



**PUTUSAN**

**Nomor 756 K/Pdt.Sus-PHI/2015**

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

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial dalam tingkat kasasi memutuskan sebagai berikut dalam perkara antara:

DAVID KIOMAN MIRINO, Warganegara Indonesia, bertempat tinggal di Barak T (X-RCMS) BD, Kamar G Nomor 220 Mile 72 Ridge Camp Tembagapura Kabupaten Mimika Provinsi Papua, dalam hal ini memberi kuasa kepada Tri Puspital, Advokat, beralamat Jalan 21 Tembagapura Papua, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 18 November 2013, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

**m e l a w a n**

PT FREEPORT INDONESIA beralamat di Plaza 89 Lt.5, Jalan HR.Rasuna Said Kav.X.7 Nomor 6 Jakarta Selatan, dalam hal ini memberi kuasa kepada Eus Tagius Berkasa, SH, Advokat/Pengacara, Konsultan Hukum pada Law Office Justitia, beralamat di Jalan A.Yani Nomor 14 Timika Kabupaten Mimika Propinsi Papua, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 23 Mei 2013, sebagai Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Termohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat diterima sebagai Karyawan/Pekerja terhitung tertanggal 17 November 2007 sampai diajukannya gugatan *a quo* ke Pengadilan Hubungan Industrial ("PHI") pada Pengadilan Negeri Kelas IA Jayapura, dengan tempat penerimaan Timika, Papua, untuk selanjutnya ditugaskan sebagai Miner dan ditempatkan di daerah operasi Penggugat di Papua, berdasarkan Perjanjian Kerja Nomor 01171/Non Staff/Underground Operation/FI/TPRA/17/2007/EX APP tertanggal 17November2007;

Hal. 1 dari 14 hal. Put. Nomor 756 K/Pdt.Sus-PHI/2015

**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

2. Bahwa jabatan terakhir Tergugat adalah sebagai Miner I dengan Grade B2 dengan upah pokok setiap bulannya sebesar Rp6.155.600,00 (enam juta seratus lima puluh lima ribu enam ratus rupiah) sebelum dipotong pajak;
3. Bahwa pada tanggal 25 Januari 2012, Penggugat dan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP-KEP SPSI PTFI), mewakili para pekerja termasuk Tergugat, telah menyepakati dan menandatangani Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Freeport Indonesia Edisi XVII 2011–2013 dan Pedoman Hubungan Industrial (PHI) PT Freeport Indonesia Edisi VII Tahun 2011–2013, oleh karenanya Penggugat dan seluruh pekerja termasuk Tergugat berkewajiban untuk mentaati dan mematuhi peraturan dan tata tertib yang telah disepati sebagaimana termuat dalam ketentuan Pasal 8 ayat (3) PKB tersebut, yakni:

“Perusahaan dan Pekerja wajib menaati dan mematuhi Peraturan dan Tata Tertib Kerja yang tercantum dalam Buku PKB dan BPHI.”
4. Bahwa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Freeport Indonesia dan Pedoman Hubungan Industrial (PHI) PT Freeport Indonesia yang telah disepakati dan ditandatangani oleh Penggugat dan SPSI berlaku bagi seluruh Karyawan PT Freeport Indonesia sebagai undang-undang dan bersifat khusus (*lex specialis derogate lex generalis*);
5. Bahwa ketentuan Pasal 126 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (“UU 13/2003”), mengatur:

“Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pekerja/Buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.”
6. Bahwa ketentuan Pasal 1338 alinea 1 KUHPPerdata mengatur:

“Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.”
7. Bahwa berdasarkan Tiket Pelanggaran (Violation Ticket) yang dikirim dari Departemen tempat Tergugat bekerja ke Departemen Hubungan Industrial tertanggal 12 November 2012, dilaporkan bahwa pada tanggal 22 Agustus 2012 Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja secara akumulatif, yakni:
  - a. “Bekerja dalam pengaruh alkohol dalam tubuh dan menolak dilakukan tes alkohol.”;

Hal. 2 dari 14 hal. Put. Nomor 756 K/Pdt.Sus-PHI/2015

#### 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

- b. “Merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang, data, informasi, peralatan, perlengkapan milik Perusahaan dan atau orang lain yang mengakibatkan kerugian serius bagi Perusahaan.”;
  - c. “Memiliki kandungan alkohol dalam tubuh dan mengganggu ketertiban umum atau keselamatan kerja pada saat berada di lingkungan Perusahaan.”
8. Bahwa Tergugat melakukan pelanggaran kerja dengan cara, yakni Tergugat yang sebelumnya telah mabuk karena mengonsumsi minuman alkohol jenis “Cap Tikus” bersama-sama dengan teman-temannya di Barak AA-Men 1500 Nomor 172 Ridge Camp Tembagapura yang masih merupakan area kerja Perusahaan, membuat keributan, mengganggu ketertiban umum dan melakukan pengrusakan terhadap fasilitas barak dengan cara Tergugat berteriak dengan suara keras sambil mengejar Karyawan lain dan memukul kaca jendela Kamar Nomor 168, Nomor 171 dan Nomor 172 dengan menggunakan tangan dan tabung alat pemadam kebakaran sehingga mengakibatkan kerusakan pada jendela ketiga kamar tersebut serta merusak kawat ram jendela Kamar Nomor 171 dan lampu penerangan di tangga naik ke lantai 2 (dua) Barak AA Ridge Camp Tembagapura;
9. Bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut masing-masing merupakan pelanggaran atas tata tertib kerja, Pelanggaran K3LLP serta Pelanggaran Keamanan dan Ketertiban yang dikategorikan sebagai pelanggaran berat dengan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 15 ayat (16) jo. Pasal 17 ayat (37) jo. Pasal 19 ayat (24) Pedoman Hubungan Industrial (PHI) PT Freeport Indonesia Edisi VII Tahun 2011–2013 yang masing-masing mengatur bahwa:
- a. Pasal 15 ayat (16) PHI 2011-2013 mengatur:  
“Bekerja dalam pengaruh alkohol dalam tubuh dengan menolak untuk dilakukan tes alkohol, sanksinya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).”
  - b. Pasal 17 ayat (37) PHI 2011-2013 mengatur:  
“Merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang, data, informasi, peralatan, perlengkapan milik Perusahaan dan atau orang lain yang mengakibatkan kerugian serius bagi Perusahaan, sanksinya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).”
  - c. Pasal 19 ayat (24) PHI 2011-2013 mengatur:

Hal. 3 dari 14 hal. Put. Nomor 756 K/Pdt.Sus-PHI/2015



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

“Memiliki kandungan alkohol dalam tubuh dan mengganggu ketertiban umum atau keselamatan kerja pada saat berada di lingkungan Perusahaan.”

10. Bahwa selain merupakan pelanggaran kerja, perbuatan Tergugat jelas bertentangan dalam kebijakan perusahaan tentang K3 sebagaimana diatur dalam:

- Angka 4 Standar FRESH 2.18.30 tentang Pengetesan Alkohol, yang mengatur:

“4.1. Dilarang keras memiliki, mengonsumsi atau berada dalam pengaruh minuman beralkohol di tempat kerja atau pada saat sedang bekerja.”

11. Bahwa sebelumnya, Tergugat pernah beberapa kali melakukan pelanggaran kerja, dan untuk itu Penggugat sudah beberapa kali memberikan tindakan disiplin sebagai bentuk pembinaan kepada Tergugat sebagaimana data pelanggaran kerja atas nama Tergugat, yaitu:

No.	Tanggal	Jenis Pelanggaran	Tindakan Disiplin
1.	29 September 2006	Pelanggaran Keselamatan Kerja (Safety)	Surat Peringatan I
2.	8 Mei 2010	Pelanggaran kualitas kerja	Peringatan Lisan
3.	2 September 2010	Pelanggaran Absensi	Surat Peringatan III
4.	25 Mei 2012	Pelanggaran Keselamatan Kerja (Safety)	Peringatan Lisan

12. Bahwa walaupun Penggugat sudah beberapa kali memberikan tindakan disiplin sebagai bentuk pembinaan terhadap Tergugat dengan harapan agar Tergugat dapat memperbaiki sikap, perilaku serta kinerjanya supaya lebih baik lagi, namun Tergugat tidak juga memperbaikinya hingga Tergugat kembali lagi melakukan lebih dari 1 (satu) pelanggaran kerja (pelanggaran akumulatif) pada tanggal 22 Agustus 2012 dimana sanksi atas masing-masing pelanggaran kerja tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);

13. Bahwa tindakan Tergugat yang mengonsumsi alkohol di dalam lingkungan kerja perusahaan kemudian melakukan perusakan atas aset perusahaan dan menimbulkan keonaran adalah sangat membahayakan keselamatan

Hal. 4 dari 14 hal. Put. Nomor 756 K/Pdt.Sus-PHI/2015



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dirinya dan lingkungan kerjanya termasuk rekan kerja yang berada di sekitarnya, mengingat keberadaan Tergugat di dalam lingkungan kerja perusahaan menuntut konsentrasi dan kewaspadaan untuk menghindari kecelakaan kerja;

14. Bahwa sesuai ketentuan Pasal 26 ayat (1) PHI PT Freeport Indonesia Edisi VII Tahun 2011-2013 diatur bahwa:

“Pekerja dapat dibebastugaskan sementara untuk kasus pelanggaran yang memerlukan Investigasi.”

15. Bahwa oleh karena Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja secara akumulatif yang masuk dalam kategori pelanggaran serius dan memerlukan proses pemeriksaan (investigasi) sehingga pada tanggal 5 September 2012 Penggugat telah membebas-tugaskan Tergugat untuk sementara waktu terhitung sejak tanggal tersebut sampai dengan adanya pemberitahuan lebih lanjut dari Penggugat, dengan tetap membayar hak-hak Tergugat;

16. Bahwa Penggugat dan Tergugat telah melakukan Perundingan secara Bipartit pada tanggal 29 Oktober 2012 dan tanggal 2 November 2012 namun dalam Perundingan Bipartit tersebut antara Penggugat dan Tergugat tidak tercapai kesepakatan, sehingga pada tanggal 20 November 2012, Penggugat kemudian mencatatkan perselisihan hubungan industrial tersebut ke Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten (“Dinsosnakertran”) Mimika untuk dilakukan upaya penyelesaian perselisihan secara Tripartit melalui Mediasi sebagaimana Surat Penggugat Nomor 187-14/IR/GEN/XI/2012 tertanggal 20 November 2012;

17. Bahwa Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mimika telah melakukan upaya Mediasi antara Penggugat dan Tergugat masing-masing pada tanggal 4 Desember 2012 dan tanggal 16 Januari 2013, namun Mediasi tersebut gagal karena tidak tercapai kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat, sehingga Mediator kemudian mengeluarkan anjuran bagi Penggugat dan Tergugat sebagaimana Surat Anjuran Nomor 565/06/ANJ/I/2013 tanggal 25 Januari 2013;

18. Bahwa Mediator pada Dinsosnakertrans Mimikadalam anjurannya menyatakan:

“PT Freeport Indonesia (Penggugat) dapat memutuskan hubungan kerjanya dengan Sdr. David Kioman Mirino (Tergugat) karena yang bersangkutan (Tergugat) melakukan pelanggaran/kesalahan berat.”

Hal. 5 dari 14 hal. Put. Nomor 756 K/Pdt.Sus-PHI/2015

## 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

19. Bahwa Penggugat menerima anjuran Mediator tersebut karena Tergugat telah beberapa kali melakukan pelanggaran kerja dan untuk itu Penggugat telah pula beberapa kali memberikan tindakan disiplin sebagai bentuk pembinaan terhadap Tergugat, akan tetapi Tergugat tetap saja mengulanginya, bahkan pada tanggal 22 Agustus 2012 melakukan lebih dari 1 (satu) pelanggaran kerja sebagaimana telah Penggugat sebutkan di atas, dimana sanksi atas pelanggaran kerja tersebut adalah PHK;
20. Bahwa sebaliknya Tergugat tidak menerima anjuran Mediator tersebut, sehingga tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dan Tergugat pada tahap tripartit (mediasi), sehingga Penggugat melanjutkan proses pemutusan hubungan kerja atas perselisihan hubungan industrial ini ke tingkat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Jayapura sesuai ketentuan Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
21. Bahwa selanjutnya Mediator telah mengeluarkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tanggal 15 Februari 2013;
22. Bahwa mengingat Penggugat telah beberapa kali memberikan tindakan disiplin sebagai bentuk pembinaan terhadap Tergugat, namun Tergugat telah nyata-nyata terbukti kembali lagi melakukan lebih dari 1 (satu) pelanggaran kerja pada tanggal 22 Agustus 2012 yang dikategorikan sebagai pelanggaran serius dengan sanksi atas masing-masing pelanggaran kerja tersebut adalah PHK, sehingga adalah sah dan berdasar hukum bagi Penggugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Tergugat;
23. Bahwa Penggugat tetap melakukan pembayaran atas upah pokok Tergugat sebagaimana slip gaji bulan Januari, Februari dan Maret 2013;
24. Bahwa apabila Majelis Hakim Yang Mulia mengizinkan Penggugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Tergugat, maka besarnya hak-hak yang akan diterima oleh Tergugat adalah sebesar Rp7.071.160,00 (tujuh juta tujuh puluh satu ribu seratus enam puluh rupiah) sebelum dipotong pajak yang terdiri atas kompensasi sisa hari cuti dan relokasi perdiem, dengan rincian sebagai berikut:

No	Rincian	Nilai
1	Kompensasi sisa hari cuti	Rp6.771.160,00
2	Relokasi perdiem	Rp 300.000,00

Hal. 6 dari 14 hal. Put. Nomor 756 K/Pdt.Sus-PHI/2015

## 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

	Nilai keseluruhan hak sebelum dipotong pajak	Rp7.071.160,00
--	--	----------------

25. Bahwa mengingat nilai gugatan *a quo* adalah dibawah nilai Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka biaya yang timbul dalam perkara *a quo* dibebankan kepada Negara berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura agar memberikan putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Jayapura berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara *a quo*;
3. Menyatakan Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja, yakni:
  - a. "Bekerja dalam pengaruh alkohol dalam tubuh dan menolak dilakukan tes alkohol.";
  - b. "Merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang, data, informasi, peralatan, perlengkapan milik Perusahaan dan atau orang lain yang mengakibatkan kerugian serius bagi Perusahaan.";
  - c. "Memiliki kandungan alkohol dalam tubuh dan mengganggu ketertiban umum atau keselamatan kerja pada saat berada di lingkungan Perusahaan."dimana sanksi atas pelanggaran kerja tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
4. Menyatakan Tergugat telah melanggar ketentuan Pasal 15 ayat (16) jo. Pasal 17 ayat (37) jo. Pasal 19 ayat (24) Pedoman Hubungan Industrial (PHI) PT Freeport Indonesia Edisi VII Tahun 2011-2013 jo. Pasal 8 ayat (3) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Freeport Indonesia Edisi XVII 2011-2013 jo. Pasal 126 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 1338 KUHPdata;
5. Mengijinkan Penggugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Tergugat sehubungan dengan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut;
6. Mengijinkan Penggugat untuk melakukan pembayaran atas hak-hak Tergugat sebesar Rp7.071.160,00 (tujuh juta tujuh puluh satu ribu seratus enam puluh

Hal. 7 dari 14 hal. Put. Nomor 756 K/Pdt.Sus-PHI/2015



rupiah) sebelum dipotong pajak yang terdiri atas kompensasi sisa hari cuti dan relokasi perdiem, dengan rincian sebagai berikut:

No	Rincian	Nilai
1	Kompensasi sisa hari cuti	Rp6.771.160,00
2	Relokasi perdiem	Rp 300.000,00
	Nilai keseluruhan hak sebelum dipotong pajak	Rp7.071.160,00

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

Atau Apabila Majelis Hakim Yang Mulia berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya menurut hukum (*ex aequo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut di atas, Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat menolak dalil-dalil gugatan Penggugat yang diajukan oleh Penggugat untuk seluruhnya kecuali yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat;
2. Bahwa senyatanya berdasarkan fakta-fakta, Tergugat pada saat itu bukan dalam status bekerja (tidak melakukan aktifitas kerja) dikarenakan pada saat itu merupakan hari "OFF" atau sudah lepas jam kerja yang merupakan hari istirahat bagi Tergugat selama 2 (dua) hari;
3. Bahwa oleh karena pada saat itu bukan merupakan jam kerja bagi Tergugat, sehingga bukan perkara Industrial, oleh karena itu jelas gugatan *a quo* seharusnya tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), bukan sebagaimana yang dilakukan Penggugat yaitu pada Pengadilan Hubungan Industrial Jayapura;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura telah memberikan Putusan Nomor 17/G/2013/PHI.Jpr tanggal 13 November 2013 yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Jayapura berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara *a quo*;
3. Menyatakan Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja, yakni:
  - a. "Merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang, data, informasi, peralatan, perlengkapan milik Perusahaan dan atau orang lain yang mengakibatkan kerugian serius bagi Perusahaan.";





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- b. "Memiliki kandungan alkohol dalam tubuh dan mengganggu ketertiban umum atau keselamatan kerja pada saat berada di lingkungan Perusahaan."
4. Menyatakan Tergugat telah melanggar ketentuan Pasal 17 ayat (37) jo. Pasal 19 ayat (24) Pedoman Hubungan Industrial (PHI) PT Freeport Indonesia Edisi VII Tahun 2011-2013 jo. Pasal 8 ayat (3) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Freeport Indonesia Edisi XVII 2011-2013 jo. Pasal 126 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 1338 KUHPerduta;
5. Mengijinkan Penggugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Tergugat sehubungan dengan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut;
6. Memerintahkan Penggugat untuk melakukan pembayaran atas hak-hak Tergugat sebesar Rp63.702.680,00 (enam puluh tiga juta tujuh ratus dua ribu enam ratus delapan puluh rupiah) sebelum dipotong pajak dengan rincian sebagai berikut:
  - a. Uang Pesangon..... : Rp36.933.600,00
  - b. Uang Penghargaan masa kerja..... : Rp12.311.200,00
  - c. 15% Penggantian pengobatan dan perumahan.. : Rp 7.386.720,00
  - d. Uang Penggantian Hak..... :Rp 7.071.160,00

Nilai keseluruhan sebelum dipotong pajak Rp63.702.680,00 (enam puluh tiga juta tujuh ratus dua ribu enam ratus delapan puluh rupiah);

Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat pada tanggal 13 November 2013, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 18 November 2013 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 22 November 2013, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 17/G/2013/PHI.Jpr yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Jayapura pada tanggal hari itu juga;

Bahwa Memori Kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 18 Desember 2013, kemudian Penggugat mengajukan Kontra Memori

Hal. 9 dari 14 hal. Put. Nomor 756 K/Pdt.Sus-PHI/2015

#### 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

Kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura pada tanggal 30 Desember 2013;

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, sehingga permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa keberatan-keberatan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dalam memori kasasinya adalah:

1. Bahwa *Judex Facti* telah mengabaikan fakta-fakta bukti yang terungkap dalam persidangan serta fakta-fakta hukum yang telah Pemohon Kasasi semula Tergugat ajukan;
2. Bahwa *Judex Facti* telah keliru dalam mengartikan bukti-bukti yang diajukan baik oleh Pemohon Kasasi semula Tergugat maupun oleh Termohon Kasasi semula Penggugat;
3. Bahwa *Judex Facti* salah dalam menerapkan hukum sehingga mengambil keputusan yang salah dan bersifat tidak adil;

Adapun selengkapnya Pemohon Kasasi semula Tergugat menerangkan sebagai berikut:

1. Bahwa *Judex Facti* (Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura) telah memberikan pertimbangan hukum secara tidak benar dan keliru, tidak berdasarkan bukti-bukti Tergugat asal/Pemohon untuk Kasasi yang telah diajukan di persidangan, dengan kata lain putusan *in casu* tidak didasarkan pada seluruh hasil pemeriksaan yang telah dilakukan oleh *Judex Facti* (Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jayapura), telah saja mengabaikan eksepsi atau bantahan Tergugat asal/Penggugat untuk Kasasi; Oleh karena Tergugat asal/Pemohon untuk Kasasi telah mampu untuk membuktikan eksepsi atau bantahan, untuk melemahkan dalil-dalil gugatan Penggugat asal/Termohon untuk Kasasi, maka seharusnya eksepsi atau bantahan dan sanggahan yang demikian seharusnya dikabulkan oleh *Judex Facti* (Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jayapura), pendapat Tergugat asal/Penggugat untuk Kasasi dibenarkan oleh salah satu Hakim Anggota dalam dissenting opinion yang termuat dalam putusan perkara ini;
2. Bahwa Tergugat asal/Penggugat untuk Kasasi keberatan dengan *Judex Facti* pertimbangan hukumnya hal 33 Point 7 dan 8 dengan alasan sebagai berikut:

Hal. 10 dari 14 hal. Put. Nomor 756 K/Pdt.Sus-PHI/2015

#### 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

1. Bahwa Tergugat asal/Penggugat untuk Kasasi tidak melakukan tindakan atau perbuatan yang dapat dikategorikan pelanggaran Disiplin berat sebagaimana dimaksud (vide keterangan saksi Obaja Tabuni, saksi Demi Magai, saksi Filex Runtuboy dan bukti bertanda P-8, P-9, P-13, P-14, P-15, P-17 dan P-27) di area kerja atau pada waktu jam kerja berlangsung namun tempat kejadian perkara (TKP) atau *locus delicti*nya ada di Barak (akomodasi) tempat tinggal, kalau benar Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja sebagaimana terdapat didalam PHI PT Freeport Indonesia Edisi VII Tahun 2011-2013 Pasal 19 ayat ( 24 ) mengatur tentang “Memiliki kandungan alkohol dalam tubuh dan mengganggu ketertiban umum dan keselamatan kerja pada saat dilingkungan perusahaan” (P-14) dikategorikan pelanggaran sedang yang mana sanksinya Warning (peringatan) 3 sebagaimana pendapat *Judex Facti* didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada Pasal 161 ayat (1) “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” dan pada ayat (2) “Surat peringatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama”;
2. Bahwa dalam memberikan kesaksian (vide keterangan saksi Obaja Tabuni, saksi Demi Magai, saksi Filex Runtuboy), saksi-saksi yang diajukan oleh Pengugat/Termohon Kasasi tidak memenuhi persyaratan sebagai saksi karena saksi tersebut *testimonium de auditu*, Menurut Sudikno Mertokusumo, *testimonium de auditu* adalah keterangan seorang saksi yang diperolehnya dari pihak ketiga sehingga kesaksian yang diberikan hanya sebagai keterangan biasa dan tidak dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan. Saksi yang tidak mendasarkan keterangannya dari sumber pengetahuan sebagaimana yang digariskan Pasal 171 ayat (1) HIR dan Pasal 1907 ayat (1) KUH Perdata tidak diterima (inadmissible) sebagai alat bukti. Menurut Sudikno pada umumnya kesaksian *de auditu* tidak diperkenankan karena keterangan itu tidak berhubungan dengan peristiwa yang dialami sendiri sehingga saksi *de auditu* bukan merupakan alat bukti dan tidak perlu dipertimbangkan. M. Yahya Harahap, op cit, 2005, hal.664

Hal. 11 dari 14 hal. Put. Nomor 756 K/Pdt.Sus-PHI/2015

#### 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

"... dengan mengambil contoh Putusan Mahkamah Agung Nomor 881 K/Pdt/1983 tanggal 18 Agustus 1984 yang menegaskan saksi-saksi yang diajukan penggugat semuanya terdiri dari *de auditu* sehingga keterangan yang mereka berikan tidak sah sebagai alat bukti, Putusan Mahkamah Agung Nomor 4057 K/Pdt/1986 tanggal 30 April 1988 pada putusan inipun langsung ditolak dengan alasan para saksi terdiri dari saksi *de auditu* oleh karena itu tidak memenuhi syarat yang ditentukan undang-undang sebagai alat bukti, dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 1842 K/Pdt/1984 tanggal 17 Oktober 1985 karena ketiga orang saksi yang diajukan penggugat adalah *de auditu* sehingga tidak memenuhi syarat sebagai saksi yang memiliki nilai kekuatan pembuktian";

3. Bahwa *Judex Facti* (Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura) dalam putusan yang dijatuhkan seharusnya berdasarkan pertimbangan yang jelas dan cukup, putusan yang tidak memenuhi ketentuan itu dikategorikan putusan yang tidak cukup pertimbangan atau *onvoldoende gemotiveerd*, seharusnya putusan *a quo* harus batal. Hal ini sesuai dan sejalan pula dengan Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagai berikut: Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 492 K/Sip/1970 tanggal 16 Desember yang menegaskan sebagai berikut: "Putusan Pengadilan Negeri juga harus dibatalkan karena pertimbangan Hakim Pengadilan Negeri tidak lengkap sebab Pengadilan Negeri hanya mempertimbangkan tentang tidak benarnya bantahan dari pihak Tergugat mengenai fakta-fakta apa yang menurut Hakim Pengadilan Negeri dianggap telah terbukti lalu mengabulkan seluruh gugatan dengan menyebutkan dasar pertimbangan"; Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 638 K/Sip/1969 tanggal 22 Juli 1970 yang menegaskan sebagai berikut: "Mahkamah Agung menganggap perlu meninjau putusan Pengadilan Negeri/Pengadilan Tinggi yang kurang cukup dipertimbangkan (*onvoldoende gemotiveerd*)". Bahwa ditegaskan oleh M. Yahya Harahap, S.H., Dalam bukunya berjudul Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan, Penerbit Sinar Grafika pada halaman 789 antara lain menyatakan: Hal ini ditegaskan dalam Pasal 23 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 dst, yang menegaskan bahwa segala putusan Pengadilan harus memuat alasan-alasan dan dasar-dasar putusan dan mencantumkan pasal-pasal peraturan perundang-perundangan tertentu yang bersangkutan dengan perkara yang diputus atau berdasarkan

Hal. 12 dari 14 hal. Put. Nomor 756 K/Pdt.Sus-PHI/2015

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hukum tak tertulis maupun Yurisprudensi atau doktrin hukum dst. Bertitik tolak dari ketentuan pasal-pasal yang dikemukakan di atas, putusan yang tidak cukup pertimbangan adalah masalah Yuridis. Akibatnya putusan seperti itu dapat dibatalkan pada tingkat banding atau kasasi. Hal ini ditegaskan dalam putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 443 K/Pdt/986 dalam perkara ini dst, sebagaimana telah diterangkan oleh Tergugat asal/Penggugat untuk kasasi dalam jawaban, duplik, bukti maupun kesimpulan. Dan hal ini juga sependapat dengan Pendapat yang berbeda (*dissenting opinion*) yang dikemukakan oleh salah satu anggota Majelis Hakim yang memutus perkara ini;

Menimbang, bahwa terhadap keberatan-keberatan tersebut, Mahkamah Agung berpendapat:

bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 2 Desember 2013 dan kontra memori kasasi tanggal 30 Desember 2013 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukn Penggugat dapat dibenarkan karena terbukti Tergugat telah melakukan pelanggaran pedoman hubungan industrial dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan memberikan hak-hak Tergugat: pesangon, penghargaan masa kerja, pengobatan dan perumahan serta uang penggantian hak lainnya sebagaimana telah tepat dan benar telah dipertimbangkan *Judex Facti*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: DAVID KIOMAN MIRINO tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985

Hal. 13 dari 14 hal. Put. Nomor 756 K/Pdt.Sus-PHI/2015

#### 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

tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

## M E N G A D I L I :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi DAVID KIOMAN MIRINO tersebut;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari **Kamis** tanggal **14 Januari 2016** oleh **Dr. Yakup Ginting, S.H., C.N., M.Kn.**, Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **Dr. H. Fauzan, S.H., M.H.**, dan **Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H.**, Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh **Hosianna M Sidabalok, S.H., M.H.**, Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,

Ttd.

Dr. H. Fauzan, S.H., M.H.,

Ttd.

Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H.,

K e t u a,

Ttd.

Dr. Yakup Ginting, S.H., C.N., M.Kn.,

Panitera Pengganti

Ttd.

Hosianna M Sidabalok, S.H., M.H.,

Untuk Salinan

Mahkamah Agung RI

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.

NIP. 195 912 07 1985 122 002

Hal. 14 dari 14 hal. Put. Nomor 756 K/Pdt.Sus-PHI/2015

### 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)