal 33 ayat (1) dan (2) PHI PTKPI 2017-2019 sebagai berikut :
 - (1) Proses pidana hanya akan terlebih dahulu dilakukan dalam hal pekerja melakukan kesalahan berat di lingkungan kerja sebagai berikut :
 - a. Memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika atau zat adiktif;
 - b. Melakukan kejahatan terhadap nyawa (pembunuhan) pekerja, tamu atau orang lain;
 - (2) Selain dari kesalahan berat tersebut di atas pada Pasal 33 ayat (1), maka perusahaan dapat menempuh upaya penyelesaian melalui proses pidana atau menempuh upaya melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
10. Bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut telah menimbulkan ketidakharmonisan dalam menjalin hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat di lingkungan kerja, sehingga menjadi alasan yang mendesak bagi Penggugat untuk melakukan PHK terhadap Tergugat sesuai ketentuan poin 4 Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. SE-13/MEN/SJ-HK/II/2005, tanggal 7 Januari 2005 yang pada pokoknya menyatakan :

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



11. Bahwa pada tanggal 12 Desember 2018, Penggugat telah membebastugaskan Tergugat dari tugas dan tanggung jawabnya sebagai pekerja di lingkungan kerja, hingga pada tanggal 14 Januari 2019, Penggugat melakukan skorsing terhadap Tergugat untuk proses lebih lanjut ke tahap PHK dengan tetap membayar hak-haknya berupa upah pokok setiap bulan melalui rekening Tergugat yang tercatat pada sistem perusahaan;
12. Bahwa sebagai upaya untuk menyelesaikan perselisihan PHK antara Penggugat dan Tergugat, maka telah dilakukan perundingan secara bipartit pada tanggal 18, 25 dan 31 Januari 2019, namun karena tidak tercapai kata sepakat, sehingga pada tanggal 12 Februari 2019, Penggugat mencatatkan perselisihan tersebut ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mimika untuk dilakukan mediasi;
13. Bahwa Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mimika telah melakukan mediasi antara Penggugat dan Tergugat pada tanggal 4 April 2019, namun karena tidak tercapai kata sepakat sehingga pada tanggal 8 April 2019, Mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang pada pokoknya agar Penggugat melakukan PHK terhadap Tergugat sehubungan dengan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat pada tanggal 6 Desember 2018, dan membayar sisa haknya;
14. Bahwa melalui suratnya tertanggal 11 Juni 2019, Penggugat telah menyampaikan persetujuannya atas anjuran dari Mediator tersebut, dengan alasan selain karena pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat merupakan pelanggaran kerja serius yang sanksinya adalah PHK, juga karena pelanggaran kerja tersebut telah menimbulkan ketidakharmonisan kerja antara Penggugat dan Tergugat, sehingga apabila Penggugat tidak memberikan sanksi PHK atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat, maka selain akan menimbulkan preseden buruk bagi pekerja lain dalam menaati dan mematuhi setiap isi PKB dan PHI PTKPI, juga akan menimbulkan ketidakpastian hukum, karena ketentuan-ketentuan yang termuat dalam PKB dan PHI PTKPI 2017-2019 tidak dapat diimplementasikan secara maksimal;
15. Bahwa oleh karena Penggugat dan Tergugat tidak mencapai kata sepakat untuk menyelesaikan perselisihan PHK tersebut pada tingkat bipartit dan mediasi, maka sesuai ketentuan Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("UU 2/2004"), Penggugat melanjutkan penyelesaian perselisihan PHK terhadap

Halaman 5 dari 29 halaman Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



Tergugat ke tingkat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Kelas 1A sebagai pengadilan yang berwenang untuk memeriksa dan memutusnya;

16. Bahwa mengingat pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut sanksinya adalah PHK tanpa memerlukan pemberian surat peringatan pertama, kedua dan ketiga terlebih dahulu, maka sah dan beralasan menurut hukum bagi pengadilan untuk memutus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat;
17. Bahwa Penggugat sudah pernah memberikan tindakan disiplin berupa surat peringatan III (ketiga) sebagai bentuk pembinaan kepada Tergugat atas pelanggaran kerja mangkir/tidak masuk kerja yang dilakukan oleh Tergugat pada tanggal 9 Mei 2017 sesuai surat peringatan III (ketiga) tertanggal 15 Mei 2017, bahkan Tergugat telah membuat dan menandatangani surat pernyataan tertanggal 15 Mei 2017 yang pada pokoknya menyatakan akan memperbaiki sikap dan kinerjanya supaya lebih baik lagi, dan apabila kembali melakukan pelanggaran kerja maka siap dan bersedia untuk menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan, namun kenyataannya, justru Tergugat kembali lagi melakukan pelanggaran kerja pada tanggal 6 Desember 2018, dimana sanksi atas pelanggaran kerja tersebut adalah PHK;
18. Bahwa selama proses penyelesaian perselisihan PHK antara Penggugat dan Tergugat pada tingkat bipartit, mediasi hingga pengajuan gugatan ini ke pengadilan, Penggugat masih tetap membayarkan upah pokok Tergugat setiap bulan melalui rekening Tergugat yang tercatat pada sistem perusahaan;
19. Bahwa besarnya keseluruhan sisa hak yang akan dibayarkan oleh Penggugat kepada Tergugat melalui rekening Tergugat yang tercatat pada sistem perusahaan sehubungan dengan PHK terhadap Tergugat adalah sebesar Rp189.413.625,00- (seratus delapan puluh sembilan juta empat ratus tiga belas ribu enam ratus dua puluh lima rupiah) sebelum dipotong pajak, dengan rincian :

N o	Uraian	Nilai
1	Pesangon (9 x Rp10.980.500,00-)	Rp98.824.500,00-
2	Penghargaan Masa Kerja (6 x Rp10.980.500,00-)	Rp65.883.000,00-
3	Penggantian Perumahan dan Pengobatan	Rp24.706.125,00-

Halaman 6 dari 29 halaman Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(15% x Rp164.707.500,00-)	
Nilai keseluruhan sebelum dipotong pajak	Rp189.413.625,00-

20. Bahwa oleh karena gugatan ini didasarkan pada alasan yang sah menurut hukum, maka semua biaya yang timbul dalam perkara ini haruslah dibebankan kepada Tergugat;

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

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan PKB dan PHI PTKPI 2017-2019 adalah sah dan berlaku mengikat bagi Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja Penggugat;
3. Menyatakan Tergugat terbukti melakukan pelanggaran kerja, yakni melakukan hubungan dengan pihak ketiga yang dapat menciptakan konflik kepentingan dan/atau menyalahgunakan jabatan dan/atau wewenangnya untuk keuntungan diri sendiri, orang lain atau kelompoknya sehingga merugikan perusahaan, serta membantu atau memfasilitasi kegiatan pendulangan liar di area kerja atau di lingkungan perusahaan, dimana sanksi atas pelanggaran kerja tersebut adalah PHK sesuai ketentuan Pasal 26 ayat (36) dan Pasal 30 ayat (11) PHI PTKPI 2017-2019;
4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus terhitung sejak putusan ini diucapkan;
5. Menetapkan besarnya keseluruhan sisa hak yang akan dibayarkan oleh Penggugat kepada Tergugat melalui rekening yang tercatat pada sistem perusahaan adalah sebesar Rp189.413.625,00- (seratus delapan puluh sembilan juta empat ratus tiga belas ribu enam ratus dua puluh lima rupiah) sebelum dipotong pajak, dengan rincian :

N o	Uraian	Nilai
1	Pesangon (9 x Rp10.980.500,00-)	Rp98.824.500,00-
2	Penghargaan Masa Kerja (6 x Rp10.980.500,00-)	Rp65.883.000,00-
3	Penggantian Perumahan dan Pengobatan (15% x Rp164.707.500,00-)	Rp24.706.125,00-
	Nilai keseluruhan sebelum dipotong pajak	Rp189.413.625,00-



6. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

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

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan untuk Penggugat hadir diwakili oleh kuasanya Eustagius Berkasa, S.H., M.H., berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 3 September 2019, sedangkan Tergugat hadir diwakili oleh kuasanya Yosep Randongkir, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 18 Januari 2019;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 154 RBg Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak, akan tetapi upaya perdamaian tidak berhasil, sehingga pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan Penggugat pada tanggal 29 November 2019 yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat telah memberikan jawaban pada tanggal 6 Desember 2019 yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa gugatan tidak jelas dan/atau gugatan kabur karena alamat Tergugat yang tertulis di dalam gugatan tidak jelas. Dan alamat Tergugat yang sebenarnya adalah alamat Jalan Leo Mamiri, RT. 015 RW. 000 Kelurahan Sempan, Kecamatan Mimika Baru, Kabupaten Mimika, Propinsi Papua;
2. Bahwa posita satu benar adanya yang menyebutkan kalau Tergugat merupakan karyawan dari Penggugat yang telah bekerja dari tanggal 21 April 2004 sesuai surat keterangan pengganti perjanjian perseorangan tertanggal 30 Agustus 2019 dengan jabatan terakhir sebagai driver dengan upah pokok setiap bulan sebesar Rp10.980.500,00 (sepuluh juta sembilan ratus delapan puluh ribu lima ratus rupiah);
3. Bahwa posita dua Tergugat akan tanggapi sebagai berikut :
 - a. Tergugat tidak terdaftar dan bukan sebagai anggota organisasi Serikat Pekerja Kimia Energi Dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PT. Kuala Pelabuhan Indonesia (SP KEP SPSI PTKPI), maka Tergugat tidak dapat dikatakan diwakili oleh Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi Dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PT. Kuala Pelabuhan Indonesia (PUK SP KEP SPSI PT.KPI);
 - b. Tergugat adalah anggota Serikat Buruh pada Federasi Pertambangan Dan Energi PT. Kuala Pelabuhan Indonesia (FPE PTKPI) sejak tanggal 5 Agustus 2017 sampai dengan hari ini;



- c. Dalam Perjanjian Kerja Bersama Edisi ke XII dan Pedoman Hubungan Industrial Edisi ke VI Periode 2017-2019 PT. Kuala Pelabuhan Indonesia (PKB ke XII-PHI ke VI 2017-2019 PTKPI), Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi Dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PT. Kuala Pelabuhan Indonesia (PUK SP KEP SPSI PTKPI) tidak ikut serta dalam perundingan dan tidak menandatangani Perjanjian Kerja Bersama Edisi ke XII dan Pedoman Hubungan Industrial Edisi Ke VI Periode 2017-2019 PT. Kuala Pelabuhan Indonesia (PKB ke XII--PHI ke VI 2017-2019 PT. KPI);
4. Bahwa posita tiga benar adanya yang menyebutkan Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja Penggugat telah sepakat dan menandatangani PKB-PHI PTKPI 2017-2019 sebagai hukum dan/atau undang-undang yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh Penggugat dan Tergugat tanpa terkecuali;
5. Bahwa posita empat benar adanya yang menyebutkan berdasar laporan security nomor: LS/02/XII/AOR#3-SRM-PTFI/2018, tanggal 6 Desember 2018 dan laporan dugaan pelanggaran serta verifikasi masing-masing tertanggal 12 Desember 2018 Tergugat melakukan pelanggaran kerja serius yang sanksinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
6. Bahwa posita lima benar adanya yang menyatakan pengakuan Tergugat kepada tim investigasi gabungan perusahaan terkait pelanggaran yang telah dilakukan oleh Tergugat;
7. Bahwa posita enam dan tujuh Tergugat akananggapi sebagai berikut :
 - a. Dalam Pasal 26 ayat (36) Pedoman Hubungan Industrial (PHI) Edisi VI Periode 2017-2019;

“Melakukan hubungan dalam bentuk apapun dengan pihak ketiga, yang dapat menciptakan konflik kepentingan dan / atau menyalahgunakan jabatan dan / atau wewenangnya untuk keuntungan diri sendiri, orang lain atau kelompoknya sehingga merugikan perusahaan”;
 - b. Dalam hal “Merugikan perusahaan” Penggugat tidak dapat membuktikan besar jumlah kerugian yang dialami oleh Tergugat, untuk itu Tergugat tidak dapat dikatakan melanggar Pasal 26 ayat (36) PHI Edisi VI Periode 2017-2019, dengan sanksi PHK;
8. Bahwa posita delapan dan sembilan benar adanya yang menyebutkan pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat tergolong pelanggaran yang tidak memerlukan adanya proses pidana untuk mendapatkan kekuatan



hukum tetap berdasarkan Pasal 33 ayat (1) dan (2) PHI Edisi VI Periode 2017-2019;

9. Bahwa posita sepuluh Tergugat akananggapi sebagai berikut:
 - a. Bahwa hal yang selalu unik dan sering dilakukan oleh Penggugat adalah selalu berdalih karena pelanggaran kerja yang dilakukan Tergugat telah menimbulkan ketidakharmonisan dalam menjalin hubungan kerja;
 - b. Dalam kenyataannya terdapat pelanggaran kerja yang dikategorikan sama terhadap pelanggaran kerja yang telah dilakukan oleh Tergugat yaitu pelanggaran terhadap Pasal 26 ayat (36) yaitu "Melakukan hubungan dalam bentuk apapun dengan pihak ketiga, yang dapat menciptakan konflik kepentingan dan/atau menyalahgunakan jabatan dan/atau wewenangnya untuk keuntungan diri sendiri, orang lain atau kelompok sehingga merugikan perusahaan" yang sanksinya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan Pasal 30 ayat (11) yaitu "Melakukan, membantu, turut serta, atau memfasilitasi kegiatan pendulangan liar di área atau lingkungan perusahaan" yang sanksinya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) PHI Edisi VI Periode 2017-2019 PTKPI yang telah dilakukan oleh Sdr Donatus Zonggonau, pekerja PTKPI, nomor identitas pekerja 007167 jabatan General Foreman, Departemen Logistics & Operation Transport PTKPI pada tanggal 31 Maret 2019 yaitu membawa penumpang non-karyawan sebanyak 11 (sebelas) orang ibu-ibu yang berasal dari desa Banti Distrik Tembagapura–Papua;
 - c. Bahwa sebenarnya yang membuat ketidakharmonisan dalam menjalin hubungan kerja adalah Penggugat dengan cara memperkerjakan kembali Sdr Donatus Zonggonau yang adalah seorang staff senior dalam menagemen PTKPI, membuat perbedaan antara pekerja staff dan non-staff dan juga membuat perbedaan antara pekerja Papua asli 7 suku dan Papua non 7 suku;
 - d. Dengan adanya cara pandang dan dalih Penggugat terkait pemberlakuan putusan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial akan berakibat diskriminasi terhadap Tergugat dan seluruh pekerja Penggugat yang notabene adalah pekerja asli Papua non 7 suku;
10. Bahwa posita sebelas sampai dengan tiga belas benar adanya yang menyebutkan beberapa tahapan penyelesaian perselisihan hubungan kerja yang telah ditempuh antara Penggugat dan Tergugat;

Halaman 10 dari 29 halaman Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



11. Bahwa posita empat belas Tergugat akananggapi sebagai berikut :
 - a. Pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat tidak menimbulkan ketidakharmonisan antara Penggugat dan Tergugat hal ini terbukti oleh Tergugat yang selalu melakukan komunikasi yang baik melalui handphone maupun mendatangi langsung kepada pimpinan departemen dimana Tergugat bekerja dan juga kepada Penggugat melalui Departemen HR-IR yang menangani atau bertugas menyelesaikan masalah hubungan industrial;
 - b. Penggugat seharusnya dapat mempekerjakan kembali Tergugat karena tidak menimbulkan dampak preseden buruk terhadap pekerja lain di lingkungan perusahaan PTKPI, karena Penggugat telah mempekerjakan karyawan lain dengan pelanggaran kerja yang tergolong sama dalam pasal yang dikenakan terhadap Tergugat saat ini;
 - c. Tergugat adalah salah satu pekerja asli Papua non 7 suku yang sangat disiplin, berprestasi baik serta banyak berkontribusi terhadap Penggugat;
12. Bahwa posita lima belas benar adanya yaitu Penggugat dan Tergugat telah menempuh tahapan penyelesaian mulai dari bipartit dan mediasi maka, Penggugat melanjutkan penyelesaian perselisihan PHK dengan Tergugat ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Kelas 1 A Jayapura;
13. Bahwa posita enam belas Tergugat akananggapi sebagai berikut:
 - a. Bahwa penyelesaian perselisihan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dapat diselesaikan di tingkat bipartit dan/atau di tingkat mediasi apabila Penggugat beritikad baik;
 - b. Pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat dengan kategori sanksi PHK masih dapat diberi pembinaan karena pertimbangan Tergugat selama menjalani proses penyelesaian perselisihan PHK, Tergugat sangat aktif dalam memberikan keterangan yang sebenarnya dalam proses investigasi, memenuhi setiap panggilan penyelesaian melalui bipartit I, II, dan III hingga proses mediasi;
14. Bahwa posita tujuh belas Tergugat akananggapi sebagai berikut bahwa benar Tergugat pernah diberi surat peringatan ke III (tiga) pada tanggal 9 Mei 2017 dan telah menjalani sesuai ketentuan berlakunya surat peringatan III (tiga) tersebut yaitu selama 6 (enam) bulan maka Penggugat tidak dapat berdalih terhadap surat peringatan tersebut;



15. Bahwa posita delapan belas benar adanya yang menyebutkan Penggugat sampai saat mengajukan gugatan ke pengadilan masih tetap membayarkan upah pokok setiap bulan melalui rekening Tergugat;
16. Bahwa posita sembilan belas benar adanya yang menyebutkan sebagai berikut:
- Besar keseluruhan perhitungan hak yang harus diterima oleh Tergugat apabila putusan PHK adalah sebesar Rp189.413.625,00 (seratus delapan puluh sembilan juta empat ratus tiga belas ribu enam ratus dua puluh lima rupiah) sebelum dipotong pajak;
 - Bahwa Pasal 156 ayat (1) dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), Penggugat diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang harus diterima oleh Tergugat;
 - Bahwa Tergugat telah bekerja sejak tanggal 21 April 2004 dengan upah sebesar Rp10.980.500,00 (sepuluh juta sembilan ratus delapan puluh ribu lima ratus rupiah) dengan masa kerja 15 (lima belas) tahun 8 (delapan) bulan;
 - Penghitungan pesangon sebagai berikut:
 - Uang pesangon : $1 \times 9 \text{ bulan} \times \text{Rp}10.980.500,00 = \text{Rp}98.824.500,00$
 - Uang penghargaan masa kerja : $1 \times 6 \text{ bulan} \times \text{Rp}10.980.500,00 = \text{Rp}65.883.000,00$
 - Uang penggantian hak : $15\% \times \text{Rp}164.707.500,00 = \text{Rp}24.706.125,00$
 - Sehingga total yang harus dibayarkan oleh Penggugat adalah sebesar Rp189.413.625,00
17. Bahwa posita dua puluh Tergugat akananggapi sebagai berikut bahwa karena gugatan ini tidak didasarkan pada alasan yang sah menurut hukum, maka semua biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Penggugat;
- Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas, maka Tergugat mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Negeri Jayapura Kelas 1 A yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar berkenaan untuk memutuskan:
- Dalam pokok perkara
- Menolak gugatan Penggugat seluruhnya;
 - Menerima dan mengabulkan jawaban gugatan untuk seluruhnya;
 - Menyatakan Tergugat tidak terbukti melakukan pelanggaran Pasal 26 ayat (36) yaitu Melakukan hubungan dalam bentuk apapun dengan pihak



- ketiga, yang dapat menciptakan konflik kepentingan dan/atau menyalahgunakan jabatan dan/atau wewenangnya untuk keuntungan diri sendiri, orang lain atau kelompok sehingga merugikan perusahaan;
4. Memerintah Penggugat untuk mempekerjakan kembali Tergugat karena Tergugat adalah karyawan asli Papua yang mempunyai tanggung jawab sebagai tulang punggung keluarga untuk menafkahi 1 (satu) orang istri dan 5 (lima) orang anak dan juga menafkahi orang tuanya;
 5. Memerintah Penggugat untuk mempekerjakan kembali Tergugat setelah diputusnya perkara ini;
 6. Menghukum Penggugat untuk menanggung segala biaya yang timbul dalam perkara ini;

Menetapkan putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik kasasi, peninjauan kembali, maupun perlawanan atas putusan dalam perkara ini (*uit voer baar bij voorraad*);

Atau bilamana Majelis Hakim yang mulia berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat di atas Penggugat telah mengajukan replik pada tanggal 10 Desember 2019, dan Tergugat tidak mengajukan duplik;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian cocok dengan aslinya dan sebagian lainnya tidak ada aslinya lalu diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-49, yaitu sebagai berikut:

1. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat keterangan pengganti perjanjian kerja perorangan tanggal 30 Agustus 2019, yang diberi tanda bukti P-1;
2. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat keputusan dari Disnakertrans Kabupaten Mimika perihal pendaftaran PKB PT.KPI, yang diberi tanda bukti P-2;
3. Fotokopi sesuai dengan aslinya perihal isi ketentuan Pasal 70 ayat (1) PKB PT.KPI Edisi XII Periode 2017-2019, yang diberi tanda bukti P-3;
4. Fotokopi sesuai dengan aslinya perihal isi ketentuan Pasal 72 PKB PTKPI 2017-2019, yang diberi tanda bukti P-4;
5. Fotokopi sesuai dengan aslinya perihal isi halaman 52 dan 53 PKB PTKPI 2017-2019, yang diberi tanda bukti P-5;
6. Fotokopi sesuai dengan aslinya perihal isi ketentuan Pasal 8 ayat (3) PKB PTKPI 2017-2019, yang diberi tanda bukti P-6;



7. Fotokopi sesuai dengan aslinya perihal isi ketentuan Pasal 1338 alinea kesatu KUHPdata, yang diberi tanda bukti P-7;
8. Fotokopi sesuai dengan aslinya perihal isi ketentuan Pasal 126 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang diberi tanda bukti P-8;
9. Fotokopi sesuai dengan aslinya perihal laporan security nomor LS/02/XII/AOR#3-SRM PTFI/2018 tanggal 6 Desember 2018, yang diberi tanda bukti P-9;
10. Fotokopi sesuai dengan aslinya perihal laporan dugaan pelanggaran tanggal 12 Desember 2018, yang diberi tanda bukti P-10;
11. Fotokopi sesuai dengan aslinya perihal laporan verifikasi tanggal 12 Desember 2018, yang diberi tanda bukti P-11;
12. Fotokopi sesuai dengan aslinya perihal isi ketentuan Pasal 26 ayat (36) Pedoman Hubungan Industrial PT.KPI Edisi VI 2017-2019, yang diberi tanda bukti P-12;
13. Fotokopi sesuai dengan aslinya perihal isi ketentuan Pasal 30 ayat (11) PHI PTKPI 2017-2019, yang diberi tanda bukti P-13;
14. Fotokopi sesuai dengan aslinya perihal isi ketentuan Pasal 33 ayat (1) dan (2) PHI PTKPI 2017-2019, yang diberi tanda bukti P-14;
15. Fotokopi dari fotokopi rumusan hukum rapat pleno Kamar Mahkamah Agung Republik Indonesia tahun 2015 angka 2 huruf e halaman 3 sampai 4 tanggal 29 Desember 2015, yang diberi tanda bukti P-15;
16. Fotokopi dari fotokopi SEMA nomor 03 Tahun 2015 tentang pemberlakuan rumusan hukum rapat pleno kamar Mahkamah Agung Republik Indonesia tahun 2015, yang diberi tanda bukti P-16;
17. Fotokopi sesuai dengan aslinya perihal kronologi kejadian yang ditulis dan ditanda tangani oleh Tergugat, yang diberi tanda bukti P-17;
18. Fotokopi sesuai dengan aslinya perihal surat pengajuan pembebasan sementara tanggal 12 Desember 2018, yang diberi tanda bukti P-18;
19. Fotokopi sesuai dengan aslinya perihal surat pembebasan sementara tanggal 12 Desember 2018, yang diberi tanda bukti P-19;
20. Fotokopi sesuai dengan aslinya perihal surat pemberitahuan skorsing tanggal 11 Januari 2019, yang diberi tanda bukti P-20;
21. Fotokopi sesuai dengan aslinya perihal foto barang bukti dan para pendulang liar, yang diberi tanda bukti P-21;



22. Fotokopi sesuai dengan aslinya perihal surat panggilan wawancara I, saksi an. Benediktus Pius Watlitir tanggal 13 Desember 2018, yang diberi tanda bukti P-22;
23. Fotokopi sesuai dengan aslinya perihal surat panggilan wawancara I, saksi atas nama Alianto Bancin tanggal 14 Desember 2018, yang diberi tanda bukti P-23;
24. Fotokopi sesuai dengan aslinya perihal surat panggilan wawancara I, saksi atas nama Yunus Arnold tanggal 18 Desember 2018, yang diberi tanda bukti P-24;
25. Fotokopi sesuai dengan aslinya perihal surat panggilan wawancara I, atas nama Fetrik Kabarek (Tergugat), yang diberi tanda bukti P-25;
26. Fotokopi sesuai dengan aslinya perihal berita acara wawancara saksi atas nama Benediktus Pius Watlitir tanggal 14 Desember 2018, yang diberi tanda bukti P-26;
27. Fotokopi sesuai dengan aslinya perihal berita acara wawancara saksi atas nama Alianto Bancin tanggal 17 Desember 2018, yang diberi tanda bukti P-27;
28. Fotokopi sesuai dengan aslinya perihal berita acara wawancara saksi atas nama Yunus Arnold Rumbino tanggal 19 Desember 2018, yang diberi tanda bukti P-28;
29. Fotokopi sesuai dengan aslinya perihal berita acara wawancara terlapor atas nama Fetrik Kabarek (Tergugat) tanggal 20 Desember 2018, yang diberi tanda bukti P-29;
30. Fotokopi sesuai dengan aslinya daftar hadir tanggal 14 Desember 2018, yang diberi tanda bukti P-30;
31. Fotokopi sesuai dengan aslinya daftar hadir tanggal 17 Desember 2018, yang diberi tanda bukti P-31;
32. Fotokopi sesuai dengan aslinya daftar hadir tanggal 19 Desember 2018, yang diberi tanda bukti P-32;
33. Fotokopi sesuai dengan aslinya daftar hadir tanggal 20 Desember 2018, yang diberi tanda bukti P-33;
34. Fotokopi sesuai dengan aslinya undangan bipartit pertama (I) tanggal 16 Januari 2019, yang diberi tanda bukti P-34;
35. Fotokopi sesuai dengan aslinya undangan bipartit kedua (II) tanggal 23 Januari 2019, yang diberi tanda bukti P-35;
36. Fotokopi sesuai dengan aslinya undangan bipartit ketiga (III) tanggal 31 Januari 2019, yang diberi tanda bukti P-36;



37. Fotokopi sesuai dengan aslinya risalah perundingan bipartit pertama (I) tanggal 18 Januari 2019, yang diberi tanda bukti P-37;
38. Fotokopi sesuai dengan aslinya risalah bipartit kedua (II) tanggal 25 Januari 2019, yang diberi tanda bukti P-38;
39. Fotokopi sesuai dengan aslinya risalah bipartit ketiga (III) tanggal 31 Januari 2019, yang diberi tanda bukti P-39;
40. Fotokopi sesuai dengan aslinya daftar hadir bipartit I, yang diberi tanda bukti P-40;
41. Fotokopi sesuai dengan aslinya daftar hadir bipartit II, yang diberi tanda bukti P-41;
42. Fotokopi sesuai dengan aslinya daftar hadir bipartit III, yang diberi tanda bukti P-42;
43. Fotokopi sesuai dengan aslinya resume tanggal 10 Januari 2019, yang diberi tanda bukti P-43;
44. Fotokopi sesuai dengan aslinya perihal surat permohonan mediasi perselisihan hubungan industrial tanggal 12 Februari 2019, yang diberi tanda bukti P-44;
45. Fotokopi sesuai dengan aslinya perihal surat panggilan mediasi I tanggal 2 April 2019, yang diberi tanda bukti P-45;
46. Fotokopi sesuai dengan aslinya perihal surat anjuran perselisihan PHK tanggal 8 April 2019, yang diberi tanda bukti P-46;
47. Fotokopi sesuai dengan aslinya perihal risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial tanggal 5 April 2019, yang diberi tanda bukti P-47;
48. Fotokopi sesuai dengan aslinya perihal surat tanggapan atas anjuran kasus perselisihan PHK an Fetrik Kabarek (Tergugat) tanggal 11 Juni 2019, yang diberi tanda bukti P-48;
49. Fotokopi sesuai dengan aslinya perihal rincian pembayaran akhir sdr Fetrik Kabarek (Tergugat), yang diberi tanda bukti P-49;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut untuk mendukung dalil-dalil gugatannya Penggugat juga telah menghadirkan 3 (tiga) orang saksi masing-masing bernama Wartadi, James Kayame, dan Kosikin Fahmi yang telah memberi keterangan di persidangan di bawah sumpah sebagaimana keterangan selengkapnya termuat dalam berita acara pemeriksaan persidangan terlampir menjadi satu bagian yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

Menimbang, bahwa demikian pula Tergugat untuk membuktikan dalil-dalil jawabannya telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian cocok dengan aslinya dan



sebagian lainnya tidak ada aslinya lalu diberi tanda bukti T-1 sampai dengan bukti T-22, yaitu sebagai berikut:

1. Fotokopi sesuai dengan aslinya kartu tanda penduduk (KTP) atas nama Fetrik Kabarek, yang diberi tanda bukti T-1;
2. Fotokopi dari fotokopi kartu keluarga, yang diberi tanda bukti T-2;
3. Fotokopi sesuai dengan aslinya universal ID card PT.KPI atas nama Fetrik Kabarek, yang diberi tanda bukti T-3;
4. Fotokopi sesuai dengan aslinya kartu tanda anggota federasi pertambangan dan energi PT. KPI atas nama Fetrik Kabarek, yang diberi tanda bukti T-4;
5. Fotokopi dari fotokopi formulir pendaftaran anggota, yang diberi tanda bukti T-5;
6. Fotokopi dari fotokopi surat kuasa pemotongan iuran anggota FPE PT.KPI, yang diberi tanda bukti T-6;
7. Fotokopi dari fotokopi surat pengunduran diri sebagai anggota PUK FSP – KEP SPSI PT.KPI, yang diberi tanda bukti T-7;
8. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat rekomendasi pimpinan PAD PT.KPI, yang diberi tanda bukti T-8;
9. Fotokopi dari fotokopi histori kasus perkara catatan warning atas nama Fetrik Kabarek, yang diberi tanda bukti T-9;
10. Fotokopi dari fotokopi risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang diberi tanda bukti T-10;
11. Fotokopi dari fotokopi general informasi karyawan atas nama Donatus Zonggonau, yang diberi tanda bukti T-11;
12. Fotokopi dari fotokopi histori kasus perkara catatan warning atas nama Donatus Zonggonau, yang diberi tanda bukti T-12;
13. Fotokopi dari fotokopi laporan dugaan pelanggaran kasus atas nama Donatus Zonggonau, yang diberi tanda bukti T-13;
14. Fotokopi dari fotokopi laporan security kasus atas nama Donatus Zonggonau, yang diberi tanda bukti T-14;
15. Fotokopi dari fotokopi dokumentasi kasus atas nama Donatus Zonggonau, yang diberi tanda bukti T-15;
16. Fotokopi dari fotokopi surat keterangan saksi atas nama Edison Meokbon, yang diberi tanda bukti T-16;
17. Fotokopi dari fotokopi surat keterangan saksi atas nama Yustus Kiminon, yang diberi tanda bukti T-17;
18. Fotokopi dari fotokopi surat keterangan saksi atas nama David Thomas, yang diberi tanda bukti T-18;



19. Fotokopi dari fotokopi anjuran mediasi Disnakertrans Kabupaten Mimika sdr. Donatus Zonggonau, yang diberi tanda bukti T-19;
20. Fotokopi dari fotokopi perjanjian bersama (PB) atas nama Donatus Zonggonau, yang diberi tanda bukti T-20;
21. Fotokopi dari fotokopi surat peringatan atas nama Donatus Zonggonau, yang diberi tanda bukti T-21;
22. Fotokopi dari fotokopi panggilan kembali bekerja atas nama Donatus Zonggonau, yang diberi tanda bukti T-22;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut untuk mendukung dalil-dalil gugatannya Tergugat juga telah menghadirkan 1 (satu) orang saksi bernama Yohanes David Making yang telah memberi keterangan di persidangan di bawah sumpah sebagaimana keterangan selengkapnya termuat dalam berita acara pemeriksaan persidangan terlampir menjadi satu bagian yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulannya secara tertulis tanggal 31 Januari 2020;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim meneliti dan memeriksa jawaban dari Tergugat tidak secara eksplisit menjelaskan materi eksepsi didalam jawaban, namun pada poin 1 jawaban Tergugat mengajukan materi eksepsi, oleh karena itu Majelis Hakim akan mempertimbangkan eksepsi terlebih dahulu sebelum masuk pada pokok perkara;

DALAM EKSEPSI

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

1. Eksepsi gugatan kabur dan/atau gugatan tidak jelas karena dalam petitum gugatan Penggugat menyebutkan alamat Tergugat adalah di kompleks Pasar Damai Sempan, Kelurahan Inauga, Distrik Wania (dahulu Distrik Mimika Baru) Kabupaten Mimika, Provinsi Papua padahal alamat Tergugat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebenarnya beralamat di Jalan Leo Mamiri, RT. 015 RW. 000 Kelurahan Sempan, Kecamatan Mimika Baru, Kabupaten Mimika, Provinsi Papua oleh karena ketidaksesuaian antara gugatan Penggugat dengan identitas Tergugat;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan repliknya sebagai berikut:

Bahwa dalam data/sistem Penggugat, Tergugat melaporkan alamat/tempat tinggalnya adalah menggunakan alamat kompleks Pasar Damai Sempan, Kelurahan Inauga, Distrik Wania (dahulu Distrik Mimika Baru) Kabupaten Mimika, Provinsi Papua sebagaimana yang telah disebutkan dalam gugatan;

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

Menimbang, bahwa terkait ketidaksesuaian alamat Tergugat dalam gugatan Penggugat yang menyebutkan identitas Tergugat tidak sesuai dengan identitas Tergugat maka Majelis Hakim berpendapat bahwa identitas Tergugat sudah cukup jelas karena ternyata Tergugat hadir di persidangan guna mempertahankan hak-haknya di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Kelas 1 A, oleh karena itu eksepsi mengenai gugatan kabur haruslah ditolak;

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

DALAM POKOK PERKARA

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

Menimbang, bahwa setelah membaca dan mempelajari dengan seksama isi dan maksud dari surat gugatan Penggugat, maka Pengadilan berpendapat yang menjadi inti pokok dari gugatan Penggugat ialah Penggugat mendalilkan Tergugat sebagai pekerja Penggugat sejak tanggal 21 April 2004 dengan jabatan terakhir sebagai LH Driver di departemen *cargo transport HL* pada tanggal 6 Desember 2018 telah melakukan pelanggaran kerja karena bekerja sama dengan oknum aparat keamanan untuk membantu atau memfasilitasi non karyawan/pendulang yang akan melakukan kegiatan pendulangan liar di area kerja atau lingkungan perusahaan, pelanggaran kerja tersebut telah menimbulkan ketidakharmonisan kerja antara Penggugat dan

Halaman 19 dari 29 halaman Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap

Disclaimer

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



Tergugat serta apabila Penggugat tidak memberikan sanksi PHK atas pelanggaran kerja tersebut akan menimbulkan preseden buruk bagi pekerja lain dalam menaati dan mematuhi isi dari PKB dan PHI yang berlaku di perusahaan;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengakui pelanggaran yang dilakukan bekerja sama dengan oknum aparat keamanan untuk membantu atau memfasilitasi non karyawan/pendulang yang akan melakukan kegiatan pendulangan liar di area kerja atau lingkungan perusahaan dan Tergugat juga telah mengakui bahwa pelanggaran kerja tersebut merupakan pelanggaran kerja serius yang sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja, namun Tergugat beranggapan bahwa pelanggaran tersebut masih dapat diberi pembinaan maka dari itu Tergugat mohon untuk dapat dipekerjakan kembali pada posisi semula pada perusahaan Penggugat;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat adalah pekerja yang bekerja pada Penggugat sejak tanggal 21 April 2004 sampai dengan gugatan *a quo* didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura;
2. Bahwa jabatan terakhir Tergugat adalah sebagai *Driver* Departemen *Cargo Transport HL* dengan upah pokok setiap bulannya sebesar Rp10.980.500,00- (sepuluh juta sembilan ratus delapan puluh ribu lima ratus rupiah) sebelum dipotong pajak;
3. Bahwa antara Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja Penggugat telah menyetujui dan menandatangani Perjanjian Kerja Bersama PT Kuala Pelabuhan Indonesia Edisi XII Tahun 2017-2019 dan Buku Pedoman Hubungan Industrial PT Kuala Pelabuhan Indonesia Edisi VI Tahun 2017-2019, sehingga mengikat untuk dijalankan oleh kedua belah pihak;
4. Bahwa pada tanggal 6 Desember 2018, Tergugat telah bekerjasama dengan oknum aparat keamanan untuk membantu atau memfasilitasi non karyawan/pendulang melakukan kegiatan pendulangan liar di area kerja atau di lingkungan perusahaan Penggugat;
5. Bahwa terhitung sejak tanggal 12 Desember 2018 Penggugat telah membebastugaskan Tergugat hingga tanggal 14 Januari 2019 Penggugat melakukan skorsing, dengan tetap membayar hak-hak Tergugat;
6. Bahwa Penggugat sudah pernah memberikan surat peringatan III (ketiga) sebagai bentuk pembinaan atas pelanggaran kerja mangkir/tidak masuk kerja, dan telah membuat dan menandatangani surat pernyataan tanggal 15 Mei 2017;

Halaman 20 dari 29 halaman Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



7. Bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit dan mediasi telah dilakukan akan tetapi gagal;

Menimbang, bahwa dengan demikian yang menjadi perselisihan pokok antara Penggugat dan Tergugat dalam perkara ini adalah apakah Tergugat pada saat bekerja sebagai karyawan Penggugat dengan jabatan sebagai Driver di PT Kuala Pelabuhan Indonesia telah melakukan pelanggaran kerja terhadap ketentuan Perjanjian Kerja Bersama Pedoman Hubungan Industrial, sehingga memenuhi kriteria pelanggaran fundamental berdasarkan ketentuan Pasal 26 ayat (36) dan Pasal 30 ayat (11) Pedoman Hubungan Industrial PT Kuala Pelabuhan Indonesia yang mana sanksinya adalah Pemutusan Hubungan Kerja;

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

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti berupa 49 (empat puluh sembilan) surat yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-49 serta menghadirkan 3 (tiga) orang saksi dibawah sumpah bernama 1. Wartadi, 2. James Kayame, 3. Kosikin Fahmi;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa 22 (dua puluh dua) surat yang diberi tanda bukti T-1 sampai dengan T-22 serta menghadirkan 1 (satu) orang saksi bernama Yohanes David Making;

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

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti tertulis Penggugat dan Tergugat yang diberi tanda bukti P-1, P-49, T-3 diperoleh fakta Tergugat adalah pekerja Penggugat sejak tanggal 21 April 2004 jabatan terakhir *Driver* dengan upah pokok sejumlah Rp10.980.500,00 (sepuluh juta sembilan ratus delapan puluh ribu lima ratus rupiah), dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat bersifat tetap, masa kerja terhitung sejak tanggal 21 April 2004 (15 tahun) sehingga untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Tergugat harus tetap berpedoman pada

Halaman 21 dari 29 halaman Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



peraturan perundang-undangan yang berlaku i.c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jo. Perjanjian Kerja Bersama Pedoman Hubungan Industrial yang berlaku di perusahaan;

Menimbang, bahwa dari bukti P-46, P-47, T-10 berupa anjuran tanggal 8 April 2019 dan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial diperoleh fakta perselisihan antara Penggugat dan Tergugat telah di mediasi oleh mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mimika Provinsi Papua;

Menimbang, bahwa untuk menentukan apakah benar Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja karena bekerja sama dengan oknum aparat keamanan untuk membantu atau memfasilitasi non karyawan/pendulang yang akan melakukan kegiatan pendulangan liar di area kerja atau lingkungan perusahaan tersebut dapat dijadikan dasar untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat, Majelis Hakim akan mempertimbangkan seluruh bukti-bukti yang ada kaitannya dengan hal tersebut, sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-3 sampai dengan P-6, dan P-12 sampai dengan P-14, berupa Perjanjian Kerja Bersama Pedoman Hubungan Industrial PT Kuala Pelabuhan Indonesia tentang Pedoman Tata Tertib dan Disiplin Kerja tahun 2017-2019 diperoleh fakta Penggugat telah mempunyai pedoman terhadap kriteria pelanggaran disiplin dan tertib umum dimana dalam hal perjanjian kerja bersama pedoman hubungan industrial tersebut telah dimuat pedoman dan batas-batas terhadap ketentuan yang tidak boleh dilanggar oleh seluruh pekerja PT Kuala Pelabuhan Indonesia termasuk Tergugat;

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan terlebih dahulu **Petitum angka 2** (dua) dimana Penggugat pada pokoknya memohon agar menyatakan perjanjian kerja bersama pedoman hubungan industrial PT Kuala Pelabuhan Indonesia tahun 2017-2019 adalah sah berlaku mengikat bagi Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja Penggugat, Majelis Hakim pertimbangan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa mengenai pengaturan terkait dengan perjanjian kerja bersama telah diatur dalam ketentuan Pasal 124 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka dalam hal isi perjanjian kerja bersama sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dinyatakan sah dan mempunyai kekuatan hukum mengikat berlaku bagi seluruh pekerja termasuk Tergugat;

Menimbang, bahwa oleh karena perjanjian kerja bersama pedoman hubungan industrial PT Kuala Pelabuhan Indonesia tahun 2017-2019 telah

Halaman 22 dari 29 halaman Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

disepakati antara PUK serikat pekerja PT Kuala Pelabuhan Indonesia dan telah merujuk pada ketentuan sebagaimana dimaksud Pasal 124 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kemudian perjanjian kerja bersama pedoman hubungan industrial telah terdaftar pada instansi kementerian ketenagakerjaan bukti P-2, P-5, maka perjanjian kerja bersama tersebut menjadi pedoman dan aturan hukum yang mengikat bagi Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan di atas maka perjanjian kerja bersama pedoman hubungan industrial PT Kuala Pelabuhan Indonesia tahun 2017-2019 telah memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 124 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga beralasan bagi Majelis Hakim untuk melanjutkan pemeriksaan terhadap pokok perkara;

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk menentukan apakah benar Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja yakni pelanggaran kerja telah bekerja sama dengan oknum aparat keamanan untuk membantu atau memfasilitasi non karyawan/pendulang yang akan melakukan kegiatan pendulangan liar di area kerja atau lingkungan perusahaan sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja bersama pedoman hubungan industrial, Majelis Hakim akan mempertimbangkan seluruh bukti-bukti yang ada kaitannya dengan hal tersebut sebagai berikut:

Menimbang, bahwa dari bukti P-10 berupa laporan dugaan pelanggaran tanggal 12 Desember 2018, bukti P-11 laporan verifikasi tanggal 12 Desember 2018, bukti P-26 berupa berita acara wawancara tanggal 14 Desember 2018 atas nama Benediktus Pius Watlitir dihubungkan dengan keterangan saksi Kosikin Fahmi diperoleh fakta pada hari Kamis tanggal 6 Desember 2018 saat melakukan kegiatan rutin pemeriksaan kendaraan di checkpoint MP40 pada pukul 22:55 kendaraan LWB 01-3414 dari arah lowland tujuan highland yang dikendarai oleh Tergugat berhenti dipintu naik untuk melakukan check in kartu ID dan kartu kendaraan petugas security sebelum tagging kartu ID dimesin swipe meminta ijin kepada Tergugat untuk melakukan pemeriksaan terhadap kendaraan dan penumpang ditemukan 6 (enam) orang penumpang dikursi belakang 2 (dua) orang berjenis kelamin perempuan (ibu-ibu) dan 4 orang berjenis kelamin pria (bapak-bapak) yang tidak dilengkapi dengan surat jalan dan perlengkapan safety;

Menimbang, bahwa dari bukti P-29 berupa berita acara wawancara Tergugat tanggal 20 Desember 2018 diperoleh fakta Tergugat mengakui telah

Halaman 23 dari 29 halaman Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

melakukan pelanggaran kerja yakni telah bekerja sama dengan oknum aparat keamanan untuk membantu atau memfasilitasi non karyawan/pendulang yang akan melakukan kegiatan pendulangan liar di area kerja atau lingkungan perusahaan, dari keterangan Tergugat pada hari Kamis tanggal 6 Desember 2018 Tergugat yang bertugas sebagai driver di departemen *cargo transport HL*, pada pukul 21:30 Tergugat dihubungi oleh non karyawan/pendulang via handphone minta diantar ke MP 50 setelah itu Tergugat menghubungi oknum anggota TNI yang bertugas di Check point 34 yang menyanggupi untuk membackup Tergugat ke MP 50, hasil negosiasi dengan non karyawan sepakat antara Tergugat dan non karyawan untuk mengeluarkan biaya Rp350.000,00- (tiga ratus lima puluh ribu rupiah) per orang setelah itu Tergugat bersama oknum anggota TNI turun ke area jalan tambang MP 28 untuk menjemput non karyawan dengan menggunakan kendaraan milik perusahaan LWB 01-3414 dan langsung bergerak kearah MP 50, pukul 22:55 wit Tergugat tiba di pos security check point MP 40, security melakukan pemeriksaan pada kendaraan dan penumpang ditemukan 6 (enam) orang non karyawan berada di kursi belakang mobil yang dikendarai Tergugat tanpa surat jalan dan ijin dari atasan;

Menimbang, bahwa dari uraian diatas dihubungkan dengan keterangan saksi Wartadi Purwehartono diperoleh fakta Tergugat telah melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugas dan tanggung jawabnya, karena Tergugat seharusnya bertugas melakukan pengawasan terhadap kendaraan/trailer yang akan dioperasikan bukan mengurus non karyawan yang akan melakukan kegiatan pendulangan liar di area perusahaan atau lingkungan kerja apalagi dengan motivasi untuk mendapatkan keuntungan pribadi;

Menimbang, bahwa dari bukti P-12 berupa perjanjian kerja bersama pedoman hubungan industrial tahun 2017-2019 Pasal 26 ayat (36) menyatakan melakukan hubungan dalam bentuk apapun dengan pihak ketiga, yang dapat menciptakan konflik kepentingan dan/atau menyalahgunakan jabatan dan/atau wewenangnya untuk keuntungan diri sendiri, orang lain atau kelompoknya sehingga merugikan perusahaan sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa dari bukti P-13 berupa perjanjian kerja bersama pedoman hubungan industrial tahun 2017-2019 Pasal 30 ayat (11) menyatakan melakukan, membantu, turut serta, atau memfasilitasi kegiatan pendulangan liar di area kerja atau di lingkungan perusahaan sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa apabila Tergugat melakukan pekerjaan bekerja sama dengan oknum aparat keamanan untuk membantu atau memfasilitasi non

Halaman 24 dari 29 halaman Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



karyawan/pendulang yang akan melakukan kegiatan pendulangan liar di area kerja atau lingkungan perusahaan atas kemauan sendiri dan tanpa sepengetahuan atau ijin dari atasan, maka merujuk pada ketentuan Pasal 26 ayat (36) Perjanjian Kerja Bersama Pedoman Hubungan Industrial, Tergugat tidak memiliki kapasitas sebagai perantara untuk mengantarkan non karyawan masuk ke area perusahaan atau lingkungan perusahaan untuk melakukan pendulangan liar dengan motivasi untuk mendapatkan bayaran, dikarenakan dalam Pasal 26 ayat (36) Perjanjian Kerja Bersama Pedoman Hubungan Industrial secara eksplisit melarang untuk melakukan hubungan dalam bentuk apapun dengan pihak ketiga, yang dapat menciptakan konflik kepentingan dan/atau menyalahgunakan jabatan dan/atau wewenangnya untuk keuntungan diri sendiri, orang lain atau kelompoknya sehingga merugikan perusahaan. Dengan kata lain, Pasal 26 ayat (36) PKB PHI melarang untuk melakukan hubungan dalam bentuk apapun dengan pihak ketiga, Oleh karena, Tergugat telah membantu atau memfasilitasi non karyawan/pendulang yang akan melakukan kegiatan pendulangan liar di area kerja atau lingkungan perusahaan sedangkan Tergugat sendiri tidak memiliki kapasitas untuk hal tersebut maka perbuatan yang Tergugat lakukan bertentangan dengan aturan Penggugat;

Menimbang, bahwa apabila Tergugat melakukan pekerjaan bekerja sama dengan oknum aparat keamanan untuk membantu atau memfasilitasi non karyawan/pendulang yang akan melakukan kegiatan pendulangan liar di area kerja atau lingkungan perusahaan atas kemauan sendiri dan tanpa sepengetahuan atau ijin dari atasan, maka merujuk pada ketentuan Pasal 30 ayat (11) Perjanjian Kerja Bersama Pedoman Hubungan Industrial, melarang untuk melakukan, membantu, turut serta, atau memfasilitasi kegiatan pendulangan liar di area kerja atau di lingkungan perusahaan Dengan kata lain, Pasal 30 ayat (11) PKB PHI melarang untuk melakukan, membantu, turut serta, atau memfasilitasi kegiatan pendulangan liar, Oleh karena, Tergugat telah membantu, turut serta, atau memfasilitasi kegiatan pendulangan liar sedangkan Tergugat sendiri tidak memiliki kapasitas untuk hal tersebut maka perbuatan yang Tergugat lakukan bertentangan dengan aturan Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta yang terungkap di persidangan dari keterangan saksi Wartadi dan saksi Kosikin Fahmi yang bersesuaian satu dengan lainnya dimana untuk tindakan membantu atau memfasilitasi non karyawan/pendulang yang akan melakukan kegiatan pendulangan liar di area kerja adalah tindakan yang tidak dibenarkan oleh perusahaan karena aturannya menyatakan demikian;

Halaman 25 dari 29 halaman Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



Menimbang, bahwa dengan tidak adanya kapasitas Tergugat untuk membantu atau memfasilitasi non karyawan/pendulang yang akan melakukan kegiatan pendulangan liar di area kerja atau lingkungan perusahaan sehingga perbuatan yang Tergugat lakukan yakni membawa non karyawan di waktu kerja dalam area atau lingkungan perusahaan dengan menggunakan kendaraan milik perusahaan serta dimotivasi dengan mendapatkan imbalan dari perbuatan tersebut adalah perbuatan yang bertentangan dengan aturan perusahaan sehingga dapat merugikan perusahaan (Vide Bukti P-12, P-13) Perjanjian Kerja Bersama Pedoman Hubungan Industrial PHI PTKPI 2017-2019;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan di atas Majelis Hakim berpendapat perbuatan yang Tergugat lakukan merupakan pelanggaran kerja yaitu melakukan hubungan dalam bentuk apapun dengan pihak ketiga, yang dapat menciptakan konflik kepentingan dan/atau menyalahgunakan jabatan dan/atau wewenangnya untuk keuntungan diri sendiri, orang lain atau kelompoknya sehingga merugikan perusahaan sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 26 ayat (36) Jo Pasal 30 ayat (11) Perjanjian Kerja Bersama Pedoman Hubungan Industrial tahun 2017-2019 PT Kuala Pelabuhan Indonesia (vide bukti P-12, P-13) yang menurut Majelis Hakim sanksi Pemutusan Hubungan kerja telah sesuai dengan mekanisme Perjanjian Kerja Bersama Pedoman Hubungan Industrial tahun 2017-2019 maupun peraturan perundangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas maka terhadap petitum **angka 3**, dan **angka 4** gugatan Penggugat beralasan hukum dan dapat dikabulkan;

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

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

Menimbang, bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Jis. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja

Halaman 26 dari 29 halaman Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Republik Indonesia Nomor SE-7MEN/1990 tentang Pengelompokan Upah menyatakan tunjangan tetap (*fixed allowance*) adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok (*basic salary*);

Menimbang, bahwa dari bukti P-1, berupa surat pengganti perjanjian kerja dan P-49 berupa rincian pembayaran akhir Tergugat beserta lampirannya diperoleh fakta upah yang diterima oleh Tergugat setiap bulannya secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran atau pencapaian prestasi kerja tertentu adalah upah pokok sejumlah Rp10.980.500,00 (sepuluh juta sembilan ratus delapan puluh ribu lima ratus rupiah) sebagai perhitungan upah terakhir dari pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat;

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja yang diatur dalam perjanjian kerja bersama pedoman hubungan industrial PT Kuala Pelabuhan Indonesia berdasarkan ketentuan Pasal 26 ayat (36) Jo Pasal 30 ayat (11) tahun 2017-2019 yang mana sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) dan pelanggaran tersebut bukan termasuk kategori kesalahan berat yang harus melewati prosedur pidana maka Majelis Hakim berkesimpulan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dapat diputus berdasarkan putusan pengadilan hubungan industrial dengan menerima uang kompensasi atas pengakhiran hubungan kerja tersebut merujuk pada ketentuan Pasal 161 ayat (3), yaitu memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);

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

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat diputuskan hubungan kerjanya oleh Penggugat maka dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Penggugat dihukum membayar hak-hak Tergugat dengan masa kerja 15 (lima belas) tahun perincian sebagai berikut:

Halaman 27 dari 29 halaman Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

➤ Uang pesangon		
9 x Rp10.980.500,00		=Rp 98.824.500,00
➤ Uang penghargaan masa kerja		
6 x Rp10.980.500,00		=Rp 65.883.000,00+
Jumlah		=Rp164.707.500,00
➤ Uang penggantian hak		
- 15% x Rp164.707.500,00		=Rp 24.706.125,00
Jumlah seluruhnya		Rp189.413.625,00

Sehingga yang diterima Tergugat adalah sejumlah Rp189.413.625,00 (seratus delapan puluh sembilan juta empat ratus tiga belas ribu enam ratus dua puluh lima rupiah);

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

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

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat dalam perkara ini di atas Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industria, segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Tergugat dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan;

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

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Halaman 28 dari 29 halaman Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan Perjanjian Kerja Bersama PT Kuala Pelabuhan Indonesia dan Pedoman Hubungan Industrial PT Kuala Pelabuhan Indonesia tahun 2017-2019 adalah sah dan berlaku mengikat bagi Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja Penggugat;
3. Menyatakan Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja sebagaimana ketentuan Pasal 26 ayat (36) Pedoman Hubungan Industrial dan Pasal 30 ayat (11) PHI PT Kuala Pelabuhan Indonesia tahun 2017-2019;
4. Menetapkan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak putusan ini diucapkan;
5. Menghukum Penggugat untuk membayar hak-hak Tergugat sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja sejumlah Rp189.413.625,00 (seratus delapan puluh sembilan juta empat ratus tiga belas ribu enam ratus dua puluh lima rupiah);
6. Membebankan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Tergugat sejumlah Rp542.000,00 (lima ratus empat puluh dua ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Kelas 1A pada hari Senin tanggal 17 Februari 2020 oleh kami **Abdul Gafur Bungin, S.H.**, sebagai Hakim Ketua Majelis, **Asri Rahim S.Kom.**, dan **Paulus Raiwaki, S.E.**, masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari Jumat tanggal 21 Februari 2020 oleh Hakim Ketua Majelis didampingi Hakim Anggota dibantu **Irman S.T., S.H.**, selaku Panitera Pengganti serta dihadiri oleh kuasa hukum Penggugat dan kuasa hukum Tergugat;

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Asri Rahim, S.Kom.

Abdul Gafur Bungin, S.H.

Paulus Raiwaki, S.E.

Panitera Pengganti,

Perincian biaya:

1. Pendaftaran	Rp	30.000,00	S.H.
2. ATK	Rp	100.000,00	
3. Panggilan	Rp	376.000,00	
4. PNBP	Rp	20.000,00	
5. Redaksi	Rp	10.000,00	
6. Materai	Rp	<u>6.000,00+</u>	
Jumlah	Rp	542.000,00	

Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



(lima ratus empat puluh dua ribu rupiah)