



**PUTUSAN**  
**No. 821 K/PDT. SUS/2010**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**  
**MAHKAMAH AGUNG**

memeriksa perkara Perselisihan Hubungan Industrial dalam tingkat kasasi telah memutuskan sebagai berikut dalam perkara:

PT. FREEPORT INDONESIA, berkedudukan di Plaza 89 Lt.5, Jalan H.R. Rasuna Said Kav.X.7 No. 6, Jakarta Selatan, dalam hal ini memberi kuasa kepada AILANDO TOBING, SH. Advokat & Senior Attorney Perusahaan dan kawan-kawan, berkantor di Plaza 89 Lt.5, Jalan H. R. Rasuna Said Kav.X.7 No.6, Jakarta Selatan;

Pemohon Kasasi, dahulu Penggugat ;

m e l a w a n

ALFA EDISON RUMBRAR, bertempat tinggal di Barak V.R. 270 Mile 72 Ridge Camp Tembagapura, Kabupaten Mimika, Propinsi Papua dan Desa Karang Tumaritis, Distrik Nabire, Kabupaten Nabire, Propinsi Papua, Termohon Kasasi, dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat telah menggugat sekarang Termohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura yang pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

Bahwa berdasarkan Surat Perjanjian Kerja No. 0000389/Non Staf/Mill Concentrating/FVTPRA/06/2006/BB023570 tertanggal 13 Juni 2006 Tergugat adalah karyawan/pekerja pada PT. Freeport Indonesia;

Bahwa jabatan terakhir Tergugat adalah sebagai Operator III dengan upah pokok sebesar Rp3.348.000,00 (tiga juta tiga ratus empat puluh delapan ribu rupiah) setiap bulannya;

Bahwa berdasarkan Laporan Pelanggaran tertanggal 12 Februari 2007 dari Departemen Mill Operations tempat Tergugat bekerja dilaporkan bahwa Tergugat telah melakukan pemalsuan surat keterangan dari Rumah Sakit Mitra Masyarakat Timika tertanggal 31 Januari 2007 berkaitan ketidakhadirannya di



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tempat kerja/mangkir sejak tanggal 27 Januari 2007 sampai dengan tanggal 04 Februari 2007;

Bahwa atas pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat yaitu memalsukan surat keterangan dokter dari Rumah Sakit Mitra Masyarakat Timika maka pada tanggal 19 Februari 2007 Tergugat dibebastugaskan dari pekerjaannya;

Bahwa telah dilakukan perundingan bipartit sebanyak 3 (tiga) kali, bipartit ke 1 tanggal 21 Februari 2007, bipartit ke 2 tanggal 27 April 2007 dan bipartit ke 3 tanggal 15 Mei 2008;

Bahwa berhubung dalam perundingan bipartit tidak tercapai kesepakatan, maka pada tanggal 28 September 2007 Penggugat mengajukan permasalahan ini ke Dinas Permukiman Dan Tenaga Kerja Kabupaten Mimika (Diskimnaker Kabupaten) untuk diadakan upaya Mediasi dengan Surat No. 399-01/IR/Med/IX/2007;

Bahwa selanjutnya dilaksanakan perundingan dengan bantuan Mediator dari Diskimnaker Kabupaten, namun perundingan tersebut gagal sehingga keluar Surat Anjuran dari Mediator Nomor 565/03/AJ/I/2008 tertanggal 11 Januari 2008 yang menganjurkan kepada karyawan bersangkutan dipekerjakan kembali dengan pendapat mediator sebagai berikut:

- a. Bahwa pertemuan Mediasi dilaksanakan pada tanggal 03 Desember 2007 di Kantor Dinas Pemukiman dan Tenaga Kerja Kabupaten Mimika;
- b. Bahwa pekerja mengaku dalam memberikan keterangan tidak berbelit-belit dan menjelaskan apa yang sebenarnya dilakukannya tanpa berdialit apapun namun mengakui dengan jujur bahwa hal ini dilakukan karena surat peringatan (SP) III (tiga) masih aktif, jika absen lagi maka konsekuensinya adalah pengakhiran hubungan kerja;
- c. Bahwa Management dalam memberikan tindakan surat peringatan (SP) III (tiga) yang pertama terkesan berlebihan tidak melalui tahapan-tahapan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku ;
- d. Bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja sesuai Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 151 ayat 1 ;
- e. Untuk itu demi tegaknya Undang-Undang Tenaga Kerja dan Peraturan Perusahaan PTFI, maka Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) a.n Sdr. Alfa Edison Rumbrar perlu ditinjau kembali. Berdasarkan hal-hal tersebut di atas sehubungan dengan kasus karyawan yang bersangkutan

Hal. 2 dari 21 hal. Put. No. 821 K/PDT. SUS/2010



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dikaitkan dengan UU No. 13 Tahun 2003 jo UU No. 2 Tahun 2004 serta Perjanjian Kerja Bersama PT. FI Tahun 2005 - 2007 dan untuk menghindari Pemutusan Hubungan Kerja maka Mediator menganjurkan agar kepada karyawan yang bersangkutan dapat dipekerjakan kembali dan diberikan kesempatan terakhir untuk memperbaiki diri dengan syarat memberikan Surat Peringatan III dan perusahaan membayar segala upah dan hak-hak pekerja/buruh yang tidak dibayarkan pada masa pembebasan tugas (RFD);

Bahwa merujuk pada Surat Penggugat Nomor 097/00/IR/GEN/II/2008 tertanggal 07 Februari 2008 perihal Tanggapan Atas Anjuran Mediator, dimana Penggugat (PTFI) menolak dengan tegas Anjuran yang disampaikan oleh Mediator, dengan alasan sebagai berikut:

- a. Bahwa pekerja Sdr. Alfa Edison Rumbrar memiliki surat peringatan (SP) III tertanggal 29 Januari 2008 yang masih aktif atas pelanggaran mangkir dari pekerjaan dari tanggal 17 Januari 2007 sampai tanggal 25 Januari 2007;
- b. Bahwa pekerja Sdr. Alfa Edison Rumbrar telah menandatangani Surat Pernyataan/Perjanjian Bersama Bipartit pada tanggal 26 Januari 2007 yang menyatakan tidak akan mengulangi hal yang sama dikemudian hari;
- c. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003), Sdr. Alfa Edison Rumbrar dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Akan tetapi pihak Perusahaan masih memberikan kesempatan dengan memberikan pembinaan berupa Surat Peringatan III dan Surat Pernyataan;
- d. Bahwa Sdr. Alfa Edison Rumbrar kembali mengulangi melakukan pelanggaran yaitu mangkir dari pekerjaan sejak tanggal 31 Januari 2007 sampai dengan 04 Februari 2007;
- e. Bahwa pada halaman 2 butir D nomor 2, Mediator berpendapat, dimana manajemen dalam memberikan tindakan surat peringatan (SP) III pertama terkesan pemberian sanksi berlebihan, tidak melalui tahapan-tahapan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan yang berlaku;
- f. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 168 UU No.13/2003, pihak Perusahaan dapat memutus hubungan kerja Sdr. Alfa Edison Rumbrar karena mangkir lebih dari 5 (lima) hari tanggal 17 Januari 2007 sampai dengan tanggal 25 Januari 2007 tanpa keterangan tertulis dan bukti yang sah;
- g. Bahwa menurut ketentuan Pasal 168 UU No. 13/2003, terhadap pekerja/buruh yang mangkir lebih dari 5 (lima) hari tidak ada keharusan bagi pihak Perusahaan untuk memberikan Surat Peringatan I, II, III secara bertahap;

Hal. 3 dari 21 hal. Put. No. 821 K/PDT. SUS/2010



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- h. Bahwa setelah mendapat pembinaan berupa Surat Peringatan III dan menandatangani Surat Pernyataan/Perjanjian Bersama Bipartit Sdr. Alfa Edison Rumbrar kembali mangkir dan memberikan Surat Keterangan sakit yang dipalsukan tertanggal 31 Januari 2007 yaitu keterangan sakit dari tanggal 31 Januari 2007 sampai dengan 04 Februari 2007. Dengan demikian Sdr. Alfa Edison Rumbrar tidak memiliki itikad baik untuk memperbaiki diri dan tidak menghormati Surat Pernyataan/Perjanjian Bersama Bipartit yang telah disepakati bersama;
- i. Bahwa pada halaman 2 butir nomor 1, Mediator menganjurkan agar yang bersangkutan dapat dipekerjakan kembali dan diberikan kesempatan terakhir untuk memperbaiki diri dengan syarat memberikan Surat Peringatan III;
- j. Bahwa anjuran Mediator bertolak belakang dengan pendapat Mediator pada halaman yang sama yang berpendapat bahwa pemberian tindakan Surat Peringatan III terkesan berlebihan, tidak melalui tahapan-tahapan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan yang berlaku;
- k. Bahwa Anjuran Mediator agar karyawan dapat dipekerjakan kembali dan diberikan kesempatan terakhir untuk memperbaiki diri dengan syarat memberikan Surat Peringatan III, menurut pendapat kami tidak memiliki pertimbangan dan dasar hukum yang jelas demi terciptanya keadilan dan kepastian hukum;

Bahwa pada saat pelanggaran pemalsuan surat keterangan dokter ini dilakukan, Tergugat baru saja diberikan surat peringatan III (tiga) tertanggal 26 Januari 2007 karena mangkir/tidak masuk kerja sejak tanggal 17 Januari 2007 sampai dengan tanggal 25 Januari 2007;

Bahwa pada tanggal 26 Januari 2007 pekerja telah menandatangani surat pernyataan yang menyatakan bahwa: "tidak akan mengulangi lagi perbuatan yang melanggar Peraturan Perusahaan seperti tertulis dalam Perjanjian Kerja Bersama dan Buku Pedoman Hubungan Industrial atau peraturan tertulis lainnya yang menyebabkan diberikan tindakan disiplin ringan, sedang dan berat";

Jika dikemudian hari ternyata terbukti melakukan perbuatan yang melanggar peraturan perusahaan seperti disebutkan di atas dan pelanggaran lainnya, maka bersedia menerima tindakan disiplin sesuai peraturan perusahaan dan perundang-undangan yang berlaku sampai dengan pemutusan hubungan kerja atau mengundurkan diri;

Bahwa Tergugat jelas terbukti telah melakukan pelanggaran kerja sebagaimana diatur dalam :

Hal. 4 dari 21 hal. Put. No. 821 K/PDT. SUS/2010



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. Buku Pedoman Hubungan Industrial (BPHI) PT. Freeport Indonesia Edisi IV Tahun 2005 2007 Pasal 27 IR-3.7 :  
"Memalsukan dan/atau menyalahgunakan tandatangan orang lain untuk kepentingan diri sendiri atau orang lain".
- b. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Edisi XIV Tahun 2005 - 2007 Pasal 8 tentang Peraturan dan Tata Tertib Kerja:
  - a. Hubungan antara Perusahaan dan Pekerja adalah hubungan yang terjadi karena Pekerja menyetujui perjanjian kerja untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sepenuh kemampuannya dan mematuhi setiap instruksi yang layak dan peraturan yang berlaku. Untuk itu, Perusahaan wajib memberikan buku Perjanjian Kerja Bersama dan Buku Pedoman Hubungan Industrial kepada pekerja. Perusahaan dan pekerja wajib menaati dan mematuhi peraturan dan tata tertib kerja yang tercantum dalam buku Perjanjian Kerja Bersama dan Buku Pedoman Hubungan Industrial".
- c. Ketentuan Pasal 161 ayat (1) UU Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003:  
"Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara patut".

Bahwa mengingat Tergugat masih memiliki surat peringatan terakhir dan telah menandatangani surat pernyataan maka setelah mempertimbangkan fakta-fakta hukum yang disampaikan oleh Penggugat tentunya sangat berdasar bagi Penggugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat;

Bahwa Penggugat perlu menyampaikan kepada Majelis Hakim Yang Terhormat bahwa Tergugat berada pada Grade E-3, dimana upah pokok yang diterima oleh ybs. adalah senilai Rp 3.348.000,00 (tiga juta tiga ratus empat puluh delapan ribu rupiah) setiap bulan sebelum dikurangi pajak;

Bahwa karenanya, apabila Majelis Hakim Yang Terhormat mengizinkan Penggugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat maka besarnya upah dan hak-hak yang akan diterima oleh Tergugat adalah senilai Rp9.228.000,00 (sembilan juta dua ratus dua puluh delapan ribu rupiah) sebelum dikurangi pajak;

Bahwa mengingat Tergugat telah melakukan pelanggaran yaitu melakukan pemalsuan surat keterangan dokter dari Rumah Sakit Mitra Masyarakat Timika tertanggal 31 Januari 2007 atas pelanggaran tidak masuk

Hal. 5 dari 21 hal. Put. No. 821 K/PDT. SUS/2010

#### 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)



kerja (mangkir) sejak tanggal 27 Januari 2007 sampai dengan tanggal 04 Februari 2007, maka mohon Tergugat diputus hubungan kerjanya sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura agar supaya memberikan putusan sebagai berikut :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara a quo;
3. Menyatakan Tergugat nyata-nyata telah terbukti melakukan pelanggaran kerja sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 8 Perjanjian Kerja Bersama PT. Freeport Indonesia Tahun 2005 - 2007, Pasal 27 IR-3.7 Buku Pedoman Hubungan Industrial Edisi IV Tahun 2005 - 2007 dan Pasal 161 (1) Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Mengizinkan Penggugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat sehubungan dengan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat;
5. Mengizinkan Penggugat untuk membayar sisa upah dan hak-hak Tergugat yang masih ada di perusahaan senilai Rp9.228.000,00 (sembilan juta dua ratus dua puluh delapan ribu rupiah) sebelum dipotong pajak;
6. Membebaskan seluruh biaya perkara yang timbul kepada Tergugat;

Atau :

Apabila Majelis Hakim Yang Terhormat berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya menurut hukum (ex aequo et bono).

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut :

Eksepsi Delatoria atau Gugatan Penggugat Prematur.

Bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara ini masih sangat prematur atau dengan kata lain gugatan Penggugat tersebut masih terlampau dini oleh karena alasan atau dasar gugatan Penggugat belum atau tidak memenuhi persyaratan sebagaimana yang ditentukan oleh undang-undang;

Bahwa sebagaimana diketahui alasan atau dasar gugatan Penggugat untuk mengajukan PHK terhadap Tergugat telah didasarkan pada 2 (dua) alasan yaitu :



Pertama: Tergugat melakukan pemalsuan Surat Keterangan Dokter dari Rumah Sakit Mitra Masyarakat Timika;

Kedua : Tergugat telah mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut;

Bahwa terhadap alasan yang pertama yaitu Tergugat melakukan pemalsuan Surat Keterangan Dokter, maka sebelum mengajukan gugatan ini, Penggugat seharusnya melakukan tuntutan hukum secara pidana yaitu melaporkan kepada pihak yang berwenang tentang dugaan tindak pidana pemalsuan surat yang dilakukan oleh Tergugat, sehingga apabila terbukti bahwa benar Tergugat melakukannya dan dapat dibuktikan dengan suatu keputusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap yang menyatakan Tergugat bersalah melakukan tindak pidana pemalsuan surat barulah dapat digunakan sebagai dasar atau alasan bagi Penggugat untuk mengajukan gugatan perselisihan PHK terhadap Tergugat;

Bahwa tuduhan Penggugat tentang pemalsuan surat tersebut jelas-jelas merupakan perbuatan yang diatur dan masuk dalam ruang lingkup hukum pidana sebagaimana dimaksud dalam pasal 263 KUH Pidana dimana untuk membuktikan apakah benar Tergugat telah melakukan tindak pidana pemalsuan surat, maka seyogianya Penggugat diwajibkan untuk membuktikan apakah sudah ada putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap yang menyatakan bahwa benar Tergugat telah melakukan tindak pidana pemalsuan surat. Jikalau Penggugat tidak dapat membuktikannya maka gugatan Penggugat tersebut sudah jelas-jelas prematur, sehingga gugatan demikian seharusnya ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard);

Bahwa terhadap alasan yang kedua yaitu Tergugat telah mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa :

"Pekerja/Buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri";

Bahwa didalam gugatannya, ternyata Penggugat hanya menguraikan tentang perbuatan Tergugat yang telah mangkir kerja selama lebih dari 5 (lima) hari tanpa menjelaskan bahwa apakah selama Tergugat mangkir tersebut, Penggugat telah melakukan pemanggilan kepada Tergugat secara sah dan



patut sebanyak 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atau sebanyak 3 (tiga) kali secara sah dan patut sesuai ketentuan pasal 29 IR-29.13 Buku Pedoman Hubungan Industrial PT. FI Edisi V Tahun 2007 - 2009 ;

Bahwa dengan tidak adanya proses pemanggilan secara sah dan patut kepada Tergugat sebagaimana yang ditentukan oleh undang-Undang maupun ketentuan Buku Pedoman Hubungan Industrial PT. FI, membuktikan bahwa gugatan Penggugat tersebut masih terlalu terburu-buru, padahal sesuai ketentuan pasal a quo, proses penyelesaian perkara mulai sejak Bipartit, Mediasi sampai dengan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial harus dilakukan berdasarkan ketentuan Undang-Undang yang dalam perkara ini harus pula memenuhi unsur-unsur Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;  
Eksepsi Peremtoria.

Bahwa Eksepsi ini Tergugat ajukan oleh karena alasan atau dasar gugatan Penggugat bukanlah suatu masalah yang dapat diperkarakan. Sebagaimana Tergugat uraikan diatas bahwa alasan-alasan yang dijadikan sebagai dasar gugatan Penggugat untuk melakukan PHK kepada Tergugat adalah tidak berdasar oleh karena alasan-alasan tersebut tidak memenuhi unsur-unsur sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mensyaratkan supaya Pengusaha (Penggugat) wajib memanggil Pekerja/Buruh (Tergugat) sebanyak 2 (dua) kali sesuai ketentuan UU bahkan sebanyak 3 (tiga) kali sesuai ketentuan PKB secara sah dan patut ketika Pengusaha menganggap bahwa Pekerja/Buruh tersebut telah mangkir kerja;

Bahwa dengan tidak dipenuhinya unsur-unsur ketentuan pasal a quo menyebabkan gugatan Penggugat terhadap masalah (obyek) yang digugat tersebut tidak dapat diperkarakan. Hal tersebut sudah secara tegas ditentukan dalam Pasal 170 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa :

"Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169, BATAL DEMI HUKUM dan Pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima".

Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut diatas, serta mengingat ketentuan Pasal 170 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang



Ketenagakerjaan, maka Gugatan Penggugat tersebut wajib ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (niet ontvankelijke verklaard).

Eksepsi Gugatan Obscur Libel.

Bahwa oleh karena terbukti gugatan yang diajukan oleh Penggugat tersebut prematur, serta masalah yang digugat tidak dapat diperkarakan, maka secara mutatis-mutandis menyebabkan gugatan Penggugat kabur atau Obscur Libel, sehingga terhadap gugatan Penggugat yang demikian sudah seharusnya ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (niet ontvankelijke verklaard).

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura telah mengambil putusan, yaitu putusan No.03/G/2010/PHI. JPR tanggal 07 Mei 2010 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI:

1. Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA:

1. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

2. Menyatakan biaya perkara ditanggung oleh Negara ;

Menimbang, bahwa sesudah putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura diberitahukan kepada Penggugat pada tanggal 09 Juni 2010, kemudian terhadapnya oleh Penggugat dengan perantaraan kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 16 Juni 2010 diajukan permohonan kasasi secara lisan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura tanggal 22 Juni 2010 sebagaimana ternyata dari akta permohonan kasasi No.03/G/2010/PHI. JPR yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura, permohonan mana diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura tersebut pada tanggal itu juga;

Bahwa setelah itu Tergugat yang pada tanggal 09 Juli 2010 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Penggugat diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura tersebut pada tanggal 06 Agustus 2010;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi a quo beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-



undang, maka oleh karena itu permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa alasan-alasan Pemohon Kasasi/Penggugat dalam memori kasasi pada pokoknya sebagai berikut :

**BAHWA JUDEX FACTI SALAH MENERAPKAN ATAU MELANGGAR HUKUM YANG BERLAKU.**

❖ Bahwa Judex Facti salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku.

Bahwa Judex Facti dalam perkara a quo telah melakukan kesalahan penerapan hukum atau melanggar hukum yang berlaku dengan alasan-alasan yuridis sebagai berikut ;

- Bahwa Judex Facti dalam putusannya tidak mempertimbangkan setiap bukti dan data yang diajukan dalam persidangan.

Bahwa merujuk pada Pasal 102 ayat (1) huruf d Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur :

"Putusan Pengadilan harus memuat :

- a. kepala putusan berbunyi : "Demi Keadilan berdasarkan ketuhanan Yang Maha Esa";
- b. nama, jabatan, kewarganegaraan, tempat kediaman atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- c. ringkasan pemohon/penggugat dan jawaban termohon/tergugat yang jelas;
- d. pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa diperiksa;
- e. alasan hukum yang menjadi dasar putusan;
- f. amar putusan tentang sengketa;
- g. hari, tanggal putusan, nama Hakim, Hakim ad Hoc yang memutuskan, nama Panitera, serta keterangan tentang hadir atau tidak hadirnya para pihak";

Bahwa Putusan Judex Facti tanpa mempertimbangkan setiap bukti dan data yang diajukan dalam persidangan akan berakibat pada batalnya putusan sebagaimana ketentuan Pasal 102 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang mengatur:

"Tidak dipenuhinya salah satu ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat menyebabkan batalnya putusan Pengadilan Hubungan Industrial";



Bahwa memperhatikan putusan Judex Facti dalam memutus perkara a quo tanpa mempertimbangkan secara cermat setiap bukti yang diajukan oleh Penggugat/Pemohon Kasasi dalam persidangan, hal mana dibuktikan dari tidak ada satupun bukti-bukti yang diajukan Penggugat/Pemohon Kasasi yang dipertimbangkan oleh Judex Facti dalam perkara a quo;

Padahal jika diruntut atas perkara a quo, penyebab terjadinya perselisihan antara Penggugat/Pemohon Kasasi dan Tergugat/Termohon Kasasi hingga diajukannya gugatan Pemutusan Hubungan Kerja atas Pemohon Kasasi adalah sebagai berikut:

1. Bahwa berdasarkan laporan pelanggaran yang disampaikan oleh atasan (supervisor) dari Tergugat/Termohon Kasasi pada tanggal 25 Januari 2007 yang melaporkan bahwa Tergugat/Termohon Kasasi telah melakukan pelanggaran yaitu tidak masuk kerja dari tanggal 16 Januari 2007 sampai dengan tanggal 25 Januari 2007, dan/atau Tergugat/Termohon Kasasi telah tidak masuk kerja (mangkir) dari tempat kerja selama 10 (sepuluh) hari (vide. Bukti P - 4);
2. Bahwa antara Penggugat/Pemohon Kasasi dan Tergugat/Termohon Kasasi telah dilakukan upaya penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit yang menghasilkan Kesepakatan Bersama (vide. Bukti P - 8);
3. Bahwa pada tanggal 26 Januari 2007 melalui Perundingan Bipartit antara Penggugat/Pemohon Kasasi dan Tergugat/Termohon Kasasi telah membuat Perjanjian Bersama atas Pelanggaran Kerja yang dilakukan oleh Tergugat/Termohon Kasasi dengan diikuti oleh Surat Pernyataan yang ditandatangani oleh Tergugat/Termohon Kasasi (vide Bukti P - 9 juncto Bukti P - 10);
4. Bahwa sebagai tindak lanjut dari tercapainya kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan Industrial, Penggugat/Pemohon Kasasi mempekerjakan kembali Tergugat/Termohon Kasasi, dengan harapan dikemudian hari Tergugat/Termohon Kasasi dapat memperbaiki kinerjanya dan tidak melakukan pelanggaran lagi (vide. Bukti P - 11);
5. Bahwa untuk itu atas pelanggaran kerja yang dilakukannya, Penggugat/Pemohon Kasasi memberikan tindakan disiplin terakhir kepada Tergugat/Termohon Kasasi dengan Surat Peringatan (Warning) III bahwa Surat Peringatan (Warning) III berlaku untuk jangka waktu 9 (sembilan) bulan berdasarkan Pasal 24 butir 3 poin 24.3 1 Buku Pedoman Hubungan Industrial PT. Freeport Indonesia Edisi IV (BPHI) Tahun 2005-2007, yaitu



terhitung sejak tanggal 26 Januari 2007 sampai dengan 26 Oktober 2007  
(vide. Bukti P - 12);

Bahwa ternyata pada tanggal 27 Januari 2007, Tergugat/Termohon Kasasi kembali melakukan pelanggaran kerja yaitu mangkir dari tempat kerja dari tanggal 27 Januari 2007 sampai dengan tanggal 04 Februari 2007, dan/atau mangkir selama 9 (sembilan) hari tanpa ada pemberitahuan kepada atasan (supervisor), yang terjadi pada masa berlakunya Surat Peringatan (Warning) III atau saat Tergugat/Termohon Kasasi masih menjalani pembinaan dan/atau tindakan disiplin dari Penggugat/Pemohon Kasasi:

1. Bahwa pada tanggal 12 Februari 2007, atasan (supervisor) Tergugat/Termohon Kasasi melaporkan terjadinya pelanggaran kerja yang kembali dilakukan oleh Tergugat/ Termohon Kasasi (vide. Bukti P 15);
2. Bahwa atas pelanggaran kerja yang kembali dilakukan oleh Tergugat/Termohon Kasasi, Penggugat/Pemohon Kasasi telah memanggil Tergugat/Termohon Kasasi untuk mempertanyakan dan klarifikasi atas ketidakhadiran Tergugat/Termohon Kasasi di tempat kerja;
3. Bahwa atas ketidakhadiran Tergugat/Termohon Kasasi dari tanggal 27 Januari 2007 sampai dengan tanggal 04 Februari 2007, pada tanggal 01 Februari 2007 Tergugat/Termohon Kasasi menyerahkan surat keterangan sakit tertanggal 31 Januari 2007 yang dikeluarkan oleh Bagian Rawat Jalan dari Rumah Sakit Mitra Masyarakat yang menyatakan bahwa Tergugat/Termohon Kasasi perlu istirahat selama 5 (lima) hari terhitung sejak tanggal 31 Januari 2007 sampai dengan 04 Februari 2007 (vide. Bukti P - 17);
4. Bahwa terlepas dari keabsahan surat keterangan sakit yang disampaikan oleh Tergugat/Termohon Kasasi, surat keterangan sakit tersebut tidak dapat membenarkan ketidakhadiran Tergugat/Termohon Kasasi sejak tanggal 27 Januari 2007 sampai dengan tanggal 04 Februari 2007 karena terdapat 4 (empat) hari absen yang tidak terdapat keterangan yaitu dari tanggal 27 Januari 2007 sampai dengan tanggal 30 Januari 2007;
5. Bahwa Tergugat/Termohon Kasasi baru menyampaikan surat keterangan sakit saat datang memenuhi panggilan Penggugat/Pemohon Kasasi. Tergugat/Termohon Kasasi tidak pernah menginformasikan sejak hari pertama ketidakhadirannya mengenai kondisinya;



6. Bahwa Penggugat/Pemohon Kasasi kemudian melakukan pengecekan ke Rumah Sakit Mitra Masyarakat untuk memperoleh konfirmasi atas kesahan surat keterangan sakit serta informasi medis Tergugat/Termohon Kasasi sebagaimana tercantum dalam surat keterangan sakit tersebut;
7. Bahwa Rumah Sakit Mitra Masyarakat memberikan konfirmasi bahwa Tergugat/Termohon Kasasi memang benar datang berobat jalan pada tanggal 31 Januari 2007, namun fakta yang mengejutkan adalah bahwa Termohon Kasasi hanya diberi waktu istirahat selama 2 hari terhitung sejak tanggal 31 Januari 2007 sampai dengan 01 Februari 2007, dan bukan 5 (lima) hari sebagaimana tercantum dalam surat keterangan sakit yang disampaikan Tergugat/Termohon Kasasi kepada Penggugat/Pemohon Kasasi (vide. Bukti P - 18);
8. Bahwa ternyata Tergugat/Termohon Kasasi telah melakukan pemalsuan dan/atau memberikan informasi yang menyesatkan dengan merubah lamanya waktu istirahat dari semula 2 hari menjadi 5 hari sebagaimana sangat jelas terlihat pada Surat Keterangan Sakit tertanggal 31 Januari 2007;
9. Bahwa tindakan Tergugat/Termohon Kasasi adalah sangat jelas merupakan upaya untuk menutupi pelanggaran mangkir dari tempat kerja yang telah dilakukan Tergugat dengan merubah lama waktu istirahat pada Surat Keterangan Sakit yang dikeluarkan oleh Rumah Sakit Mitra Masyarakat;

Bahwa selain itu, Perjanjian Bersama yang dibuat oleh Penggugat/Pemohon Kasasi dan Tergugat/Termohon Kasasi telah pula didaftarkan oleh Penggugat/Pemohon Kasasi pada Pengadilan Hubungan Industrial, namun Judex Facti tidak pernah mempertimbangkan dokumen yuridis tersebut (vide. Bukti P - 14);

Bahwa berdasarkan uraian yuridis tersebut diatas maka terbukti bahwa Tergugat/Termohon Kasasi telah kembali melakukan Pelanggaran Kerja yaitu pelanggaran mangkir dan pemalsuan, yang mana Tergugat/Termohon Kasasi melakukan pelanggaran kerja pelanggaran kerja saat masih menjalani pembinaan dan/atau tindakan disiplin dalam masa berlakunya Surat Peringatan (Warning) III;

Akan tetapi merujuk pada putusan Judex Facti dalam perkara Nomor: 03/G/2010/PHI.JPR yang dibacakan pada tanggal 07 Mei 2010, dimana bukti-bukti tertulis dan data yang diajukan Penggugat/Pemohon Kasasi dalam



persidangan tidak pernah dipertimbangkan oleh Judex Facti dalam memeriksa dan memutus perkara a quo;

Bahwa dengan demikian didasarkan pada ketentuan Pasal 102 ayat (1) huruf d dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah sah dan berdasar hukum apabila putusan Judex Facti tertanggal 07 Mei 2010 untuk dinyatakan batal;

JUDEX FACTI TELAH LALAI MEMENUHI SYARAT-SYARAT YANG DIWAJIBKAN OLEH PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG MENGANCAM KELALAIAN ITU DENGAN BATALNYA PUTUSAN YANG BERSANGKUTAN.

Bahwa merujuk pada putusan PHI Jayapura Nomor: 03/G/2010/PHI.JPR tertanggal 07 Mei 2010, Judex Facti telah mempertimbangkan dalam pertimbangan hukumnya dengan menyatakan menolak permohonan jjin Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Tergugat/Termohon Kasasi, dengan dasar pertimbangan yakni gugatan Pemohon Kasasi Prematur, tanpa mendasarkan pada ketentuan dan atau dasar hukum yang berlaku serta tidak mempertimbangkan bukti-bukti dan data yang telah diajukan oleh Penggugat/Pemohon Kasasi dalam persidangan;

Bahwa Judex Facti tidak memperhatikan dan mempertimbangkan penyebab adanya perselisihan hubungan industrial antara Penggugat/Pemohon Kasasi dan Tergugat/Termohon Kasasi dikarenakan Tergugat/Termohon Kasasi pada saat menjalani pembinaan dan/atau tindakan disiplin berdasarkan Surat Peringatan (Warning) III atas pelanggaran absen yang mulai berlaku dari tanggal 26 Januari 2007 sampai dengan tanggal 26 Oktober 2007, dimana Tergugat/Termohon Kasasi telah kembali melakukan pelanggaran kerja yaitu:

1. Absen (mangkir) dari tempat kerja sejak tanggal 27 Januari 2007 sampai dengan tanggal 04 Februari 2007 dan atau absen selama 9 (sembilan) hari; dan
2. Telah membuat keterangan sakit yang tidak benar (pemalsuan);

Bahwa gugatan Pemohon Kasasi diajukan atas pelanggaran absen dan pelanggaran pembuatan surat keterangan sakit yang tidak benar (pemalsuan), akan tetapi atas perkara yang diajukan oleh Pengugat/Pemohon Kasasi termasuk bukti dan data tidak dipertimbangkan secara cermat oleh Judex Facti dalam perkara ini, padahal nyata-nyata Tergugat/Termohon Kasasi pada saat melakukan pelanggaran kerja masih dalam masa berlakunya Surat Peringatan (Warning) III;



Bahwa Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur "Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri";

Bahwa Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dikorelasikan dengan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat/Termohon Kasasi yaitu mangkir dari tanggal 27 Januari 2007 sampai dengan tanggal 04 Februari 2007 dan atau selama 9 (sembilan) hari, maka adalah sah dan berdasar hukum untuk memutus hubungan kerja dengan Tergugat/Termohon Kasasi karena diskualifikasi mengundurkan diri;

Akan tetapi terhadap ketentuan ini tidak juga mendapat perhatian dan di pertimbangkan oleh Judex Facti dalam memeriksa dan memutus atas perkara a quo.

Bahwa Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur :

"Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut. "

Bahwa diajukannya perkara a quo dikarenakan Tergugat/Termohon Kasasi pada saat melakukan pelanggaran yaitu mangkir pada tanggal 27 Januari 2007 sampai dengan tanggal 04 Februari 2007 atau mangkir selama 9 (sembilan) hari dan telah membuat surat sakit secara tidak benar, masih dalam masa pembinaan yaitu Surat Peringatan (Warning) III;

Dengan demikian atas pelanggaran kerja yang kembali dilakukan dan terulang oleh Tergugat/Termohon Kasasi sedangkan pada saat melakukan pelanggaran kerja Tergugat/Termohon Kasasi masih dalam masa berlakunya Surat Peringatan (Warning) III, maka jika dikorelasikan dengan ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sehingga adalah sah dan berdasar hukum apabila terhadap Tergugat/Termohon Kasasi untuk dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sebagaimana diamanatkan dalam penjelasan Pasal 161 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menyatakan:

"Apabila dalam kurun waktu peringatan ketiga pekerja/buruh kembali melakukan pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau



perjanjian kerja bersama, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja";

Akan tetapi sehubungan dengan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat/Termohon Kasasi dan terdapat dasar hukum yang mengatur sebagaimana diatur dalam Pasal 161 juncto Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ternyata tidak mendapatkan perhatian dan pertimbangan dari Judex Facti dalam mendasarkan atas putusan a quo.

Dengan demikian berdasarkan uraian yuridis tersebut diatas adalah sah berdasar hukum apabila putusan Judex Facti dalam perkara a quo dibatalkan, dikarenakan Judex Facti dalam membuat putusan telah lalai memenuhi syarat-syarat yang telah diwajibkan dan ditetapkan oleh Undang-undang;

Bahwa merujuk pada Ketentuan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

"Semua perjanjian yang dibuat secara sah ber/aku sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya";

Bahwa berdasarkan pelanggaran yang disampaikan oleh atasan (supervisor) Tergugat/Termohon Kasasi tanggal 25 Januari 2007, dilaporkan bahwa Tergugat/Termohon Kasasi telah melakukan pelanggaran yaitu Tidak Masuk Kerja dari Tanggal 16 Januari 2007 sampai dengan tanggal 25 Januari 2007, dan/atau Tergugat/Termohon Kasasi telah tidak masuk kerja/mangkir dari tempat kerja selama 10 (sepuluh) hari (vide. Bukti P - 4);

Bahwa atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat/Termohon Kasasi, antara Penggugat/Pemohon Kasasi dan Tergugat/Termohon Kasasi telah dilakukan Penyelesaian Perselisihan melalui Perundingan Bipartit, pada Perundingan Bipartit tersebut terdapat Kesepakatan Bersama, (Vide. Bukti P8); Bahwa pada tanggal 26 Januari 2007 melalui Perundingan Bipartit antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi telah membuat Perjanjian Bersama atas Pelanggaran Kerja yang dilakukan oleh Tergugat/Termohon Kasasi dengan diikuti oleh Surat Pernyataan yang dibuat dan ditandatangani oleh Tergugat/Termohon Kasasi (vide. Bukti P - 9 juncto Bukti P - 10).

Bahwa sebagai tindak lanjut dari tercapainya kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan Industrial Penggugat/Pemohon Kasasi mempekerjakan kembali Tergugat/Termohon Kasasi, dengan harapan dikemudian hari Tergugat/Termohon Kasasi dapat memperbaiki kinerjanya dan tidak melakukan pelanggaran lagi (vide. Bukti P - 11);

Bahwa untuk itu atas Pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat/Termohon Kasasi diberikan Tindakan disiplin yaitu Surat Peringatan



(Warning) III, dan terhadap Perjanjian Bersama yang dibuat oleh Penggugat/Pemohon Kasasi dan Tergugat/Termohon Kasasi telah pula didaftarkan oleh Penggugat/Pemohon Kasasi pada Pengadilan Hubungan Industrial, akan tetapi tidak pula mendapatkan pertimbangan yuridis dari Judex Facti (vide. Bukti P - 14);

Padahal menurut hukum sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 1338 KUH Perdata atas perjanjian bersama yang terjadi antara Penggugat/Pemohon Kasasi dan Tergugat/Termohon Kasasi merupakan undang-undang, akan tetapi akan ketentuan tersebut tidak juga mendapatkan pertimbangan yuridis yang cermat oleh Judex Facti;

Tentang Ketentuan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur :

"Dalam Mengambil putusan, majelis hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan";

Bahwa merujuk pada putusan Judex Facti dikorelasikan dengan pelanggaran kerja dan bukti-bukti yang diajukan dalam perkara a quo, terbukti Judex Facti telah memutus perkara a quo dengan tidak mempertimbangkan "Hukum, Perjanjian yang ada kebiasaan dan keadilan";

Bahwa dengan demikian berdasarkan keseluruhan uraian yuridis tersebut diatas sudah sepatasnya putusan Judex Factie yang menyatakan menolak gugatan Penggugat/Pemohon Kasasi dengan alasan Prematur sudah tidak dapat dipertahankan lagi, maka adalah sah dan berdasar hukum untuk dibatalkan;

Menimbang, bahwa terlepas dari alasan-alasan kasasi tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat bahwa Judex Facti telah salah menerapkan hukum atau telah melanggar hukum yang berlaku dalam memberikan pertimbangan dan menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Bahwa pertimbangan hukum Judex Facti yang menyatakan bahwa gugatan Penggugat yang berdasarkan alasan adanya pemalsuan surat adalah tergolong gugatan yang prematur oleh karena belum ada putusan pengadilan pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap tentang kesalahan Tergugat sehingga gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima, menurut Mahkamah Agung pertimbangan hukum a quo tidak dapat dibenarkan ;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa, alasan pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh Tergugat yang dijadikan sebagai alasan PHK dalam perkara a quo bukanlah dalam kapasitas sebagai alasan pelanggaran atau kesalahan dalam ranah hukum pidana yang akan digunakan sebagai dasar untuk menjatuhkan hukuman pidana, tetapi adalah pelanggaran atau kesalahan yang dijadikan sebagai alasan PHK dalam ranah hukum perdata sehingga adanya fakta pelanggaran atau kesalahan yang dituduhkan a quo harus dibuktikan menurut hukum acara perdata;
3. Bahwa, berdasarkan bukti P-31 yang berupa Anjuran Mediator tertanggal 11 Januari 2008 dimana di dalam Anjuran a quo dinyatakan suatu fakta hukum yang diakui oleh Tergugat bahwa Tergugat melakukan pelanggaran (pemalsuan) a quo karena takut dikeluarkan (di PHK) karena Tergugat telah diberikan Surat peringatan III;
4. Bahwa Anjuran Mediator a quo merupakan bukti tulisan sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 164 HIR/284 RBg yang bersifat Akta Otentik sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 165 HIR/285 RBg sehingga isi akta a quo harus diterima sebagai suatu fakta hukum adanya yang demikian;
5. Bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, karena Tergugat secara perdata Tergugat telah terbukti melakukan pelanggaran pemalsuan surat keterangan dari Rumah Sakit Mitra Masyarakat Timika tertanggal 31 Januari 2007 dan sebelumnya masih dalam tenggang waktu yang berlaku sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 161 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 Tergugat telah diberikan Surat Peringatan III pada tanggal 26 Januari 2007, maka berdasarkan ketentuan Pasal 161 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 gugatan PHK Penggugat harus dikabulkan;
6. Bahwa, berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dinyatakan putus terhitung sejak putusan Judex Facti diucapkan tanggal 07 Mei 2010;
7. Bahwa, berdasarkan ketentuan Pasal 161 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 atas PHK a quo Tergugat berhak atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak atas penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003.
8. Bahwa, karena Tergugat terhitung sejak memulai hubungan kerja tanggal 13 Juni 2006 sampai dengan PHK tanggal 7 Mei 2010 Tergugat mempunyai masa kerja selama 3 tahun lebih dan menerima upah terakhir

Hal. 18 dari 21 hal. Put. No. 821 K/PDT. SUS/2010



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebesar Rp 3.348.000,00 sebulan, maka Tergugat berhak atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak atas penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan dengan perhitungan sebagai berikut:

- Uang Pesangon:  
 $4 \times \text{Rp } 3.348.000,00 = \text{Rp } 13.392.000,00$
- Uang Penghargaan Masa Kerja:  
 $2 \times \text{Rp } 3.348.000,00 = \text{Rp } 6.696.000,00$
- Uang Penggantian Hak atas penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan:  
 $15 \times (\text{Rp } 13.392.000,00 + \text{Rp } 6.696.000,00) = \underline{\text{Rp } 3.013.200,00} +$   
Jumlah  $= \text{Rp } 23.101.200,00$
- Bahwa, karena terhitung sejak Tergugat tidak lagi dipekerjakan (dibebastugaskan) oleh Penggugat, upah Tergugat tidak lagi dibayar oleh Penggugat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf "f" UU No. 13 Tahun 2003 Tergugat berhak atas upah proses PHK yang berdasarkan rasa keadilan untuk kedua belah pihak sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 100 UU No.2 Tahun 2004 besarnya upah proses PHK a quo ditetapkan sebesar 6 bulan dengan perhitungan :  
 $6 \times \text{Rp } 3.348.000,00 = \text{Rp } 20.088.000,00$

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, menurut pendapat Mahkamah Agung terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura No. 03/G/2010/PHI. JPR tanggal 07 Mei 2010, serta Mahkamah Agung akan mengadili perkara ini dengan amarnya seperti dibawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi/Penggugat dikabulkan, dan karena nilai gugatan dalam perkara ini nilainya dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sesuai Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, para pihak dibebaskan dari biaya perkara dan selanjutnya biaya perkara dalam tingkat kasasi dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan pasal-pasal dari Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Undang-Undang No. 48 tahun 2009 dan Undang-Undang No. 14 tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang No. 5 tahun 2004 dan perubahan kedua dengan UU No. 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan ;

Hal. 19 dari 21 hal. Put. No. 821 K/PDT. SUS/2010



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## MENGADILI :

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : PT. FREEPORT INDONESIA tersebut;

Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura No. 03/G/2010/PHI.JPR tanggal 07 Mei 2010;

## MENGADILI SENDIRI :

DALAM EKSEPSI :

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus terhitung sejak tanggal 07 Mei 2010;
3. Menghukum Penggugat untuk membayar hak Tergugat atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak atas penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan berjumlah Rp23.101.200,00 dan Upah Proses Pemutusan Hubungan Kerja berjumlah Rp 20.088.000,00 dengan rincian sebagai berikut :

- Uang Pesangon:	
4 x Rp 3.348.000,00	=Rp13.392.000,00
- Uang Penghargaan Masa Kerja:	
2 x Rp 3.348.000,00	=Rp 6.696.000,00
- Uang Penggantian Hak atas penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan:	
15 x (Rp 13.392.000,00 + Rp 6.696.000,00)	= <u>Rp 3.013.200,00</u>
Jumlah	=Rp23.101.200,00
- Upah Proses Pemutusan Hubungan Kerja	= <u>Rp20.088.000,00</u>
Jumlah	Rp43.189.200,00

(empat puluh tiga juta seratus delapan puluh sembilan ribu dua ratus rupiah) ;

4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara dalam tingkat kasasi kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Selasa tanggal 03 Mei 2011 oleh Prof. Rehngena Purba, SH., MS. Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Bernard, SH., MH. dan Arsyad, SH., MH. Hakim-Hakim Ad. Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung sebagai Anggota, dan diucapkan pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh

Hal. 20 dari 21 hal. Put. No. 821 K/PDT. SUS/2010



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hakim-Hakim Anggota tersebut, dan dibantu oleh Misnawaty, SH. Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota :

ttd./Bernard, SH., MH.

ttd./Arsyad, SH., MH.

K e t u a :

ttd./Prof. Rehngena Purba, SH., MS.

Panitera Pengganti :

ttd./Misnawaty, SH.

Untuk Salinan

Mahkamah Agung RI

An. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, SH., MH.

NIP. 040049629

Hal. 21 dari 21 hal. Put. No. 821 K/PDT. SUS/2010



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

Hal. 22 dari 21 hal. Put. No. 821 K/PDT. SUS/2010