



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## PUTUSAN

No. 03/G/2010/PHI.JPR

### “DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA”

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL pada Pengadilan Negeri Klas IA Jayapura, yang memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada peradilan tingkat pertama telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara :

**PT. FREEPORT INDONESIA,** Beralamat di Plaza 89 Lt.5, Jln.HR.Rasuna Said Kav.X.7 No.6 Jakarta Selatan. Diwakili oleh Clementino Lamury, SH, Jonathan John Romainum, Anderson Gerson Worabai, Cesar Avianto Tunya, Ailando Tobing, SH, Agustino Brotodiningrat, SH dan Darmadi beralamat di Plaza 89 Lt.5 Jl. HR. Rasuna Said Kav.X.7 No.6 Jakarta Selatan, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 4 September 2009, sebagai **PENGGUGAT;**

#### **Melawan :**

**ALFA EDISON RUMBRAR,** Beralamat di Barak V.R.270 Mile 72 Ridge Camp Tembapapura Kab.Mimika Prop.Papua dan Desa Karang Tumaritis Distrik Nabire Kab.Nabire Prop.Papua. Diwakili oleh Agus Hugo Kreey,S.Sos, Ketua DPC FSP KEP SPSI Kab.Mimika, beralamat di Jl. C Heatubun, Kel. Kwamki Baru, Distrik Mimika Baru, Kab.Mimika dan William Puturu, Pengurus PUK FSP KEP SPSI PT.Freeport Indonesia Kantor SPSI PT.Freeport Indonesia, beralamat di Street 21 Tembapapura, Kab.mimika, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 16 Februari 2010, sebagai **TERGUGAT ;**

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERSEBUT ;

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

Telah membaca surat-surat dalam berkas perkara ;

Telah mendengar kedua belah pihak yang berperkara ;

Telah meneliti alat bukti surat kedua belah pihak ;

## TENTANG DUDUK PERKARANYA :

**Menimbang**, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya bertanggal 19 Januari 2010 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura dibawah Register No.03/G/2010/PHI.JPR. Tanggal 19 Januari 2010 telah menuntut Tergugat dengan dalil-dalil sebagai berikut :

- 1 Bahwa berdasarkan Surat Perjanjian Kerja No.0000389/Non Staff/Mill Concentrating/FI/TPRA/06/2006/BB023570 tertanggal 13 Juni 2006 Tergugat adalah karyawan/pekerja pada PT.Freeport Indonesia ;
- 2 Bahwa jabatan terakhir Tergugat adalah sebagai Operator III dengan upah pokok sebesar Rp.3.348.000,- (Tiga Juta Tiga Ratus Empat Puluh Delapan Ribu Rupiah) setiap bulannya ;
- 3 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 ditempat kerja/mangkir sejak tanggal 27 Januari s/d tanggal 4 Februari 2007 ;
- 4 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 ;
- 5 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 ;
- 6 Bahwa berhubung dengan perundingan bipartit tidak tercapai kesepakatan maka pada tanggal 28 September 2007 Penggugat mengajukan permasalahan ini ke Dinas

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

Pemukiman dan Tenaga Kerja Kab.Mimika (“Diskimnaker Kabupaten”) untuk diadakan upaya Mediasi dengan surat No.399-01/IR/Med/IX/2007 ;

- 7 Bahwa selanjutnya dilaksanakan perundingan dengan bantuan Mediator dari Diskimnaker Kabupaten namun perundingan tersebut gagal sehingga keluar Surat Anjuran dari Mediator No.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 Diskimnaker Kab.Mimika.
  - b Bahwa pekerja mengaku dalam memberikan keterangan tidak berbelit-belit dan menjelaskan apa yang sebenarnya dilakukannya tanpa berdalil apapun namun mengakui dengan jujur bahwa hal ini dilakukan karena surat peringatan (SP) III (tiga) masih aktif, jika absen lagi maka konsekwensinya 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 UU 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 UU No.13 Tahun 2003 pasal 151 ayat 1.
  - e Untuk itu demi tegaknya UU Tenaga Kerja dan Peraturan Perusahaan PTFI maka permohonan pemutusan hubungan kerja (PHK) a.n. Sdr.Alfa Edison Rumbur perlu ditinjau kembali. Berdasarkan hal-hal tersebut diatas sehubungan dengan kasus karyawan yang bersangkutan dikaitkan dengan UU No.13 Tahun 2003 jo UU No.2 Tahun 2004 serta Perjanjian Kerja Bersama PTFI 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).

[3]



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

- 8 Bahwa merujuk pada surat Penggugat No.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.Alf Edison Rumbrar memiliki surat peringatan (SP) III tertanggal 27 Januari 2008 yang masih aktif atas pelanggaran mangkir dari pekerjaan sejak tanggal 17 Januari 2007 s/d 25 Januari 2007.
  - b Bahwa pekerja Sdr.Alf Edison Rumbrar telah menandatangani surat pernyataan/perjanjian bersama bipartit pada tanggal 26 Januari 2007 yang menyatakan tidak akan mengulangi lagi hal yang sama dikemudian hari.
  - c Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 168 UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Sdr.Alf 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.Alf Edison Rumbrar kembali mengulangi melakukan pelanggaran yaitu mangkir dari pekerjaan sejak tanggal 31 Januari 2007 s/d 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.Alf Edison Rumbrar karena mangkir lebih dari 5 (lima) hari tanggal 17 Januari 2007 s/d 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.
  - h Bahwa setelah mendapat pembinaan berupa surat peringatan III dan menandatangani surat pernyataan/perjanjian bersama bipartit Sdr.Alf Edison Rumbrar kembali mangkir dan memberikan surat keterangan yang dipalsukan tertanggal 31 Januari 2007



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

yaitu keterangan sakit dari tanggal 31 Januari 2007 s/d 04 Februari 2007. Dengan demikian Sdr. Alfa Edison Rumbrar tidak memiliki itikat baik untuk memperbaiki diri dan tidak menghormati surat pernyataan/perjanjian bersama bipartite 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.
- 9 Bahwa pada saat pelanggaran pemalsuan surat keterangan dokter yang dilakukan Tergugat baru saja diberikan surat peringatan III tertanggal 26 Januari 2007 karena mangkir/tidak masuk kerja sejak tanggal 17 Januari 2007 s/d tanggal 25 Januari 2007.
- 10 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 diatas dan pelanggaran lainnya maka bersedia menerima tindakan disiplin sesuai Peraturan Perusahaan dan peundang-undangan yang berlaku sampai dengan pemutusan hubungan kerja atau mengundurkan diri.”
- 11 Bahwa Tergugat jelas terbukti telah melakukan pelanggaran kerja sebagaimana diatur dalam :



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

“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 mentaati 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.”

12 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.

13 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,- (Tiga Juta Tiga Ratus Empat Puluh Delapan Ribu Rupiah) setiap bulan sebelum dikurangi pajak.

14 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 komponen adalah senilai Rp.9.228.000,- (Sembilan Juta Dua Ratus Dua Puluh Delapan Ribu Rupiah) sebelum dikurangi pajak.

#### 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

15 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 kerja (mangkir) sejak tanggal 27 Januari 2007 s/d 04 Februari 2007 maka mohon Tergugat diputus hubungan kerjanya sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

Berdasarkan alasan-alasan tersebut diatas Penggugat meminta kepada Majelis Hakim Yang Terhormat dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan menjatuhkan 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 No.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 Rp.9.228.000,- (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 pada hari sidang yang telah ditetapkan para pihak hadir masing-masing diwakili kuasa hukumnya dan Majelis Hakim telah berupaya mendamaikan para pihak akan tetapi tidak berhasil, maka pemeriksaan perkara dimulai dengan membacakan gugatan Penggugat yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat ;

[7]



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

**Menimbang**, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut diatas, Tergugat telah memberikan

Jawaban tertanggal 8 Maret 2010 yang isi selengkapnya, sebagai berikut :

## A. DALAM EKSEPSI

### 1 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 Tergugat sehingga apabila terbukti bahwa benar Tergugat melakukannya dan dapat dibuktikan dengan suatu keputusan 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 KUHPidana dimana untuk membuktikan apakah benar Tergugat telah melakukan tindak pidana pemalsuan surat maka seyogyanya Penggugat diwajibkan untuk membuktikan apakah sudah ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap yang menyatakan bahwa benar Tergugat telah melakukan tindak pidana pemalsuan surat. Jikalau Penggugat tidak dapat membuktikannya maka gugatan Penggugat tersebut sudah



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

jelas-jelas prematur sehingga gugatan demikian seharusnya ditolak atau setidaknya tidak 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) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa :

“Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 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) UU 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 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 PTFI 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) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## 2 Eksepsi Peremptoria

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 unsure-unsur sebagaimana yang ditentukan dalam pasal 168 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mensyaratkan supaya pengusaha (Penggugat)

[9]



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

wajib memanggil pekerja/buruh (Tergugat) sebanyak 2 (dua) kali sesuai ketentuan UU bahkan sebanyak 3 (tiga) kali sesuai ketentuan Perjanjian Kerja Bersama 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 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa :

“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 UU No.13 Tahun 2003 maka gugatan Penggugat tersebut wajib ditolak atau setidaknya tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (niet ontvankelijke verklaard).

### 3 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 tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (niet ontvankelijke verklaard).

### B.DALAM POKOK PERKARA

- Bahwa hal-hal yang telah diuraikan dalam Eksepsi diatas dianggap terulang kembali dan merupakan suatu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam Jawaban Pokok Perkara ini.
- Bahwa Tergugat secara tegas menyatakan menolak seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat kecuali yang diakui dan dibenarkan oleh Tergugat.

Bahwa Jawaban Tergugat dalam pokok perkara ini adalah merupakan bantahan dan keberatan atas dalil-dalil gugatan yang diajukan oleh Penggugat dengan alasan-alasan sebagai berikut :

- 1 Jawaban atas dalil gugatan Penggugat poin 1 s/d poin 4



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

Bahwa Tergugat adalah karyawan/pekerja pada Penggugat (PTFI) berdasarkan Perjanjian Kerja No.000389/Non Staff/Mill Concentrating/FI/TPRA/06/2006/BB023570 tertanggal 13 Juni 2006 yang setiap bulannya telah mendapatkan upah pokok dari Penggugat sebesar Rp.3.348.000,- (Tiga Juta Tiga Ratus Empat Puluh Delapan Ribu Rupiah) ;

Bahwa tidak benar Tergugat telah melakukan pemalsuan surat sebagaimana tuduhan Penggugat tersebut. Surat Keterangan dari Rumah Sakit Mitra Masyarakat Mimika yang menerangkan tentang sakitnya Tergugat adalah benar-benar surat keterangan yang dibuat/dikeluarkan oleh Rumah Sakit Mitra Masyarakat Mimika. Jikalau seandainya benar (tetapi tidak demikian) bahwa surat tersebut adalah palsu atau dipalsukan oleh Tergugat maka mengingat perbuatan tersebut dikualifikasikan merupakan suatu tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam pasal 263 KUHPidana sehingga seharusnya Penggugat wajib membuktikan apakah tindakan pemalsuan surat tersebut sudah pernah diproses pidana dan apakah oleh putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap Tergugat telah dinyatakan bersalah melakukan tindak pidana tersebut dan dihukum ? bahwa apabila dalam perkara ini ternyata Penggugat tidak dapat hal tersebut maka alasan Penggugat demikian jelas-jelas tidak memiliki dasar dan lebih-lebih merupakan pengelabuan atau kamufalse belaka.

Bahwa tindakan Penggugat yang telah membebaskan Tergugat sejak tanggal 19 Februari 2007 dengan tuduhan Tergugat telah memalsukan surat keterangan dokter adalah merupakan tindakan arogansi Penggugat yang jelas-jelas sangat tidak berdasarkan hukum. Tindakan Penggugat tersebut sungguh sangat ironis hal ini mengingat bahwa untuk membuktikan tuduhan Penggugat itu maka seharusnya Penggugat melaporkan Tergugat kepada pihak berwenang tentang perbuatan memalsukan surat agar supaya diproses secara hukum bukannya membebastugaskan Tergugat secara sewenang-wenang tanpa dasar yang jelas.

### 2 Jawaban atas dalil gugatan Penggugat poin 5 s/d poin 8

Bahwa Penggugat dan Tergugat telah melakukan perundingan Bipartit sebanyak 3 (tiga) kali namun diantara kedua belah pihak tidak ada kata sepakat oleh karena Penggugat selalu “ngotot” untuk tetap melakukan PHK terhadap Tergugat sehingga pada tanggal 28 September 2007 Penggugat telah mengajukan permasalahan ini kepada Diskimnaker

[11]



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

Kab.Mimika untuk di Mediasikan namun lagi-lagi proses mediasi tersebut gagal dan tidak membuahkan satu kata sepakat oleh karena Penggugat masih tetap pada prinsipnya yaitu ingin melakukan PHK terhadap Tergugat.

Bahwa oleh karena Mediasi tersebut gagal maka sesuai ketentuan Undang-Undang Mediator wajib membuat Anjuran bagi kedua belah pihak sehingga kemudian pada tanggal 11 Januari 2008 Mediator telah mengeluarkan Surat Anjuran No.565/03/AJ/I/2008 yang pada pokoknya menganjurkan agar Tergugat dapat dipekerjakan kembali dan diberikan kesempatan terakhir untuk memperbaiki diri serta Penggugat membayar segala upah dan hak-hak Tergugat yang tidak dibayarkan pada masa pembebasan tugas (RFD) mengingat tindakan Penggugat memberikan tindakan surat peringatan III yang pertama terkesan berlebihan dan tidak melalui tahapan-tahapan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan yang berlaku.

Bahwa terhadap Anjuran Mediasi tersebut Tergugat dapat menerimanya namun sebaliknya Penggugat tidak menerima dan melaksanakan isi anjuran tersebut padahal setidaknya Penggugat sudah mengetahui bahwa alasannya Penggugat meminta PHK terhadap Tergugat adalah alasan yang mengada-ada dan sangat tidak berdasar.

### 3 Jawaban atas dalil gugatan Penggugat poin 9 s/d poin 15.

Sebagaimana jawaban Tergugat pada poin-poin tersebut diatas bahwa Tergugat tidak pernah melakukan pemalsuan surat sebagaimana tuduhan Penggugat dan jikalau benar hal tersebut ada maka seharusnya Penggugat melaporkan kepada pihak yang berwenang mengingat perbuatan yang dituduhkan oleh Penggugat kepada Tergugat adalah merupakan perbuatan pidana yang pembuktiannya harus melalui proses persidangan pidana di pengadilan. Akan tetapi ternyata tuduhan Penggugat tersebut tidak didasarkan pada fakta hukum dan tidak adanya putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap yang menyatakan Tergugat bersalah melakukan tindak pidana pemalsuan surat sebagaimana dimaksud dalam pasal 263 KUHPidana maka tindakan Penggugat dalam memberikan surat peringatan III kepada Tergugat adalah tidak sah dan batal demi hukum.

Bahwa berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas maka Tergugat jelas-jelas tidak melakukan pelanggaran kerja sebagaimana diatur dalam : a). Buku Pedoman Hubungan

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

Industrial (BPHI) PTFI Edisi tahun 2005-2007 pasal 27 IR-3.7. b). Perjanjian Kerja Bersama (PKB) edisi XIV Tahun 2005-2007 pasal 8 tentang Peraturan dan Tata Tertib Kerja. c). Ketentuan pasal 161 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003.

Bahwa oleh karena Penggugat dalam mengeluarkan surat peringatan III yang pertama tidak dilakukan sesuai tahapan-tahapan sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan alasan-alasan gugatan Penggugat yang memohon ijin untuk melakukan PHK terhadap Tergugat tidak didasarkan pada suatu alasan yang sah serta tidak memenuhi unsur-unsur ketentuan pasal 168 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 malah sebaliknya hal ini menunjukkan sikap arogansi Penggugat dalam memperlakukan karyawannya secara tidak adil maka mohon kiranya yang terhormat Majelis Hakim yang memeriksa dan memutuskan perkara ini menolak gugatan Penggugat atau setidaknya menyatakan tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard).

Berdasarkan keseluruhan alasan-alasan tersebut diatas Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk berkenan memutuskan sebagai berikut :

## MENGADILI :

### A DALAM EKSEPSI

- 1 Menerima dan mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya ;
- 2 Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard) ;

### B DALAM POKOK PERKARA

- 1 Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard) ;
- 2 Menyatakan Tergugat tidak terbukti melakukan pelanggaran kerja sebagaimana diatur dalam ketentuan : a). Buku Pedoman Hubungan Industrial (BPHI) PTFI Edisi IV Tahun 2005-2007 pasal 27 IR-3.7. b). Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Edisi XIV Tahun 2005-2007 pasal 8 tentang Peraturan Tata Tertib Kerja. c). Ketentuan pasal 161 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 ;

[13]



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

3 Menyatakan tidak ada alasan hukum bagi Penggugat untuk melakukan PHK terhadap

Tergugat ;

4 Memerintahkan Penggugat untuk segera mempekerjakan kembali Tergugat dan membayar segala hak-hak Tergugat yang belum dibayarkan pada masa pembeastugasan (RFD) sesuai Surat Anjuran Diskimnaker Kab.Mimika No.565/03/AJ/I/2008 tanggal 11 Januari 2008 ;

5 Menghukum Penggugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini ;

Atau :

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain Tergugat mohon putusan yang seadil-adilnya sesuai hukum dan hati nurani (ex aequo et bono).

**Menimbang**, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan Replik tertanggal 22 Maret 2010 dan Tergugat mengajukan Duplik tertanggal 06 April 2010 masing-masing isi selengkapnya dianggap termuat dalam putusan ini ;

**Menimbang**, bahwa selanjutnya Penggugat untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya mengajukan bukti-bukti surat berupa fotocopy yang telah dibubuhi materai secukupnya sesuai ketentuan Undang-Undang berupa :

- 1 Fotocopy sesuai aslinya Perjanjian Kerja No.0000389/NON staff/Mill Concentrating/FI/TPRA/06/2006 /BB023570 tertanggal 13 Juni 2006, yang diberi tanda bukti P-1 ;
- 2 Fotocopy sesuai aslinya Employee Details Information atas nama Alfa Edison Rumbrar, yang diberi tanda bukti P-2 ;
- 3 Fotocopy sesuai aslinya Daftar Pelanggaran atas nama Tergugat tertanggal 16 April 2010, yang diberi tanda bukti P-3 ;
- 4 Fotocopy sesuai aslinya Laporan Pelanggaran (Violation Report) atas nama Tergugat, yang diberi tanda bukti P-4 ;
- 5 Fotocopy sesuai aslinya Inter Office Memo perihal Pembebasan Tugas (Relief From Duty) tertanggal 24 Januari 2007, yang diberi tanda bukti P-5 ;
- 6 Fotocopy sesuai aslinya Surat Panggilan I tertanggal 26 Januari 2007, yang diberi tanda bukti P-6 ;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

- 7 Fotocopy sesuai aslinya Tanda Terima Surat Pemanggilan Karyawan, yang diberi tanda bukti P-7 ;
- 8 Fotocopy sesuai aslinya Notulen Perundingan Bipartit Ke-1 tertanggal 26 Januari 2007, yang diberi tanda bukti P-8 ;
- 9 Fotocopy sesuai aslinya Perjanjian Bersama Bipartit No.F882771/PB/VII/2006 tertanggal 26 Januari 2007, yang diberi tanda bukti P-9 ;
- 10 Fotocopy sesuai aslinya Surat Pernyataan tertanggal 26 Januari 2007, yang diberi tanda bukti P-10 ;
- 11 Fotocopy sesuai aslinya Putusan Bekerja Kembali (Employee Reinstatement) tertanggal 26 Januari 2007, yang diberi tanda bukti P-11 ;
- 12 Fotocopy sesuai aslinya Surat Peringatan (Written Warning), yang diberi tanda bukti P-12 ;
- 13 Fotocopy sesuai aslinya Transfer, Salary and/or Title Change, yang diberi tanda bukti P-13 ;
- 14 Fotocopy sesuai aslinya Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama melalui Bipartit No.01/Bip/2010/PHI-JPR tertanggal 6 April 2010, yang diberi tanda bukti P-14 ;
- 15 Fotocopy sesuai aslinya Laporan Pelanggaran (Violation Report) atas nama Sdr. Alfa Edison Rumbur, yang diberi tanda bukti P-15 ;
- 16 Fotocopy sesuai aslinya Inter Office Memo tertanggal 12 Februari 2007 perihal Pembebasan Tugas (Relief From Duty), yang diberi tanda bukti P-16 ;
- 17 Fotocopy sesuai aslinya Surat Keterangan Sakit tertanggal 31 Januari 2007 yang dikeluarkan oleh dokter pemeriksa yang bertugas di Rumah Sakit Mitra Masyarakat, yang diberi tanda bukti P-17 ;
- 18 Fotocopy sesuai aslinya Keterangan Rumah Sakit Mitra Masyarakat atas Surat Keterangan Sakit tertanggal 31 Januari 2007, yang diberi tanda bukti P-18 ;
- 19 Fotocopy sesuai aslinya Surat PT.Freeport Indonesia No.882771/ERA/II/2007 tertanggal 19 Februari 2007 perihal Pembebasan Tugas (Relieve From Duty), yang diberi tanda bukti P-19 ;
- 20 Fotocopy sesuai aslinya Surat PT. Freeport Indonesia No.069-02/IR/BPTT/II/2007 tertanggal 16 Januari 2007, yang diberi tanda bukti P-20 ;

[15]



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

- 21 Fotocopy sesuai aslinya Notulen Perundingan Bipartit Ke-I tertanggal 21 Februari 2007, yang diberi tanda bukti P-21 ;
- 22 Fotocopy sesuai aslinya Surat PT.Freeport Indonesia No.106-02/IR/BPTT/IV/2007 tertanggal 24 April 2007, yang diberi tanda bukti P-22 ;
- 23 Fotocopy sesuai aslinya Notulen Perundingan Bipartit Ke –II tertanggal 27 April 2007, yang diberi tanda bukti P-23 ;
- 24 Fotocopy sesuai aslinya Surat PT.Freeport Indonesia No.123-02/IR/BPTT/VI/2007 tertanggal 17 Juni 2007, yang diberi tanda bukti P-24 ;
- 25 Fotocopy sesuai aslinya Notulen Perundingan Bipartit Ke-III tertanggal 15 Mei 2007, yang diberi tanda bukti P-25 ;
- 26 Fotocopy sesuai aslinya Surat PT.Freeport Indonesia No.138-02/IR/BPTT/VII/2007 tertanggal 1 Juli 2007, yang diberi tanda bukti P-26 ;
- 27 Fotocopy sesuai aslinya Notulen Perundingan Bipartit terakhir tertanggal 4 Juni 2007, yang diberi tanda bukti P-27 ;
- 28 Fotocopy sesuai aslinya Surat PT.Freeport Indonesia No.172-02/IR/BPTT/VIII/2007 tertanggal 9 Agustus 2007, yang diberi tanda bukti P-28 ;
- 29 Fotocopy sesuai aslinya Notulen Perundingan Bipartit terakhir tertanggal 13 Agustus 2007, yang diberi tanda bukti P-29 ;
- 30 Fotocopy sesuai buktinya Surat PTFI No.399-01/IR/Med/IX/2007 tertanggal 28 September 2007 perihal Pencatatan Perselisihan Industrial atas nama Alfa Edison Rumbrar, yang diberi tanda bukti P-30 ;
- 31 Fotocopy sesuai aslinya Surat Mediator Dinas Pemukiman dan Tenaga Kerja Kab.Mimika No.565/03/ANJ/I/2008 tertanggal 11 Januari 2008 perihal Anjuran, yang diberi tanda bukti P-31 ;
- 32 Fotocopy dari fotocopy Surat PTFI No.097/00/IR/GEN/II/2008 tertanggal 7 Februari 2008 perihal Tanggapan Atas Anjuran Mediator an.Sdr.Alfa Edison Rumbrar, yang diberi tanda bukti P-32 ;
- 33 Fotocopy sesuai aslinya Pasal 8 Perjanjian Kerja Bersama PT.Freeport Indonesia Edisi XIV Tahun 2005-2007 (PKB 2005-2007), yang diberi tanda bukti P-33 ;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 34 Fotocopy sesuai aslinya Pasal 27 IR-3.7 Buku Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi IV Tahun 2005-2007 (BPHI 2005-2007), yang diberi tanda bukti P-34 ;
- 35 Fotocopy sesuai aslinya Pasal 10 butir 5 poin 10.5.2.BPHI 2005-2007, yang diberi tanda bukti P-35 ;
- 36 Fotocopy sesuai aslinya Pasal 126 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang diberi tanda bukti P-36 ;
- 37 Fotocopy sesuai aslinya Pasal 168 ayat (1) UU No.13/2003, yang diberi tanda bukti P-37 ;
- 38 Fotocopy sesuai aslinya Pasal 161 ayat (1) UU No.13/2003, yang diberi tanda bukti P-38 ;
- 39 Fotocopy sesuai aslinya Slip Gaji Karyawan PT.Freeport Indonesia atas nama Alfa Edison Rumbrar, yang diberi tanda P-39 ;
- 40 Fotocopy sesuai aslinya Notice of Separation (Benefits Payment Calculation), yang diberi tanda bukti P-40 ;

**Menimbang**, bahwa Tergugat untuk membuktikan dalil-dalil sangkalannya, mengajukan bukti surat berupa fotocopy yang telah dibubuhi materai secukupnya sesuai ketentuan Undang-Undang berupa :

- . Fotocopy sesuai aslinya Surat Anjuran Dinas Pemukiman dan Tenaga Kerja Kab.Mimika No.565 / 03 /AJ/I/2008 tanggal 11 Januari 2008 , yang diberi tanda bukti T-1 ;
- . Fotocopy sesuai aslinya Isi Ketentuan Pasal 20 ayat (4) Buku Pedoman Hubungan Industrial Edisi V Tahun 2007-2009 PT.Freeport Indonesia hal. 25 s/d 26, yang diberi tanda bukti T-2 ;
- . Fotocopy sesuai aslinya Isi ketentuan Pasal 29 ayat IR-29.13 Buku Pedoman Hubungan Industrial Edisi V Tahun 2007-2009 PT.Freeport Indonesia hal.42 s/d 43, yang diberi tanda bukti T-3 ;
- . Fotocopy sesuai aslinya Isi Ketentuan Pasal 168 ayat (1) dan ayat (2) UU.No.13 Tahun 2003, yang diberi tanda bukti T-4 ;
- . Fotocopy sesuai aslinya Isi Ketentuan Pasal 170 UU No.13 Tahun 2003, yang diberi tanda bukti T-5 ;

[17]



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

Fotocopy sesuai aslinya Isi Ketentuan Pasal 263 ayat (1) KUHPidana, yang diberi tanda bukti T-6 ;

**Menimbang**, bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat mengajukan kesimpulan masing-masing tertanggal 26 April 2010 yang isi selengkapnya dianggap termuat dalam putusan ini ;

**Menimbang**, bahwa para pihak menyatakan tidak mengajukan apa-apa lagi dan memohon keputusan ;

**Menimbang**, bahwa segala sesuatu yang termuat dalam berita acara sidang dianggap termuat seluruhnya dan merupakan kesatuan yang tak terpisahkan dengan putusan ini ;

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM :

**Menimbang**, bahwa Tergugat didalam Jawabannya tertanggal 8 Maret 2010 telah mengajukan Eksepsi yang meliputi :

1 Eksepsi Delatoria atau Gugatan Prematur.

- Bahwa gugatan Penggugat Prematur atau masih terlampau dini karena alasan Penggugat untuk mengajukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat telah didasarkan pada 2 (dua) alasan yaitu :

1 Tergugat melakukan pemalsuan surat keterangan dokter dari Rumah Sakit Mitra Masyarakat Timika.

2 Tergugat telah mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut.

- Bahwa Terhadap alasan yang pertama Tergugat melakukan pemalsuan surat keterangan dokter seharusnya Penggugat melakukan tuntutan hukum secara pidana dan dapat dibuktikan dengan keputusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap ;
- Bahwa apabila Penggugat tidak dapat membuktikannya maka jelas-jelas gugatan tersebut adalah prematur ;
- Bahwa terhadap alasan yang kedua, ternyata Penggugat hanya menguraikan perbuatan Tergugat yang telah mangkir kerja selama lebih dari 5 (lima) hari tanpa menjelaskan apakah selama Tergugat mangkir telah dilakukan pemanggilan secara sah dan patut



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

sebanyak 2 (dua) kali sesuai pasal 168 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 atau 3 (tiga) kali sesuai ketentuan pasal 29 IR-29.13 Buku Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi V Tahun 2007-2009.

Bahwa dengan tidak adanya proses pemanggilan secara sah dan patut kepada Tergugat tersebut maka gugatan tersebut masih terlalu terburu-buru ;

## 2. Eksepsi Peremtoria

- Bahwa dasar gugatan Penggugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat adalah tidak berdasar oleh karena alasan-alasannya tidak memenuhi unsur-unsur ketentuan dalam pasal 168 (1) UU No.13 Tahun 2003 yang mensyaratkan supaya pengusaha (Penggugat) wajib memanggil pekerja (Tergugat) sebanyak 2 (dua) kali sesuai Undang-Undang bahkan 3 (tiga) kali sesuai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) bila Penggugat menganggap bahwa pekerja/buruh tersebut telah mangkir kerja ;
- Bahwa dengan tidak dipenuhinya unsur-unsur tersebut menyebabkan gugatan Penggugat terhadap obyek yang digugat tersebut tidak dapat diperkarakan ;

## 3. Eksepsi Gugatan Obscuur Libel.

- Bahwa oleh karena terbukti gugatan Penggugat tersebut prematur serta masalah yang digugat tidak dapat diperkarakan, maka menyebabkan gugatan Penggugat kabur ;

**Menimbang,** bahwa Penggugat telah menanggapi Eksepsi Tergugat dalam Repliknya tertanggal 22 Maret 2010 ;

**Menimbang,** bahwa terhadap Eksepsi angka 1 dan angka 2 tersebut diatas Majelis berpendapat adalah tidak beralasan oleh karena alasan-alasan yang telah digunakan menyangkut materi pokok perkara yang harus dibuktikan didalam pokok perkaranya ;

**Menimbang,** bahwa mengenai Eksepsi angka 3 yang alasannya mengacu kepada Eksepsi angka 1 dan angka 2 menurut Majelis Hakim juga tidak beralasan oleh karena alasan-alasan tersebut bukanlah merupakan alasan kaburnya suatu gugatan yang nota bene alasan-alasan yang dijadikan dasar gugatan Penggugat dalam gugatannya sudah cukup jelas dan tidak kabur ;

**Menimbang,** bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas oleh karena semua Eksepsi Tergugat tidak beralasan maka semua Eksepsi tersebut harus ditolak ;

## DALAM POKOK PERKARA

[19]



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

**Menimbang**, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah seperti tersebut diatas ;

**Menimbang**, bahwa dalil-dalil gugatan Penggugat dapat disimpulkan pada pokoknya sebagai berikut :

- Bahwa Tergugat adalah karyawan PT.Freeport Indonesia terhitung sejak Tanggal 13 Juni 2006 dengan jabatan terakhir sebagai Operator III dengan upah pokok Rp.3.384.000,- (Tiga Juta Tiga Ratus Delapan Puluh Empat Ribu Rupiah) ;
- Bahwa berdasarkan laporan tertanggal 12 Februari 2007 dari Depertemen Mill Operation bahwa Tergugat telah melakukan pemalsuan surat keterangan dari Rumah Sakit Mitra Masyarakat Timika tertanggal 31 Januari 2007 s/d 4 Februari 2007 ;
- Bahwa atas pelanggaran tersebut diatas Tergugat dibebastugaskan dari pekerjaannya ;
- bahwa pada saat pelanggaran pemalsuan surat keterangan dokter dilakukan, Tergugat baru saja diberikan surat peringatan III (tiga) tertanggal 26 Januari 2007 karena pelanggaran tidak masuk kerja/mangkir sejak tanggal 17 januari 2007 s/d 25 Januari 2007 ;
- Bahwa pada tanggal 26 Januari 2007 Tergugat 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 ;
- Bahwa mengingat Tergugat masih memiliki surat peringatan terakhir dan telah menandatangani surat pernyataan maka sangat berdasar bagi Penggugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat ;

**Menimbang**, bahwa Tergugat telah memberikan tanggapan didalam jawabannya yang pada pokoknya dapat disimpulkan bahwa Penggugat telah membenarkan sepanjang status karyawan pada Penggugat sejak tanggal 13 Juni 2006 dengan upah pokok terakhir Rp.3.348.000,-(Tiga Juta Tiga Ratus Empat Puluh Delapan Ribu Rupiah) akan tetapi Tergugat telah menolak gugatan selainnya dengan menyatakan bahwa tidak benar Tergugat telah melakukan pemalsuan surat keterangan dari Rumah Sakit Mitra Masyarakat Mimika dan jikalau benar surat itu palsu atau dipalsukan maka mengingat perbuatan tersebut dikategorikan sebagai tindak pidana seharusnya Penggugat membuktikan apakah sudah pernah diproses pidana dan sudah ada putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap ;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

bahwa tindakan Penggugat yang telah membebastugaskan Tergugat sejak tanggal 19 Februari 2007 dengan tuduhan Tergugat telah memalsukan surat keterangan dokter adalah merupakan tindakan arogansi yang sangat tidak berdasarkan hukum ;

Bahwa Tergugat jelas-jelas tidak melakukan pelanggaran kerja sebagaimana diatur dalam Buku Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi IV Tahun 2005-2007 pasal 27 IR-3.7, Perjanjian Kerja Bersama Edisi XIV Tahun 2005-2007 pasal 8 tentang Peraturan dan Tata Tertib Kerja dan ketentuan pasal 161 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 ;

**Menimbang**, bahwa Penggugat untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya telah mengajukan bukti-bukti surat berupa P-1 s/d P-40, sedang Tergugat untuk membuktikan dalil-dalil sangkalannya telah mengajukan bukti surat berupa T-1 s/d T-6 dan kedua belah pihak tidak mengajukan saksi ;

**Menimbang**, bahwa karena dalil-dalil gugatan ditolak oleh Tergugat maka menjadi kewajiban bagi Penggugat untuk membuktikan dalil-dalil yang telah disangkalnya tersebut ;

**Menimbang**, bahwa dari bukti-bukti surat yang diajukan oleh Penggugat ternyata Bukti P-18 berupa surat keterangan Rumah Sakit Mitra Masyarakat Mimika yang dapat membuktikan dugaan pemalsuan surat yang dijadikan dasar alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat ;

**Menimbang**, bahwa apakah bukti P-18 tersebut palsu atau dipalsukan adalah masuk dalam lingkup kewenangan pengadilan perkara pidana dan oleh karena itu Pengadilan hubungan Industrial tidak berwenang untuk menilai apakah bukti P-18 tersebut palsu atau dipalsukan oleh Tergugat ;

**Menimbang**, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, maka gugatan Penggugat yang mendasarkan kepada 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 ;

**Menimbang**, bahwa oleh karena gugatan Penggugat prematur maka tidak urgen lagi mempertimbangkan lebih lanjut dan terhadap gugatan Penggugat tersebut harus dinyatakan tidak dapat diterima ;

[21]



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

**Menimbang**, bahwa oleh karena gugatan dinyatakan tidak dapat diterima, maka biaya

perkara dibebankan kepada Penggugat ;

**Menimbang**, bahwa nilai gugatan dibawah Rp.150.000.000,- sesuai pasal 58 UU No.2

Tahun 2004 maka biaya perkara ini ditanggung oleh Negara ;

Mengingat peraturan perundang-undangan yang bersangkutan dengan perkara ini ;

## **MENGADILI :**

### **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 ;

Demikian diputus berdasarkan Musyawarah Majelis Hakim pada hari Kamis tanggal 06 Mei 2010 oleh kami M.ZUBAIDI RAHMAT SH, sebagai Hakim Ketua, HARNETJE SE dan NOVA C de LIMA SH, masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, putusan yang mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Jumat tanggal 07 Mei 2010 oleh Hakim Ketua dengan dibantu oleh segenap Hakim Anggota tersebut dan dibantu pula oleh FRANS A SULLY SH Panitera Pengganti pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura serta dihadiri oleh kuasa Tergugat, tidak dihadiri oleh kuasa Penggugat ;

### **HAKIM ANGGOTA Ad Hoc**

Ttd

**1. HARNETJE, SE**

Ttd

**2. NOVA C de LIMA, SH**

### **HAKIM KETUA**

Ttd

**M. ZUBAIDI RAHMAT, SH**

### **PANITERA PENGGANTI**

Ttd

**FRANS A SULLY**

#### 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

Salinan sesuai aslinya  
Diberikan atas permintaan Penggugat/Tergugat  
Pada tanggal 2010  
**PANITERA/SEKRETARIS**

**H.AKIS,SH**  
**NIP. 195607121986031004**

[23]