



PUTUSAN
Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Jap

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

PT Freeport Indonesia (PTFI), beralamat di Plaza 89 Lt. 5, Jalan HR. Rasuna Said Kav. X-7 Nomor 6, Jakarta Selatan, dalam hal ini berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 25 September 2018 diwakili **EUSTAGIUS BERKASA, S.H., M.H., dan C. BILL BRINTON SIMATUPANG, S.H., M.H.**, para Advokat/Pengacara dan Konsultan Hukum pada **“EUS BERKASA LAW OFFICE”**, beralamat di Jl. Budi Utomo, No. 143 Timika, bersama-sama dengan **ANTONIO KRESNA ARDHITYO, S.H.**, selaku Karyawan/Pekerja PT Freeport Indonesia, selanjutnya disebut **Penggugat;**

Lawan

Emanuel Anggeluly, Karyawan/Pekerja PTFI Nomor Identitas (ID) Karyawan: 825015, beralamat di Barrack-L, BC, R315, Mile 68 Tembagapura, Kelurahan Tembagapura, Distrik Tembagapura, Kabupaten Mimika, Provinsi Papua dan Jl. Pepaya No. 1792, Kelurahan Burokup, Kecamatan Biak, Kota/Kabupaten Biak Numfor, Provinsi Papua. Selanjutnya disebut sebagai **Tergugat;**

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 15 November 2018 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri pada tanggal 15 November 2018 dalam Register Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Jap, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat adalah Karayawan/Pekerja yang diterima dan bekerja pada Penggugat sejak tanggal, 23 Februari 2000, berdasarkan Perjanjian



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kerja Nomor: 00846/N/S Crushing–Crusher Operations/FI/TPRA/12/2001/BB015355, tanggal 7 Desember 2001, sampai dengan Gugatan ini didaftarkan;

2. Bahwa jabatan terakhir Tergugat adalah sebagai Foreman pada Departemen Operations Mill dengan upah pokok setiap bulannya sebesar Rp. 15.267.175,- (Lima belas juta dua ratus enam puluh tujuh ribu seratus tujuh puluh lima rupiah) sebelum dipotong pajak;
3. Bahwa Penggugat dan Tergugat serta seluruh Pekerja/Karyawan Penggugat yang telah diwakili oleh Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PTFI (PUK SPKEP SPSI PTFI) telah menyepakati dan menandatangani Perjanjian Kerja Bersama PTFI Edisi XIX Periode 2015-2017 (PKB PTFI 2015-2017) dan Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi IX Periode 2015-2017 (PHI PTFI 2015-2017) serta Perjanjian Kerja Bersama PTFI Edisi XX Periode 2017-2019 (PKB PTFI 2017-2019) dan Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi X Periode 2017-2019 (PHI PTFI 2017-2019) sebagai landasan hukum untuk menjembatani hubungan industrial antara Penggugat dan Tergugat serta seluruh Pekerja/Karyawan Penggugat. Selain itu, PKB dan PHI PTFI 2015-2017 serta PKB dan PHI PTFI 2017-2019 tersebut digunakan pula sebagai landasan hukum untuk menyelesaikan setiap permasalahan yang berhubungan dengan perselisihan hubungan industrial termasuk perselisihan PHK antara Penggugat dan Tergugat serta seluruh Pekerja/Karyawan Penggugat. Dengan demikian, PKB dan PHI PTFI 2015-2017 serta PKB dan PHI 2017-2019 tersebut adalah hukum yang bersifat khusus (*lex specialis*), dan oleh karenanya menurut ketentuan Pasal 1338 alinea kesatu KUHPerdara jo. Pasal 126 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 8 Ayat (3) PKB PTFI 2015-2017 jo. Pasal 8 Ayat (3) PKB PTFI 2017-2019, maka PKB dan PHI PTFI 2015-2017 serta PKB dan PHI 2017-2019 tersebut berlaku mengikat sebagai hukum yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh Penggugat dan Tergugat termasuk seluruh Pekerja/Karyawan Penggugat tanpa terkecuali;
4. Bahwa ketentuan Pasal 1338 alinea kesatu KUHPerdara jo. Pasal 126 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 8 Ayat (3) PKB PTFI 2015-2017 jo. Pasal 8 Ayat (3) PKB PTFI 2017-2019 pada pokoknya menyatakan:

Halaman 2 dari 21 Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2018/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)



4.1. Pasal 1338 alinea kesatu KUHPerdata:

"Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya";

4.2. Pasal 126 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

"Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pekerja/Buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama";

4.3. Pasal 8 Ayat (3) PKB PTFI 2015-2017 dan Pasal 8 Ayat (3) PKB PTFI 2017-2019:

"Perusahaan dan Pekerja wajib menaati dan mematuhi Peraturan dan Tata Tertib Kerja yang tercantum dalam buku PKB dan PHI yang merupakan bagian tak terpisahkan dari PKB ini";

5. Bahwa berdasarkan Tiket Pelanggaran (Violation Ticket) tertanggal 3 Januari 2017, Laporan Dugaan Pelanggaran tertanggal 3 Januari 2017 dan Laporan Verifikasi tertanggal 3 Januari 2017 yang dibuat oleh petugas pada Departemen Operations Mill tempat dimana Tergugat bekerja, dilaporkan bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja, yakni tidak masuk kerja/mangkir selama lebih dari 5 (lima) hari kerja mulai dari tanggal 24 Desember 2016 sampai dengan tanggal 2 Januari 2017 tanpa suatu alasan yang sah atau dengan alasan yang tidak dapat diterima oleh Perusahaan;
6. Bahwa berdasarkan hasil Investigasi yang dilakukan oleh Tim Investigasi Perusahaan pada tanggal 23 Januari 2017, diperoleh fakta-fakta bahwa Tergugat tidak dapat menunjukkan suatu bukti yang sah mengenai ketidakhadirannya di tempat kerja selama lebih dari 5 (lima) hari;
7. Bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut merupakan "Pelanggaran Tata Tertib Kerja" yang dikategorikan sebagai pelanggaran kerja serius dan sanksinya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sesuai ketentuan Pasal 13 ayat (4) huruf c dan Pasal 27 Ayat (9) huruf e PHI PTFI 2015-2017 serta Pasal 13 ayat (4) huruf c PHI PTFI 2017-2019 yang pada pokoknya menyatakan:

7.1. Pasal 13 Ayat (4) huruf c PHI PTFI 2015-2017:

"Peringatan Tertulis III (ketiga) merupakan tindakan pembinaan terakhir. Apabila Pekerja melakukan pelanggaran disiplin kerja yang sama ataupun yang berbeda dalam masa berlakunya peringatan tersebut, maka PHK akan diberlakukan";

7.2. Pasal 27 ayat (9) huruf e PHI PTFI 2015-2017:

Halaman 3 dari 21 Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Jap



“Tidak masuk kerja/mangkir dengan alasan yang tidak dapat diterima oleh Perusahaan selama 5 (lima) hari, sanksinya adalah PHK”;

7.3. Pasal 13 Ayat (4) huruf c PHI PTFI 2017-2019:

“Peringatan Tertulis III (ketiga) merupakan tindakan pembinaan terakhir. Apabila Pekerja melakukan pelanggaran disiplin kerja yang sama ataupun yang berbeda dalam masa berlakunya peringatan tersebut, maka PHK akan diberlakukan”;

8. Bahwa ketentuan ketentuan Pasal 13 Ayat (4) huruf c dan Pasal 27 Ayat (9) huruf e PHI PTFI 2015-2017 serta Pasal 13 Ayat (4) huruf c PHI PTFI 2017-2019 yang mengatur mengenai jenis pelanggaran kerja dan sanksi PHK atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut sama sekali tidak mensyaratkan untuk diberikannya Surat Peringatan Pertama, Kedua dan Ketiga terlebih dahulu kepada Tergugat, sehingga apabila sekali saja Tergugat terbukti melakukan pelanggaran kerja sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal-Pasal tersebut, maka sanksi yang dikenakan terhadapnya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
9. Bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut telah menimbulkan ketidakharmonisan dalam hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, sehingga menjadi alasan yang mendesak bagi Penggugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Tergugat berdasarkan ketentuan ketentuan Pasal 13 Ayat (4) huruf c dan Pasal 27 Ayat (9) huruf e PHI PTFI 2015-2017 serta Pasal 13 Ayat (4) huruf c PHI PTFI 2017-2019;
10. Bahwa dalam poin 4 Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005, tanggal 07 Januari 2005, dinyatakan:

“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 oleh karena Tergugat terbukti telah melakukan pelanggaran kerja yang dikategorikan sebagai pelanggaran kerja serius dan sanksinya adalah PHK sehingga memerlukan proses pemeriksaan lebih lanjut (Investigasi), maka terhitung sejak tanggal 3 Januari 2017 Penggugat telah membebastugaskan Tergugat untuk sementara waktu sampai adanya



pemberitahuan lebih lanjut dari Penggugat dengan tetap membayar upah pokok Tergugat setiap bulan;

12. Bahwa oleh karena berdasarkan kesimpulan dan rekomendasi dari hasil Investigasi yang dilakukan oleh Tim Investigasi Perusahaan pada tanggal 23 Januari 2017, telah terdapat bukti yang kuat bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja serius yang sanksinya adalah PHK dan harus diproses lebih lanjut ke tahap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sesuai prosedur dan mekanisme hukum yang berlaku di Perusahaan, maka pada tanggal 02 Februari 2017 Penggugat telah melakukan Skorsing terhadap Tergugat dengan tetap membayar upah pokok Tergugat setiap bulan;
13. Bahwa terjadinya pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut telah menyebabkan terjadinya perselisihan hubungan industrial dalam hal perselisihan PHK antara Penggugat dan Tergugat, sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka pada tanggal 27 Februari 2017 dan tanggal 06 Maret 2017 Penggugat dan Tergugat telah melakukan upaya penyelesaian perselisihan PHK tersebut melalui Perundingan Bipartit, namun karena tidak tercapai kata sepakat, sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 4 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Penggugat kemudian mencatatkan perselisihan PHK tersebut ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mimika (Disnakertrans Mimika) melalui surat Penggugat Nomor 187-02/IR/GEN/VI/2017, tanggal 08 Juni 2017 untuk diupayakan penyelesaiannya secara Tripartit melalui Mediasi;
14. Bahwa Mediator pada Disnakertrans Mimika telah melakukan Perundingan Tripartit melalui Mediasi atas perselisihan PHK antara Penggugat dan Tergugat pada tanggal 15 Juni 2017, namun karena tidak tercapai kata sepakat sehingga pada tanggal 10 Juli 2017, Mediator mengeluarkan Surat Anjuran Nomor 565/23/ANJ/VI/2017, tanggal 10 Juli 2017, yang pada pokoknya menganjurkan agar "Tergugat diberikan kesempatan terakhir untuk bekerja kembali di Perusahaan Penggugat dengan surat pernyataan keras dan bersyarat";
15. Bahwa Penggugat telah menyatakan penolakannya atas Anjuran dari Mediator tersebut sesuai surat Penggugat Nomor 2019-02/IR/GEN/VII/2017, tanggal 24 Juli 2017, dengan alasan selain karena pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut adalah pelanggaran kerja yang



dikategorikan sebagai pelanggaran kerja serius yang sanksinya adalah PHK, juga karena Penggugat telah beberapa kali memberikan tindakan pembinaan berupa peringatan atas beberapa pelanggaran kerja yang Tergugat lakukan, namun Tergugat justru tidak menunjukkan perubahan sikap dan perilakunya ke arah yang lebih baik, sehingga bila Tergugat tidak diberi sanksi PHK, maka selain akan menimbulkan disharmonisasi kerja dan menimbulkan preseden buruk (contoh yang tidak baik) bagi Karyawan/Pekerja lain di lingkungan kerja, juga akan menimbulkan ketidakpastian hukum bagi Penggugat dan para Pekerja/Karyawan Penggugat termasuk Tergugat dalam mentaati dan melaksanakan setiap ketentuan yang termuat dalam PKB maupun PHI PTFI 2015-2017 dan PKB maupun PHI PTFI 2017-2019;

16. Bahwa Penggugat telah menerima Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi yang ditandatangani oleh Mediator pada tanggal 04 September 2017 yang pada pokoknya menyimpulkan bahwa tidak tercapai kata sepakat dalam upaya Mediasi atas penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat dan Tergugat;
17. Bahwa oleh karena tidak tercapai kata sepakat dalam penyelesaian perselisihan PHK antara Penggugat dan Tergugat pada tingkat Bipartit dan Mediasi, maka berdasarkan ketentuan Pasal 14 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Penggugat melanjutkan penyelesaian perselisihan PHK terhadap Tergugat ke tingkat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura sebagai Pengadilan yang berwenang untuk memeriksa dan memutuskannya;
18. Bahwa mengingat sanksi atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan ketentuan Pasal 13 Ayat (4) huruf c dan Pasal 27 Ayat (9) huruf e PHI PTFI 2015-2017 serta Pasal 13 Ayat (4) huruf c PHI PTFI 2017-2019 dimana ketentuan Pasal-Pasal tersebut tidak mensyaratkan agar Tergugat terlebih dahulu diberikan sanksi berupa Surat Peringatan Pertama, Kedua dan Ketiga, maka adalah sah dan beralasan hukum bagi Penggugat untuk memohon kepada Pengadilan agar memutus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat melalui pemutusan hubungan kerja (PHK) sehubungan dengan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut;

Halaman 6 dari 21 Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

19. Bahwa dalam catatan pelanggaran kerjanya, Tergugat telah beberapa kali melakukan pelanggaran kerja dan oleh Penggugat telah berulang kali diberi tindakan disiplin sebagai bentuk pembinaan kepada Tergugat, yakni :

No	Tanggal/Bulan/Tahun	Jenis Pelanggaran	Tindakan Disiplin
1	5 Desember 2013	Pelanggaran Absensi / Mangkir	Peringatan Lisan
2	23 Februari 2016	Pelanggaran Absensi / Mangkir	Peringatan Lisan

20. Bahwa selama proses penyelesaian perselisihan PHK antara Penggugat dan Tergugat pada tingkat Bipartit dan Mediasi bahkan sampai dengan pengajuan Gugatan ini ke Pengadilan, Penggugat masih tetap membayarkan upah pokok Tergugat setiap bulan melalui rekening Tergugat;
21. Bahwa bila Pengadilan mengizinkan Penggugat untuk melakukan PHK terhadap Tergugat, maka besarnya keseluruhan sisa hak yang akan diterima oleh Tergugat adalah sebesar Rp. 46.389.632,- (Empat puluh enam juta tiga ratus delapan puluh sembilan ribu enam ratus tiga puluh dua rupiah) sebelum dipotong pajak, dengan rincian:

No	Rincian	Nilai
1	Uang Pisah	Rp. 15.267.175,-
2	Uang Penggantian Hak :	
	a. Kompensasi Sisa Hari Cuti	Rp. 25.932.157,-
	b. Relokasi Perdiem	Rp. 500.000,-
	c. Unit pengganti saham	Rp. 4.690.300,-
	Nilai keseluruhan hak sebelum dipotong pajak	Rp. 46.389.632,-

22. Bahwa dalam huruf B Rumusan Hukum Kamar Perdata angka 2 huruf f Rumusan Hukum Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Republik Indonesia Tahun 2015 sebagaimana termuat dalam Surat Edaran Mahkamah Agung RI (SEMA) No. 03 Tahun 2015 tentang "Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan", ditegaskan bahwa Pasca Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011, tertanggal 19 September 2011 terkait

Halaman 7 dari 21 Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan upah proses, maka isi amar putusan adalah menghukum Pengusaha membayar upah proses selama 6 (enam) bulan. Kelebihan waktu dalam proses PHI sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bukan lagi menjadi tanggung jawab para pihak. Dengan demikian, apabila Pengadilan mengabulkan Gugatan Penggugat untuk memutuskan hubungan kerja dengan Tergugat, maka mohon kiranya Pengadilan menetapkan besarnya upah proses yang akan diterima oleh Tergugat adalah berupa upah pokok yang dibayarkan setiap bulan selama 6 (enam) bulan terhitung sejak tanggal Gugatan ini terdaftar di Pengadilan, yakni sebesar Rp. 15.267.175,- x 6 bulan = Rp. 91.603.050,- (Sembilan puluh satu juta dua ratus enam puluh tujuh ribu seratus tujuh puluh lima rupiah) sebelum dipotong pajak;

23. Bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat dalam perkara ini yakni nilai sisa hak yang akan diterima oleh Tergugat adalah kurang dari Rp150.000.000,00 (Seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, semua biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara;

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

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara ini;
3. Menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Bersama PTFI Edisi XIX Periode 2015-2017 (PKB PTFI 2015-2017) dan Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi IX Periode 2015-2017 (PHI PTFI 2015-2017) serta Perjanjian Kerja Bersama PTFI Edisi XX Periode 2017-2019 (PKB PTFI 2017-2019) dan Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi X Periode 2017-2019 (PHI PTFI 2017-2019) yang telah disepakati bersama antara Penggugat dan Tergugat serta seluruh Pekerja/Karyawan Penggugat yang diwakili oleh Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PT Freeport Indonesia ("PUK SPKEP SPSI PTFI") adalah hukum yang bersifat khusus (lex spesialis) dan oleh karenanya

Halaman 8 dari 21 Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2018/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)



berlaku mengikat sebagai Undang-Undang yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh Penggugat dan Tergugat serta seluruh Pekerja/Karyawan Penggugat tanpa terkecuali;

4. Menyatakan tergugat telah melakukan pelanggaran kerja dalam masa berlakunya Surat Peringatan III, yakni tidak masuk kerja/mangkir tanpa suatu alasan yang sah atau dengan alasan yang tidak dapat diterima oleh Perusahaan dan melanggar ketentuan Pasal 13 Ayat (4) huruf c dan Pasal 27 Ayat (9) huruf e PHI PTFI 2015-2017 serta Pasal 13 Ayat (4) huruf c PHI PTFI 2017-2019 yang sanksinya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
5. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai akibat dari pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut terhitung sejak putusan ini diucapkan;
6. Menetapkan besarnya keseluruhan sisa hak Tergugat yang akan dibayarkan oleh Penggugat adalah sebesar Rp. 46.389.632,- (Empat puluh enam juta tiga ratus delapan puluh sembilan ribu enam ratus tiga puluh dua rupiah) sebelum dipotong pajak, dengan rincian sebagai berikut:

No	Rincian	Nilai
1	Uang Pisah	Rp. 15.267.175,-
2	Uang Penggantian Hak :	
	a. Kompensasi Sisa Hari Cuti	Rp. 25.932.157,-
	b. Relokasi Perdiem	Rp. 500.000,-
	c. Unit pengganti saham	Rp. 4.690.300,-
	Nilai keseluruhan hak sebelum dipotong pajak	Rp. 46.389.632,-

7. Menetapkan besarnya upah proses yang akan diterima oleh Tergugat adalah berupa upah pokok yang dibayarkan oleh Penggugat setiap bulan selama 6 (enam) bulan terhitung sejak tanggal Gugatan ini terdaftar di Pengadilan, yakni sebesar Rp15.267.175,- x 6 bulan = Rp91.603.050,- (Sembilan puluh satu juta dua ratus enam puluh tujuh ribu seratus tujuh puluh lima rupiah) sebelum dipotong pajak;
8. Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara.
Atau, bila Pengadilan berpendapat lain, Penggugat mohon putusan yang seadil-adilnya menurut hukum (*ex aequo et bono*);

Halaman 9 dari 21 Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat dan para Tergugat masing-masing menghadap Kuasanya tersebut;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak;

Menimbang, bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan jawaban pada pokoknya sebagai berikut:

1. Dalam Eksepsi

- a. Gugatan Penggugat adalah cacat hukum karena gugatan Penggugat dibuat dan ditandatangani oleh kuasa hukum yang tidak dapat bertindak sebagai kuasa hukum di Pengadilan Hubungan Industrial, karena Penggugat bukan anggota serikat pekerja/serikat buruh, sebab didalam gugatan hanya tertulis kalau kuasa hukum dari PT Freport Indonesia tanpa menjelaskan asal usul darimana kuasa hukum mendapatkan kuasanya dan dari siapa kuasa hukum mendapat kuasanya, sebab apabila akan mewakili perusahaan untuk bersidang dalam Pengadilan Hubungan Industrial seorang penerima kuasa harus mendapatkan kuasa khusus dari Direksi perusahaan. Ketentuan Pasal 98 ayat (1) UU Perseroan terbatas yang menyatakan bahwa Direksi adalah Organ Perseroan yang mewakili perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan. Dalam menjalankan kewenangannya sebagai organ perseroan, Pasal 103 UU Perseroan Terbatas telah memberikan kewenangan tambahan kepada Direksi untuk memberikan kuasa tertulis kepada karyawannya atau orang lain, guna bertindak untuk dan atas nama perseroan untuk melakukan suatu perbuatan hukum tertentu. dengan tidak adanya kuasa khusus dari direksi PT Freport Indonesia karenanya gugatan Penggugat haruslah dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*);
- b. Surat Gugatan mengandung cacat atau *Obscuur Libel*, sebab apabila melihat alamat dari tergugat yang ditulis oleh Penggugat yaitu di Jl. Pepaya No.17, Kelurahan Burokup, Kecamatan Biak, Kota/Kabupaten Biak Numfor, Provinsi Papua. Sedangkan alamat resmi dari Tergugat berdasarkan KTP yang dibuat pada tanggal 18 Februari 2013 saudara Tergugat bertempat tinggal di Jln. Serayu No. 313, Kelurahan Kamoro Jaya, Kecamatan Mimika Baru, Kabupaten Mimika, Papua, mengutip

Halaman 10 dari 21 Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Jap



pendapat dari **M. Yahya Harahap** dalam bukunya Hukum Acara Perdata TENTANG Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan, Sinar Grafika, 2005 yang mana pada pokoknya menjelaskan bahwa apabila ada kesalahan identitas dalam gugatan, tergugat dapat mengajukan eksepsi *error in persona*, pada tahap jawab-menjawab. Melihat dari sudah jelas kesalahan yang dibuat oleh Penggugat sudah selayaknya gugatan dinyatakan gugatan Penggugat *Error In Persona* dan haruslah ditolak untuk seluruhnya;

2. Dalam Pokok Perkara

- a. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Penggugat sebagaimana diuraikan dan dimaksud dalam surat gugatannya, sebab dalil-dalil tersebut sangat bertolak belakang dengan fakta-fakta hukum yang sesungguhnya, kecuali terhadap hal-hal yang secara tegas diakui kebenarannya dalam jawaban di dalam pokok perkara ini;
- b. Bahwa apa yang telah disampaikan pada bahagian eksepsi diatas secara mutatis mutandis adalah bahagian dalam pokok perkara ini;
- c. Bahwa apa yang dikemukakan oleh Penggugat dari No. 1 (satu) sampai dengan No. 4 (empat) merupakan hal yang sebagian benar namun perlu diketahui oleh Penggugat bahwa peraturan yang seharusnya dipakai adalah PKB PTFI 2015-2017, sebab apa yang dituduhkan oleh Penggugat terjadi pada akhir tahun 2016 dan awal tahun 2017 jadi sangat tidak bijak apabila Penggugat menggunakan PKB PTFI 2017-2019 sebab pada saat kejadian peraturan bersama tersebut belum diterima oleh Tergugat;
- d. Bahwa alasan gugatan Penggugat No. 5 akan ditanggapi sebagai berikut:
 1. Perlu diketahui oleh Penggugat bahwa apa yang di tuduhkan oleh Penggugat yang menyatakan kalau Tergugat telah mangkir selama lebih dari 5 (lima) hari merupakan hal yang keliru sebab Tergugat sudah memberikan penjelasan pada saat mediasi kalau menurut hitungan dari sisi Tergugat berdasarkan PKB PTFI 2015-2017 Tergugat tidak mangkir selama lebih dari 5 (lima) hari kerja;
 2. Bahwa sesuai dengan Pasal 29 Perjanjian Kerja Bersama XIX PT Freport Indonesia Tahun 2015-2017 pada Pasal 29 Ayat 1 sampai dengan 3 dengan intinya perusahaan mengikuti hari libur yang di tetapkan oleh Pemerintah Indonesia dan pemerintah Papua, dan perusahaan mengatur mengenai kerja di hari libur keagamaan dan perusahaan harus mempertimbangkan kepentingan ibadah dalam



membaut jadwal kerja, disini Penggugat seharusnya sudah tahu dan mengerti kalau Tergugat merupakan orang yang beragama kristen dan anggota majelis jemaat pada Gereja Kristen Injil di Tanah Papua Klasik GKI Mimika pada jemaat GKI Lahai Roi Kamoro Jaya dengan jabatan sebagai Penatua;

3. Bahwa perlu diketahui oleh Penggugat pada tanggal 25 Desember 2016 merupakan libur natal, 26 Desember 2016 cuti bersama natal, 28 sampai dengan 30 Desember 2016 merupakan hari of dari Tergugat, 01 Januari 2017 libur tahun baru masehi apabila merujuk kepada peraturan Pemerintah Republik Indonesia dan Surat edaran Gubernur Papua;
4. Bahwa Tergugat sudah memberikan alasan dan bukti tertulis yang diberikan kepada Penggugat berupa surat keterangan dari Gereja Kristen Injil di Tanah Papua Klasik GKI Mimika pada jemaat GKI Lahai Roi Kamoro Jaya;
- e. Bahwa alasan gugatan Penggugat No. 6 akan ditanggapi sebagai berikut: Tergugat pada saat tanggal 23 Januari 2017 sudah semaksimal mungkin untuk memberikan bukti dan penjelasan kepada pihak Penggugat dan sudah dijelaskan kalau Tergugat melakukan ijin pada saat Forum safety meeting untuk tidak masuk kerja karena pada tanggal 24-26 Desember ada ibadah Natal dan tanggal 27 Desember 2017 ijin karena tidak memungkinkan untuk sampai ke tempat kerja dan pada saat itu pihak Penggugat di wakili oleh atasan Tergugat atas nama bapak Silalahi tidak mempermasalahkannya dan memberikan ijin;
- f. Bahwa alasan gugatan Penggugat No. 7 sampai dengan 11 akan ditanggapi sebagai berikut:
 1. Bahwa pasal yang disebutkan oleh Penggugat adalah benar adanya namun perlu diketahui oleh Penggugat bahwa tergugat tidak pernah melakukan pelanggaran sebagaimana dituduhkan oleh Penggugat yaitu mangkir lebih dari 5 (lima) hari dan tergugat tidak masuk kerja pada tanggal 01 Januari 2017 sampai dengan 3 januari 2017 seharusnya apabila merujuk kepada Pasal 27 Ayat 9 Huruf c Tergugat mendapatkan SP 2;
 2. Bahwa apabila kita merujuk pada undang undang No 13 tahun 2003 Pasal 153 ayat 1 huruf c. yang berbunyi: Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/bu ruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya. jadi Tergugat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pada saat tanggal 24 sampai dengan tanggal 26 Desember tahun 2016 sedang menjalanklan ibadah sebagai anggota majelis jemaat pada Gereja Kristen Injil di Tanah Papua Klasis GKI Mimika pada jemaat GKI Lahai Roi Kamoro Jaya dengan jabatan sebagai Penatua.dan sudah dijelaskan pada saat perundingan Bipartite dan Tripartite sehingga pihak dari Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Perumahan Rakyat menyatakan agar Penggugat mempekerjakan kembali Tergugat, sebab alasan tidak masuk kerja karena sedang melaksanakan ibadan dan sudah ijin kepada atasanya;

3. Bahwa dalam PHI PTFI 2015-2017 pada pasal 27 ayat 10 seharusnya Tergugat mendapatkan pemanggilan oleh penggugat kalau Tergugat di anggap mangkir lebih dari 5 (lima) hari namun kenyataannya Tergugat tidak pernah mendapatkan pemanggilan secara patut;
- g. Bahwa alasan gugatan Penggugat No. 12 sampai dengan 17 akan ditanggapi sebagai berikut:
Tergugat menolak dalil yang menyebutkan kalau telah mangkir lebih dari 5 hari atau telah mangkir selama 5 hari kerja sebab pada saat dilaksanakan perundingan Bipartit maupun Tripartit Tergugat sudah memberikan bukti yang jelas dan tidak bisa terbantahkan kalau pada tanggal 24 sampai dengan tanggal 26 Desember 2016 telah menjalankan ibadah sesuai dengan surat keterangan Nomor: 01/G-16.c/III/2017 yang dikeluarkan oleh Gereja Kristen Injil di Tanah Papua Klasis GKI Mimika pada jemaat GKI Lahai Roi Kamoro Jaya;
- h. Bahwa alasan gugatan Penggugat No. 18 akan ditanggapi sebagai berikut:
sanksi yang seharusnya di terima oleh tergugat adalah SP II sesuai Pasal 27 Ayat 9 Huruf c karena telah tidak masuk kerja selama 3 hari dan selayaknya permohonan pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A Jayapura di tolak dan mewajibkan Penggugat untuk mempekerjakan Tergugat kembali;
- i. Bahwa alasan gugatan Penggugat No. 19 akan ditanggapi sebagai berikut:
Bahwa pelanggaran yang dilakukan pada tanggal 5 Desember 2013 dan 23 Februari 2016 sudah lewat waktu karena lebih dari 6 (enam) bulan dan tidak ada pelanggaran sehingga tidak selayaknya hal itu dibuat alasan untuk memohon pemutusan hubungan kerja;

Halaman 13 dari 21 Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2018/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)



- j. Bahwa alasan gugatan Penggugat No. 20 sampai 23 akan ditanggapi sebagai berikut:

Bahwa Tergugat menolak dalil yang menyebutkan kalau Tergugat telah mangkir lebih dari 5 (lima) hari maupun mangkir selama 5 (Lima) hari kerja dan Tergugat menolak rincian hak sebab Tergugat masih berkeinginan untuk bekerja kepada Penggugat sebagaimana ditulis dalam anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Perumahan Rakyat dengan Nomor : 565/23/ANJ/VI/2017;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas, maka Tergugat mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1a Jayapura yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar berkenan untuk memutuskan:

DALAM EKSEPSI

- Menerima dan mengabulkan eksepsi dari Tergugat;
- Menyatakan Gugatan penggugat tidak dapat diterima;

DALAM POKOK PERKARA

- Menolak Gugatan Penggugat seluruhnya;
- Menerima dan mengabulkan jawaban gugatan untuk seluruhnya;
- Memerintahkan Penggugat untuk mempekerjakan kembali Tergugat setelah diputusnya 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 vooraad*);

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

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa dalam eksepsinya pada pokoknya Tergugat mengemukakan:

- a. Gugatan Penggugat cacat hukum karena dibuat dan ditandatangani oleh kuasa hukum yang tidak mendapat kuasa khusus dari direksi PT Freport Indonesia;



b. Surat Gugatan mengandung cacat atau *obscuur libel*, karena gugatan tidak ditujukan ke alamat resmi dari Tergugat sesuai yang tertera dalam KTP ;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut dipertimbangkan sebagai berikut:

a. Menimbang, bahwa setelah diteliti secara saksama surat kuasa dari Penggugat, beserta lampirannya diperoleh fakta bahwa Direktur PT Freeport Indonesia telah memberi kuasa umum kepada Demi Magai, untuk menangani permasalahan ketenagakerjaan, kemudian Demi Magai memberi kuasa khusus kepada Eustagius Berkasa, S.H., M.H. dan kawan-kawan untuk perkara ini, dengan demikian perbuatan hukum dari Kuasa Hukum Penggugat adalah sah, sehingga eksepsi Tergugat haruslah ditolak;

b. Menimbang, bahwa mengenai alamat Tergugat dalam gugatan sudah sesuai dengan data yang ada pada Penggugat berasal dari Tergugat yang belum pernah dilakukan perubahan, dan dalam kenyataannya Tergugat melalui kuasa hukumnya hadir di persidangan mewakili kepentingan tergugat, dengan demikian tidak terdapat *obscuur libel* dalam gugatan Penggugat, oleh karena itu eksepsi Tergugat haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut, maka eksepsi tergugat haruslah ditolak;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai pemutusan hubungan kerja;

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

1. Tergugat bekerja pada Penggugat sejak tanggal, 23 Februari 2000;
2. Jabatan terakhir Tergugat adalah sebagai Foreman pada Departemen Operations Mill dengan upah pokok setiap bulannya sejumlah Rp15.267.175,00 (Lima belas juta dua ratus enam puluh tujuh ribu seratus tujuh puluh lima rupiah);
3. Tergugat tidak masuk kerja sejak tanggal 24 Desember 2016 sampai dengan tanggal 2 Januari 2017 (lebih dari 5 (lima) hari kerja);

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan pokok antara kedua belah pihak adalah mengenai kualifikasi tidak masuk kerja Tergugat sejak tanggal 24 Desember 2016 sampai dengan tanggal 2 Januari 2017, yang menurut Penggugat tidak masuknya Tergugat adalah mangkir, sedangkan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menurut Tergugat tidak masuk kerja bukan mangkir karena saat itu hari libur dan Tergugat sedang menjalankan ibadah agamanya;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 283 R.Bg. Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut di atas;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti surat berupa bukti P-1 sampai dengan P-41 dan 3 (tiga) orang saksi yaitu saksi Rofeldi Silalahi, Ferdinand Ruff, dan Russel Taruk Pongbulaan;

Menimbang, bahwa alat-alat bukti yang diajukan oleh Penggugat yang terkait langsung dengan pokok permasalahan tersebut di atas sebagai berikut:

1. Bukti surat P-7 tentang Laporan Dugaan Pelanggaran, tertanggal 3 Januari 2017 yang ditandatangani oleh pelapor Rofeldi Silalahi, yang pada pokoknya melaporkan bahwa Emanuel Anggeluly tidak masuk kerja pada tanggal 24 sampai 27 Desember 2016 dan setelah Day off tanggal 28 sampai 30 Desember 2016 dan 1 sampai 2 Januari 2017;
2. Bukti surat P-8 tentang Laporan Verifikasi, tanggal 3 Januari 2017 terkait dengan P-9, P-10, P-11, P-12, P-13, P-14, P-15 dan P-16 pada pokoknya pihak Penggugat telah melakukan verifikasi kepada Tergugat mengenai tidak masuk kerja, yang pada pokoknya alasan tidak masuk kerja yang dapat diterima Perusahaan (Penggugat) hanya tanggal 28, 29, dan 30 Desember 2016, sedangkan untuk tidak masuk kerja pada tanggal 24, 25, 26, 27 dan 31 Desember 2016 serta tanggal 1, dan 2 Januari 2017 selama 7 (tujuh) hari alasan tidak masuk kerja tidak dapat diterima oleh Perusahaan (Penggugat) karena tidak ada ijin dari Supervisor langsung;
3. Saksi Rofeldi Silalahi pada pokoknya menerangkan bahwa tergugat mangkir dan tidak masuk kerja dari tanggal 24 Desember 2016 sampai dengan tanggal 2 Januari 2017 dan
4. Saksi Ferdinand Ruff pada pokoknya menerangkan bahwa sebagai Supervisor menerima laporan tanggal 3 Januari 2017 bahwa Tergugat tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari tanpa informasi kepada supervisornya;
5. Saksi Russel Taruk Pongbulaan sebagai petugas hubungan industrial pada pokoknya menerangkan bahwa Tergugat di PHK karena mangkir;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti berupa bukti T-1 sampai dengan T-9 dan satu orang saksi yaitu Dominggus Sikoway;

Menimbang, bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan oleh Tergugat yang terkait langsung dengan dalil sangkalannya bahwa Tergugat tidak masuk kerja karena menjalankan ibadah agamanya yaitu:

Halaman 16 dari 21 Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2018/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)



1. Bukti surat T-5 berupa surat keterangan dari Gereja Kristen Klasik Mimika Jemaat Lahai-Roi Kamoro Jaya tanggal 01 Februari 2017 yang pada pokoknya menerangkan bahwa Tergugat telah melakukan pelayanan pada ibadah Natal mulai tanggal 24-26 Desember 2016 dan ibadah akhir tahun per tanggal 31 Desember 2016/01 Januari 2017;
2. Saksi Dominggus Sikoway sebagai Pendeta agama Kristen pada pokoknya menerangkan bahwa Tergugat semula anggota jemaat saksi tapi setelah pemilihan terpilih menjadi Majelis Gereja, sebagai Penetua Tergugat memimpin ibadah utama dan menggembalakan jemaat yang bermasalah, melayani ibadah keluarga, pelayan dimeja pertemuan, melayani pelayanan firman, Tergugat melakukan pendampingan pembina persekutuan pemuda, memimpin ibadah perayaan Natal tanggal 28 Desember 2016 ;

Menimbang, bahwa bukti surat T-5 diterbitkan tertanggal 1 Februari 2017, sedangkan kegiatan keagamaan yang diterangkan dalam surat tersebut adalah dilakukan mulai tanggal 24-26 Desember 2016 dan ibadah akhir tahun per tanggal 31 Desember 2016/01 Januari 2017, lagi pula di Persidangan Tergugat tidak dapat membuktikan perihal tidak masuk kerja itu diajukan ijin tertulis kepada pihak Penggugat dan telah mendapat ijin yang sah dari Penggugat selaku pihak Pengusaha, di sisi lain Tergugat saat tanggal-tanggal tidak masuk kerja tersebut kecuali tanggal 28, 29, dan 30 Desember 2016 dijadualkan masuk kerja;

Menimbang, bahwa karena Penggugat dapat membuktikan Tergugat tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah/dapat diterima oleh perusahaan, sedangkan Tergugat tidak dapat membuktikan dalil sangkalannya bahwa tidak masuk kerja dengan ijin yang sah dari Penggugat maka dalil penggugat terbukti bahwa Tergugat mangkir selama 5 hari kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat-alat bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak sebagaimana tersebut di atas Penggugat telah dapat membuktikan bahwa Tergugat tidak masuk kerja: tanggal 24, 25, 26, 27 dan 31 Desember 2016, tanggal 1 dan 2 Januari 2017 tanpa ada ijin yang sah dari Perusahaan (Penggugat) sedangkan Tergugat tidak dapat membuktikan bahwa Tergugat tidak masuk kerja karena ada ijin yang sah dari Perusahaan (Penggugat), dengan demikian Penggugat telah dapat membuktikan dalil gugatannya bahwa Tergugat telah mangkir selama 5 hari kerja lebih;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Penggugat cenderung telah dapat membuktikan dalil-dalil gugatannya,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sedangkan Tergugat tidak dapat meneguhkan sangkalannya, sehingga gugatan Penggugat patut dikabulkan;

Menimbang, bahwa karena terbukti perkara ini menyangkut pemutusan hubungan kerja adalah masuk dalam lingkup kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial dan locus ada dalam wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA, maka Pengadilan berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara ini, sehingga petitum nomor 2 tersebut patut dikabulkan, akan tetapi karena mengenai kewenangan mengadili tidak disangkal oleh Tergugat, maka tidak perlu ditetapkan dalam amar putusan;

Menimbang, bahwa karena peraturan perusahaan sebagaimana yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama PTFI Edisi XIX Periode 2015-2017 (PKB PTFI 2015-2017) dan Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi IX Periode 2015-2017 (PHI PTFI 2015-2017) serta Perjanjian Kerja Bersama PTFI Edisi XX Periode 2017-2019 (PKB PTFI 2017-2019) dan Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi X Periode 2017-2019 (PHI PTFI 2017-2019) telah disepakati bersama antara Penggugat dan Tergugat yang diwakili oleh Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PT Freeport Indonesia ("PUK SPKEP SPSI PTFI") oleh karenanya sah berlaku mengikat terhadap Penggugat dan Tergugat, oleh karena itu petitum Penggugat angka 3 patut dikabulkan;

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat telah mangkir lebih dari 5 (lima) hari kerja, terbukti melanggar peraturan Pasal 27 ayat (9) huruf e PHI PTFI 2015-2017, dan peraturan lain yang terkait maka petitum Penggugat angka 4 (empat) patut dikabulkan;

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat telah terbukti melakukan pelanggaran tersebut dan proses yang dilakukan oleh Penggugat melalui Bipartit dan Tripartit serta proses lain terkait sudah sesuai dengan peraturan yang ada, maka permohonan petitum Penggugat angka 5 (lima) patut dikabulkan;

Menimbang, bahwa karena terbukti Tergugat telah mangkir 5 (lima) hari kerja lebih, maka berdasarkan peraturan Pasal 168 Undang – undang RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan, atas pemutusan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak menerima uang penggantian sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang –undang RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan:

Menimbang, bahwa Tergugat telah bekerja pada Penggugat sejak tanggal 23 Februari 2000, masa kerjanya telah mencapai 19 tahun, maka berhak mendapatkan:

1. Uang penggantian cuti tahunan yang belum diambil sejumlah Rp25.932.157,00;
2. Uang penggantian biaya ongkos pulang (relokasi perdiem) Rp500.000,00;

Halaman 18 dari 21 Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2018/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

3. Uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sejumlah
 $(Rp15.267.175,00 \times 9) = Rp137.404.575,00 \times 15\% = Rp20.610.686,00$

4. Uang penggantian saham Rp4.690.000,00;

Menimbang, bahwa berdasarkan perhitungan tersebut diatas, maka hak yang diperoleh Tergugat sebelum dipotong pajak adalah sejumlah Rp51.732.843,00

Menimbang, bahwa berdasarkan perhitungan tersebut, maka petitum Penggugat nomor 6 dikesampingkan, dan akan ditetapkan jumlahnya sesuai perhitungan majelis Hakim tersebut;

Menimbang, bahwa disamping uang penggantian tersebut, demi menjaga kesatuan hukum Majelis Hakim mengikuti pandangan Mahkamah Agung yang tertuang dalam Surat Edaran Mahkamah Agung RI (SEMA) No. 03 Tahun 2015 tentang "Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan", yang berpendapat bahwa Pasca Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011, tertanggal 19 September 2011 terkait dengan upah proses, maka isi amar putusan adalah menghukum Pengusaha membayar upah proses selama 6 (enam) bulan, dalam hal ini karena upah Tergugat Rp15.267.175,00 per bulan, maka Penggugat selaku pengusaha berkewajiban pula untuk membayar upah proses yang jumlahnya diperhitungkan 6 X upah pekerja sebulan, yakni sebesar $Rp15.267.175,00 \times 6 \text{ bulan} = Rp91.603.050,00$ (Sembilan puluh satu juta dua ratus enam puluh tujuh ribu seratus tujuh puluh lima rupiah), oleh karena petitum angka 7 sudah seusai dengan pertimbangan Majelis Hakim tersebut, maka patut dikabulkan;

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

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

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat dalam perkara ini adalah dibawah 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 negara dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan;

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

Halaman 19 dari 21 Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Jap



MENGADILI

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Bersama PTFI Edisi XIX Periode 2015-2017 (PKB PTFI 2015-2017) dan Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi IX Periode 2015-2017 (PHI PTFI 2015-2017) serta Perjanjian Kerja Bersama PTFI Edisi XX Periode 2017-2019 (PKB PTFI 2017-2019) dan Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi X Periode 2017-2019 (PHI PTFI 2017-2019) sah dan berlaku mengikat bagi Penggugat dan Tergugat;
3. Menyatakan Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja mangkir selama lebih dari 5 (lima) hari kerja;
4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai akibat dari pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut terhitung sejak putusan ini diucapkan;
5. Menetapkan besarnya keseluruhan sisa hak Tergugat yang akan dibayarkan oleh Penggugat adalah sebesar Rp51.732.843,00 (lima puluh satu juta tujuh ratus tiga puluh dua ribu delapan ratus empat puluh tiga rupiah) sebelum dipotong pajak, dengan rincian sebagai berikut:
 - 1). Uang penggantian cuti tahunan yang belum diambil sejumlah Rp25.932.157,00;
 - 2). Uang penggantian biaya ongkos pulang (relokasi perdiem) Rp500.000,00;
 - 3). Uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sejumlah $(Rp15.267.175,00 \times 9) = Rp137.404.575,00 \times 15\% = Rp20.610.686,00$
 - 4). Uang penggantian saham Rp4.690.000,00;
6. Menghukum Penggugat untuk membayar upah proses sejumlah Rp91.603.050,00 (Sembilan puluh satu juta enam ratus tiga ribu lima puluh rupiah) sebelum dipotong pajak;
7. Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara.

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura kelas IA, pada hari Senin, tanggal 11 Maret 2019 oleh kami, Dr. H. Prayitno Iman Santosa, S.H.,M.H., sebagai Hakim Ketua, Yance Pakaila, S.T.,M.M. dan Paulus Raiwaki, S.E. masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Jap tanggal 31 Desember 2018, putusan tersebut pada hari Kamis, tanggal 14 Maret 2019 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua tersebut didampingi

Halaman 20 dari 21 Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

para Hakim Anggota tersebut, dibantu Nurlaila Abdul Gani, S.T.,S.H., Panitera Pengganti, dihadiri Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

TTD

TTD

Yance Pakaila, S.T.,M.M.

Dr. H. Prayitno Iman Santosa, S.H.,M.H.

TTD

Paulus Raiwaki, S.E.

Panitera Pengganti,

TTD

Nurlaila Abdul Gani, S.T.,S.H.

Perincian biaya:

1. Panggilan	:	Rp400.000,00
2. Materai	:	Rp 6.000,00
Jumlah	:	Rp406.000,00
Terbilang		(empat ratus enam ribu rupiah)

Salinan Putusan sesuai dengan aslinya
Panitera
Pengadilan Negeri Jayapura

DAHLAN, S.E.,S.H.
Nip. 19651231 199003 1 034

Halaman 21 dari 21 Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Jap