



P U T U S A N

Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

PT FREEPORT INDONESIA, berkedudukan di Plaza 89 Lt. 5 jalan HR Rasuna Said Kav X-7 No. 6 Jakarta Selatan, dalam hal ini memberi kuasa kepada Demsi, SH, Steichy Selvy Pungus SH, MH., dan Eko Yadi Otto Masrukin Kubiari, SH, para advokat dan asisten advokat pada kantor hukum Law Office Justitia & Associates, beralamat di jalan Jend. A. Yani Nomor 14 Kelurahan Kwamki, Timika, Kabupaten Mimika, Provinsi Papua, bersama-sama dengan Ailando Tobing, SH, Heribert Emeyauta, Antonio Kresna Ardhityo, SH, selaku karyawan perusahaan, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 20 Mei 2019, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

M e l a w a n

MUSDEDY SEPTINUS INDARTO WARIWOI, kewarganegaraan Indonesia, karyawan PT Freeport Indonesia, nomor ID karyawan 816414, beralamat jalan Serui II Nomor 4 Dok IX RT. 6/4 Kelurahan Imbi, Kecamatan Jayapura Utara, Jayapura, Provinsi Papua, dalam hal ini memberi kuasa khusus kepada Elisabeth Makagiansar, SH., dan Edwin Matheus Albert Saija, SH., para advokat pada kantor advokat Elisabeth Makagiansar, SH & Rekan beralamat di Perumahan Jaya Asri Blok AB No. 22 Entrop, Kota Jayapura, Provinsi Papua, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 1 Agustus 2019, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Kelas 1A;
Setelah membaca surat-surat dalam berkas perkara ini;
Setelah mendengar keterangan Para Pihak yang berperkara;
Setelah meneliti bukti-bukti yang diajukan dalam persidangan;

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 1 Agustus 2019 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura

Halaman 1 dari 24 halaman Putusan Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kelas 1A tanggal 5 Agustus 2019 dengan Register Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jap, telah mengemukakan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat adalah karyawan/pekerja yang bekerja pada Penggugat sejak tanggal 11 Januari tahun 2000 sampai dengan gugatan *a quo* didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Jayapura, dengan jabatan terakhir Tergugat adalah sebagai General Foreman 2 dengan upah pokok setiap bulannya sebesar Rp23.400.000,00 (dua puluh tiga juta empat ratus ribu rupiah) sebelum dipotong pajak;
2. Bahwa pada saat diterima sebagai pekerja, Tergugat telah menyetujui bahwa Penggugat dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) atas Tergugat apabila Tergugat melanggar salah satu ketentuan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, pedoman hubungan industrial dan/atau kebijakan perusahaan yang berlaku dari waktu ke waktu;
3. Bahwa antara Penggugat dan para pekerja pada Penggugat termasuk juga Tergugat telah menyetujui dan menandatangani perjanjian kerja bersama PT Freeport Indonesia Edisi XX Tahun 2017-2019 dan buku pedoman hubungan industrial PT Freeport Indonesia Edisi X Tahun 2017-2019, dengan demikian berdasarkan ketentuan Pasal 8 ayat (3) perjanjian kerja bersama PT. Freeport Indonesia Edisi XX Tahun 2017-2019, ditentukan bahwa:
"Perusahaan dan pekerja wajib menaati dan mematuhi peraturan dan tata tertib kerja yang tercantum dalam buku PKB dan PHI yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari PKB ini";
4. Bahwa dengan telah disepakatinya perjanjian bersama dan pedoman hubungan industrial oleh perusahaan dan pekerja PT Freeport Indonesia, sehingga telah mempunyai kekuatan hukum yang mengikat untuk dijalankan sebagaimana ditentukan dalam ketentuan Pasal 126 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur:
"Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama";
5. Bahwa pada tanggal 15 April 2018, dilaporkan bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja yakni telah mengoperasikan kendaraan alat berat tanpa memiliki SIM/sensi yang sah sesuai ketentuan perusahaan, yang dilakukan dengan cara sewaktu unit Westem Star ST#0407 dalam keadaan mesin hidup dengan bagian bawah pedal gas diganjil dengan menggunakan bolt agar engine high idle dan nasional crane dapat dioperasikan dalam beberapa menit kemudian unit tersebut bergerak maju dan menabrak bangunan limbah B3 yang ada didedapnnya dan untuk itu telah mengakibatkan kerusakan area limbah B3 dan kerusakan pada truck ST#0407, sebagaimana laporan dugaan pelanggaran

Halaman 2 dari 24 halaman Putusan Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tertanggal 15 April 2018 dan tiket pelanggaran (*violation ticket*) tertanggal 16 Mei 2018 dari departemen dimana Tergugat bekerja;

6. Bahwa berdasarkan tiket pelanggaran (*violation ticket*) tertanggal 16 Mei 2018, Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lindungan Pertambangan (K3LLP) sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 28 ayat (17) Pedoman Hubungan Industrial (PHI) PT. Freeport Indonesia Edisi X tahun 2017-2019 yang mengatur:
"Mengoperasikan kendaraan atau peralatan bergerak atau tidak bergerak milik perusahaan atas perintah penyelia dan atau kehendak sendiri tanpa memiliki SIMisensi yang sah sesuai ketentuan perusahaan, dimana sanksi atas pelanggaran ini adalah pemutusan hubungan kerja (PHK)";
7. Bahwa ternyata atas Tergugat sebelumnya telah beberapa kali diberikan tindakan pembinaan, atas pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat dan bahkan sampai pada surat peringatan ketiga dan atau terakhir, akan tetapi Tergugat masih kembali juga melakukan pelanggaran kerja yang sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja;
8. Bahwa atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat, pada tanggal 7 Juni 2018 telah dilakukan verifikasi, dimana berdasarkan hasil verifikasi Tergugat telah terbukti melakukan pelanggaran kerja atas pelanggaran Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lindungan Pertambangan (K3LLP) sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI Edisi X tahun 2017-2019 dengan sanksi pemutusan hubungan kerja;
9. Bahwa kemudian pada tanggal 7 Juni 2018 atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat yang sanksinya pemutusan hubungan kerja telah dilakukan investigasi pelanggaran Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lindungan Pertambangan (K3LLP);
10. Bahwa berdasarkan hasil investigasi diperoleh fakta Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja K3LLP yakni melanggar ketentuan Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI Edisi X tahun 2017-2019, dengan sanksi pemutusan hubungan kerja (PHK), dan untuk itu atas Tergugat oleh departemen tempat Tergugat bekerja telah merekomendasikan atas Tergugat untuk di berikan sanksi pemutusan hubungan kerja, sebagaimana surat pemberitahuan tindakan disiplin tertanggal 7 Juni 2018;
11. Bahwa oleh karena Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja yang sanksinya pemutusan hubungan kerja sehingga telah menyebabkan terjadinya perselisihan dalam hal pemutusan hubungan kerja sehingga pada tanggal 31 Juli 2018 Penggugat telah mengeluarkan surat skorsing nomor: 13854-13/SS/II/2018 terhitung sejak tanggal 31 Juli 2018 dengan tetap membayar hak-hak Tergugat;

Halaman 3 dari 24 halaman Putusan Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



12. Bahwa oleh karena Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja yang sanksinya pemutusan hubungan kerja sehingga telah menyebabkan terjadinya perselisihan dalam hal pemutusan hubungan kerja maka untuk itu telah dilakukan upaya penyelesaian secara bipartit pada tanggal 20 September 2018 dan 27 September 2018 akan tetapi penyelesaian secara bipartit gagal, karena tidak terdapat kesepakatan, maka untuk itu pada tanggal 14 November 2018 Penggugat kemudian telah mencatatkan perselisihan tersebut ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mimika untuk dilakukan upaya penyelesaian perselisihan secara tripartit melalui mediasi dengan surat nomor: 272-13/IR/GEN/XI/2018;
13. Bahwa Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mimika telah melakukan upaya mediasi diantara Penggugat dan Tergugat pada tanggal 29 Januari 2019, akan tetapi penyelesaian secara mediasi tersebut gagal karena tidak tercapai kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat, maka Mediator kemudian mengeluarkan anjuran sebagaimana surat nomor: 565/38/ANJ/2019 tanggal 29 Januari 2019, atas anjuran tersebut perusahaan telah menyatakan menolaknya sebagaimana surat No. 77-14/IR/GEN/III/2019, tanggal 27 Februari 2019;
14. Bahwa dengan tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada tahap bipartit dan mediasi maka perselisihan *a quo* antara Penggugat dan Tergugat dilanjutkan ke tingkat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Jayapura berdasarkan ketentuan Pasal 14 ayat (1) UU 2/2004;
15. Bahwa mengingat Tergugat telah nyata-nyata terbukti melakukan pelanggaran Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lindungan Pertambangan (K3LLP) dan sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja, maka untuk itu antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi disharmoni dalam hubungan kerja sehingga hubungan kerja sudah tidak dapat dibina kembali, maka adalah sah dan berdasar hukum bagi Penggugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Tergugat;
16. Bahwa untuk tidak menimbulkan preseden buruk dan atau contoh yang tidak baik terhadap kinerja dalam hubungan industrial dikemudian hari sehubungan dengan penegakan peraturan perusahaan maupun undang-undang ketenagakerjaan dilingkungan perusahaan yang ditujukan demi terciptanya disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik serta bertanggung jawab, maka adalah sah dan berdasar hukum bagi Majelis Hakim Yang Terhormat mengijinkan Penggugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat;
17. Bahwa apabila Majelis Hakim yang terhormat mengijinkan Penggugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat, maka besarnya sisa upah dan hak-hak yang akan diterima oleh Tergugat adalah sebesar



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rp48.755.263,00 (empat puluh delapan juta tujuh ratus lima puluh lima ribu dua ratus enam puluh tiga rupiah) sebelum dipotong pajak, dengan rincian sebagai berikut:

No	Rincian	Nilai
1.	Uang Pisah/Ex Gratia	Rp. 23.400.000,-
2.	Kompensasi sisa hari cuti	Rp. 20.740.909,-
3.	Relokasi Perdiem	Rp. 500.000,-
4.	Unit Pengganti Saham (UPS)	Rp. 4.114.354,-
	Nilai keseluruhan hak sebelum dipotong pajak	Rp. 48.048.497,-

Bahwa dengan Tergugat adalah peserta manfaat pensiun sehingga tidak berhak atas pembayaran pesangon dan hanya berhak atas pembayaran sisa upah dan hak-hak lainnya karena Tergugat telah diikutkan dalam kepesertaan manfaat pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh Penggugat;

18. Bahwa mengingat nilai gugatan *a quo* yakni nilai hak Tergugat yang akan dibayarkan oleh Penggugat 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 No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Berdasarkan alasan-alasan tersebut diatas, Penggugat mohon kepada yang terhormat Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Jayapura yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar berkenan memeriksa dan memutuskan 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 ini;
3. Menyatakan bahwa perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia yang sudah disepakati bersama berlaku sebagai undang-undang yang bersifat khusus (*lex Specialis*) bagi Penggugat dan seluruh karyawan/pekerja termasuk Tergugat;
4. Menyatakan Tergugat telah melakukan pelanggaran ketentuan Pasal 10 Perjanjian Kerja Nomor: 003521/Non Staff/Mine-U/G Engineering/FI/TPRA/03/2012/EX-BUMA tertanggal 8 Maret 2012;
5. Menyatakan Tergugat telah melanggar ketentuan Pasal 8 ayat (3) Perjanjian Kerja Bersama PT. Freeport Indonesia Edisi XX Tahun 2017-2019 dan Pasal 126 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
6. Menyatakan Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja yakni melanggar ketentuan kerja atas Pelanggaran Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lindungan

Halaman 5 dari 24 halaman Putusan Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pertambahan (K3LLP) ebagaimana diatur dalam Pasal 28 ayat (8) PHI PTFI Edisi X tahun 2017-2019, dengan sanksi pemutusan hubungan kerja;

7. Mengizinkan Penggugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Tergugat sehubungan dengan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat;
8. Mengizinkan Penggugat untuk membayar sisa upah dan hak-hak Tergugat yang masih ada pada Penggugat yaitu sebesar Rp48.755.263,00 (empat puluh delapan juta tujuh ratus lima puluh lima ribu dua ratus enam puluh tiga rupiah) sebelum dipotong pajak, dengan rincian sebagai berikut:

No	Rincian	Nilai
1.	Uang Pisah/Ex Gratia	Rp. 23.400.000,-
2.	Kompensasi sisa hari cuti	Rp. 20.740.909,-
3.	Relokasi Perdiem	Rp. 500.000,-
4.	Unit Pengganti Saham (UPS)	Rp. 4. 114.354,-
	Nilai keseluruhan hak sebelum dipotong pajak	Rp. 48.048.497,-

9. Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara *a quo* kepada negara;
Atau, apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan untuk Penggugat hadir diwakili oleh kuasanya Demsi, SH., berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 20 Mei 2019, sedangkan Tergugat hadir diwakili oleh kuasanya Elisabeth Makagiarsar, SH., dan Edwin Matheus Albert Saija, SH., berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 1 Agustus 2019;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 154 RBg Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara Para Pihak, akan tetapi upaya perdamaian tidak berhasil, sehingga pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan Penggugat pada tanggal 14 Agustus 2019 yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat telah memberikan jawaban pada tanggal 16 Agustus 2019 yang pada pokoknya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI:

1. Disqualificatoire Exceptie

Bahwa terlihat jelas identitas dari Penggugat dalam perkara ini tidak ada, karena tidak ada yang mewakili badan hukum PT. Freeport Indonesia dalam hal ini direktur utama dan atau salah satu direktur perusahaan yang disebutkan identitasnya selaku Penggugat, dan tidak jelas pula badan



hukum PT. Freeport Indonesia apakah legal atau illegal karena tidak terlihat legal formal yang bersangkutan;

Bahwa Penggugat dalam gugatan ini tidak memiliki kualitas sebagai Penggugat karena di dalam posita gugatan tidak jelas siapa si pemberi kuasa sebagai Penggugat, sehingga berakibat tidak jelas pula siapa penerima kuasa. Seharusnya didalam posita gugatan tercantum "jati diri" dari Penggugat dan disebutkan dengan jelas dalam posita tentang PT. Freeport Indonesia, dengan badan hukum apa didirikan, apakah melalui akta pendirian dan apakah perubahan-perubahannya atau didirikan dengan tanpa adanya akta pendirian, sehingga menjadi tidak jelas;

Bahwa dengan tidak menyebutkan formalitas tentang kuasa hukum dan badan hukum sebagai Penggugat, maka Majelis Hakim tidak tahu siapa subyek hukum pemberi kuasa dalam perkara ini, karena subyek hukum pemberi kuasa tidak jelas, maka penerima kuasa dalam perkara ini pun menjadi tidak jelas, dengan demikian Penggugat menjadi tidak berkualitas sebagai Penggugat;

2. Eksepsi gugatan kabur (*Abscuur Libel*)

- a. Bahwa dalam gugatan ini Penggugat tidak jelas dimana tidak disebutkan akta pendirian badan hukum PT. Freeport Indonesia serta dokumen lain sebagai pendukungnya;
- b. Bahwa oleh karena tidak terdapat dokumen akta pendirian PT. Freeport Indonesia, maka tidak jelas siapa si pemberi kuasa dalam perkara ini;
- c. Bahwa didalam posita tidak dijelaskan tentang adanya pelanggaran ketentuan Pasal 10 Perjanjian Kerja Nomor: 003521/Non Staff/Mine-U/G Engineering/ FI/TPRA/03/2012/EX-BUMA tertanggal 08 Maret 2012, namun dipetitem point 4 dimohonkan untuk menyatakan Tergugat telah melakukan pelanggaran ketentuan Pasal 10 Perjanjian Kerja Nomor: 003521/Non Staff/Mine-U/G Engineering/ FI/TPRA/03/2012/EX-BUMA tertanggal 08 Maret 2012;

Dengan tidak jelasnya kapasitas dari orang yang mewakili kepentingan Penggugat dalam perkara ini, begitu pula antara posita dan petitum tidak saling mendukung, maka jelas bahwa gugatan ini menjadi kabur (*abscuur libel*);

Bahwa dengan adanya eksepsi dari Tergugat yang telah diuraikan secara jelas, mohon dengan hormat Ketua/Anggota Majelis Hakim yang menangani dan memeriksa perkara ini untuk berkenan memberikan putusan yang menyatakan gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima;



DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa eksepsi Tergugat yang telah diuraikan di atas, adalah merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam pokok perkara ini dan mohon terulang kembali secara keseluruhan bagian eksepsi di dalam pokok perkara;
2. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil-dalil Penggugat kecuali yang diakui secara tegas dan nyata dalam persidangan. Bahwa dengan adanya penolakan seluruh dalil gugatan, maka Penggugat wajib membuktikan seluruh dalil gugatannya di depan persidangan;
3. Bahwa terhadap posita gugatan point 1, 2, 3 dan 4 jawaban Tergugat adalah benar demikian;
4. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas posita gugatan Penggugat point 5 dan 6;

Pada tanggal 15 April 2018 banyak sekali pekerjaan sejak pagi hari, tetapi Man Power sangat minim, dan Tergugat menerima informasi dari dispatcher gressberg operation bahwa di shovel #22 mengalami kerusakan pada gigi bucket. Setelah mengadakan pengecekan dilokasi, Tergugat bermaksud untuk menggunakan truck western Star#407 R Boom Crane mengangkut gigi bucket shovel untuk melakukan pergantian, karena Tergugat menyadari lisensinya sudah jatuh waktu dan tidak di review, walaupun Tergugat dalam jabatan general foreman pada departemen operation maintenance yang merasa bertanggungjawab terhadap masalah yang terjadi, namun tetap meminta ijin terlebih dahulu kepada Bpk. Ayep Dirmawan Rahman Santalia selaku atasan Tergugat agar dapat mengoperasikan truck western star#407 R Boom Crane;

Kondisi truck western star#407 R Boom Crane saat itu tidak sepenuhnya baik, karena 2 pedal gas untuk mengangkat Boom Crane tidak berfungsi dan untuk dapat mengangkat Boom Crane, Tergugat menghidupkan mesin truck western Star#407 R Boom Crane dan sambil menunggu tekanan angin terisi, Tergugat mengganjal pedal gas di dalam truck western star#407 R Boom Crane untuk menaikkan RPM, kemudian Tergugat turun dari truck western star#407 R Boom Crane sebentar kurang lebih 15 (lima belas) menit, namun yang terjadi truck western star#407 R Boom Crane itu dapat berjalan sendiri dan menabrak ro Robin serta bangunan di depannya. Untuk diketahui bahwa truck western star#407 R Boom Crane tidak dapat berjalan tanpa operator yang menggerakkan terlebih dahulu. Dan dengan berjalannya truck western star#407 R Boom Crane tanpa operator yang menggerakkan, itu diluar dari perkiraan Tergugat, sehingga tidak serta

Halaman 8 dari 24 halaman Putusan Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



merta Tergugat dipersalahkan sepenuhnya, karena sudah ada ijin terlebih dahulu Tergugat untuk mengoperasikan truck western star#407 R Boom Crane;

5. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas posita gugatan Penggugat point 7, 8, 9, 10, 11, 15 dan 16;

Bahwa terhadap Tergugat tidak pernah dilakukan pembinaan maupun diberikan surat peringatan baik surat peringatan I, maupun surat peringatan II apalagi surat peringatan III;

Bahwa didalam surat permohonan dipekerjakan kembali tertanggal 15 Agustus 2018 dari mine maintenance kepada departemen hubungan industrial

PT. Freeport Indonesia, pihak divisi mine maintenance merekomendasikan agar pekerja dalam hal ini Tergugat dapat dipekerjakan kembali dengan diberikan kesempatan terakhir. Dalam keterangan tercatat "dapat dipekerjakan kembali dalam rangka pekerja diberikan pembinaan dan perbaikan terakhir sesuai dengan ketentuan/persyaratan yang berlaku, yaitu surat peringatan tertulis III, surat pernyataan karyawan dan surat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak di atas meterai" hal ini belum diberlakukan kepada Tergugat, sehingga posita gugatan Penggugat point 7, 8, 9, 10, 11, 15 dan 16, layak untuk ditolak dan atau setidaknya tidak dapat diterima, sehingga skorsing yang dilakukan terhadap Tergugat dapat dicabut dan Tergugat dapat dipekerjakan kembali;

6. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas posita gugatan Penggugat point 12, 13 dan 14;

Bahwa dalam anjuran perselisihan PHK nomor: 565/38/ANJ/I/2019 tanggal 29 Januari 2019 berdasarkan pertimbangan-pertimbangan mediator menganjurkan agar Tergugat diberikan kesempatan terakhir dengan pernyataan keras dan bersyarat untuk bekerja, pada saat Tergugat menerima surat permohonan dipekerjakan kembali dari mine maintenance, Tergugat telah melaporkan diri, namun tidak mendapat tanggapan yang serius dari departemen hubungan industrial PT. Freeport Indonesia dan Tergugat masih dalam dalam status skorsing;

Dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal, vide Pasal 3 ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 6 ayat (1) berbunyi "Setiap perundingan sebagaimana dimaksud Pasal 3 harus dibuat risalah yang ditandatangani para pihak";



Bahwa anjuran perselisihan PHK nomor: 565/38/ANJ/I/2019 tanggal 29 Januari 2019 dan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial masing-masing dilampirkan bersama gugatan bertanggal yang sama yaitu tanggal 29 Januari 2019, dengan demikian saat membuat anjuran perselisihan PHK, Mediator juga telah menyiapkan sekaligus risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dalam Pasal 4 ayat (4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, "*Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator*", dan Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, berbunyi: "Risalah perundingan sebagaimana dimaksud ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:

- a. nama lengkap dan alamat para pihak;
- b. tanggal dan tempat perundingan;
- c. pokok masalah atau alasan perselisihan;
- d. pendapat para pihak;
- e. kesimpulan atau hasil perundingan; dan
- f. tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan";

Risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial tertanggal 29 Januari 2019 hanya ditandatangani oleh Mediator, dengan demikian posita gugatan point 12, 13 dan 14 patut dan layak untuk ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima;

7. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas posita gugatan point 17;
 - a. Kerugian materiil sebagaimana Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berbunyi:
 - (1) "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar upah pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima";
 - (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:

Karena Tergugat bekerja terhitung mulai tanggal 11 Januari 2000, maka masa kerja Tergugat adalah 19 (Sembilan belas) Tahun, sehingga perhitungan uang pesangon menjadi sebagai berikut :

- Pesangon : 9 x 1 x 23.400.000,- = Rp 210.600.000,-
- Penghargaan : 7 x 23.400.000,- = Rp 163.800.000,-



- Total	= Rp 374.400.000,-
- Work Loc Bonus Sfc	= Rp 2.808.000,-
- PRM/PBT/PWT 15%	= Rp 56.160.000,-
- Kompensasi sisa hari cuti	= Rp 20.740.909,-
- Relokasi Perdiem	= Rp 500.000,-
- Unit Pengganti Saham (UPS)	= <u>Rp 4.114.354,-</u>
Jumlah yang harus dibayarkan	= Rp 458.723.263,-

Terbilang: empat ratus lima puluh delapan juta Tujuh ratus dua puluh tiga ribu dua ratus enam puluh tiga rupiah;

- b. Kerugian immateriil yang patut diperhitungkan dalam hal pemutusan hubungan kerja adalah sebesar Rp10.000.000.000,00 (sepuluh milyar rupiah) oleh karena dengan adanya pemutusan hubungan kerja, anak-anak Tergugat berjumlah 3 (tiga) orang yang masih dalam pendidikan dan memerlukan biaya yang cukup besar, disamping untuk biaya kehidupan selama Tergugat belum mendapatkan pekerjaan tetap;

Berdasarkan uraian-uraian hukum di atas, perkenankanlah Tergugat memohon dengan hormat kehadapan Majelis Hakim yang memeriksa dan memutuskan perkara ini untuk berkenan memberikan putusan sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

1. Menerima dan mengabulkan seluruh Eksepsi dari Tergugat;
2. Menyatakan gugatan perdata dari Penggugat tidak dapat diterima;

DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan mengabulkan seluruh jawaban gugatan Tergugat;
2. Menolak untuk seluruhnya gugatan Penggugat;
3. Menyatakan bahwa Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tertanggal 29 Januari 2019 adalah tidak sah;
4. Memerintahkan agar Tergugat dapat dipekerjakan kembali;

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa;

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat di atas Penggugat tidak mengajukan replik, dan Tergugat juga tidak mengajukan duplik;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian cocok dengan aslinya dan sebagian lainnya tidak ada aslinya lalu diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-30, yaitu sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Fotokopi sesuai dengan aslinya Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor: AHU-61632.AH.01.02. Tahun 2008 tentang persetujuan perubahan anggaran dasar perseroan, yang diberi tanda bukti P-1;
2. Fotokopi sesuai dengan aslinya akta notaris tanggal 27 Juni 2017 tentang pernyataan keputusan rapat PT Freeport Indonesia, yang diberi tanda bukti P-2;
3. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat kuasa tanggal 16 Januari 2019, yang diberi tanda bukti P-3;
4. Fotokopi sesuai dengan aslinya *employee detail information* an. Musdedy S.I. Wariwory, yang diberi tanda bukti P-4;
5. Fotokopi sesuai dengan aslinya slip gaji an. Musdedy S.I. Wariwory bulan April 2019, yang diberi tanda bukti P-5a;
6. Fotokopi sesuai dengan aslinya slip gaji an. Musdedy S.I. Wariwory bulan Mei 2019, yang diberi tanda bukti P-5b;
7. Fotokopi sesuai dengan aslinya slip gaji an. Musdedy S.I. Wariwory bulan Juni 2019, yang diberi tanda bukti P-5c;
8. Fotokopi sesuai dengan aslinya *disciplinary history* (daftar pelanggaran) an. Musdedy S.I. Wariwory, yang diberi tanda bukti P-6;
9. Fotokopi sesuai dengan aslinya laporan dugaan pelanggaran tanggal 15 April 2018, yang diberi tanda bukti P-7;
10. Fotokopi sesuai dengan aslinya tiket pelanggaran tanggal 16 Mei 2018, yang diberi tanda bukti P-8;
11. Fotokopi sesuai dengan aslinya laporan verifikasi tanggal 7 Juni 2018, yang diberi tanda bukti P-9
12. Fotokopi sesuai dengan aslinya formulir pengajuan pembebasan sementara, yang diberi tanda bukti P-10;
13. Fotokopi sesuai dengan aslinya investigasi pelanggaran K3LLP tanggal 7 Juni 2018, yang diberi tanda bukti P-11;
14. Fotokopi sesuai dengan aslinya pemberitahuan tindakan PHK tanggal 7 Juni 2018, yang diberi tanda bukti P-12;
15. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat skorsing tanggal 31 Juli 2018, yang diberi tanda bukti P-13;
16. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat perundingan bipartit tanggal 13 September 2018, yang diberi tanda bukti P-14;
17. Fotokopi sesuai dengan aslinya risalah perundingan bipartit tanggal 20 September 2018, yang diberi tanda bukti P-15;
18. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat perundingan bipartit kedua tanggal 20 September 2018, yang diberi tanda bukti P-16;

Halaman 12 dari 24 halaman Putusan Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

19. Fotokopi sesuai dengan aslinya risalah perundingan bipartit tanggal 27 September 2018, yang diberi tanda bukti P-17;
20. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat pencatatan perselisihan tanggal 14 November 2018, yang diberi tanda bukti P-18;
21. Fotokopi sesuai dengan aslinya memori penjelasan kasus an. Musdedy S.I. Wariwory, yang diberi tanda bukti P-19;
22. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat anjuran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mimika tanggal 29 Januari 2019, yang diberi tanda bukti P-20;
23. Fotokopi sesuai dengan aslinya jawaban atas anjuran tanggal 27 Februari 2019, yang diberi tanda bukti P-21;
24. Fotokopi sesuai dengan aslinya risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja kabupaten Mimika tanggal 29 Juni 2019, yang diberi tanda bukti P-22;
25. Fotokopi sesuai dengan aslinya SOP Maintenance Division, yang diberi tanda bukti P-23;
26. Fotokopi sesuai dengan aslinya SOP Welding Maintenance, yang diberi tanda bukti P-24;
27. Fotokopi sesuai dengan aslinya SOP Shovel and Drill Mine Maintenance, yang diberi tanda bukti P-25;
28. Fotokopi sesuai dengan aslinya Pasal 8 PKB PT Freeport Indonesia tahun 2017-2019, yang diberi tanda bukti P-26;
29. Fotokopi sesuai dengan aslinya Pasal 28 ayat (17) PHI PT Freeport Indonesia tahun 2017-2019, yang diberi tanda bukti P-27;
30. Fotokopi sesuai dengan aslinya Pasal 126 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang diberi tanda bukti P-28;
31. Fotokopi sesuai dengan aslinya perincian perhitungan hak an. Musdedy S.I. Wariwoi, yang diberi tanda bukti P-29;
32. Fotokopi sesuai dengan aslinya Replik tanggal 28 Agustus 2019, yang diberi tanda bukti P-30;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut untuk mendukung dalil-dalil gugatannya Penggugat juga telah menghadirkan 2 (dua) orang saksi masing-masing bernama Adhi Setia Raka dan Darmadi yang telah memberi keterangan di persidangan di bawah sumpah sebagaimana keterangan selengkapnyanya termuat dalam berita acara pemeriksaan persidangan terlampir menjadi satu bagian yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

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

Halaman 13 dari 24 halaman Putusan Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



sebagian lainnya tidak ada aslinya lalu diberi tanda bukti T-1 sampai dengan bukti T-5, yaitu sebagai berikut:

1. Fotokopi sesuai dengan aslinya ID card Musdedy Wariwoi, yang diberi tanda bukti T-1;
2. Fotokopi sesuai dengan aslinya KTP Musdedy Wariwoi, yang diberi tanda bukti T-2;
3. Fotokopi dari fotokopi surat permohonan dipekerjakan kembali, yang diberi tanda bukti T-3;
4. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat anjuran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mimika tanggal 29 Januari 2019, yang diberi tanda bukti T-4;
5. Fotokopi dari fotokopi surat dari Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia, Energy Dan Pertambangan Seluruh Indonesia tanggal 4 Maret 2019 perihal jawaban atas anjuran, yang diberi tanda bukti T-5;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim dalam persidangan Tergugat tidak menghadirkan saksi-saksi untuk menguatkan dalil jawabannya;

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulannya secara tertulis tanggal 11 September 2019;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

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

1. Eksepsi disqualificatoire yang pada pokoknya sebagai berikut:
 - a. Bahwa dengan melihat identitas dari Penggugat jelas terlihat bahwa dalam perkara ini pemberi kuasa tidak ada karena tidak ada yang mewakili badan hukum PT Freeport Indonesia dalam hal ini Direktur Utama atau salah satu Direktur yang disebutkan dalam identitas bagi Penggugat dan tidak jelas pula badan hukum PT Freeport Indonesia apakah badan hukum legal atau illegal karena tidak terlihat legal formal yang bersangkutan;



- b. Bahwa Penggugat dalam gugatan ini tidak memiliki kualitas sebagai Penggugat karena di dalam gugatan ini tidak jelas siapa si pemberi kuasa sebagai Penggugat yang berakibat tidak jelas pula siapa si penerima kuasa. Seharusnya didalam gugatan tercantum posita terkait dengan "jati diri" dari badan hukum Penggugat dimana jelas disebutkan dalam posita tentang PT Freeport Indonesia, dengan apa badan hukum PT Freeport Indonesia didirikan, apakah melalui akta pendirian dan apakah perubahan-perubahannya atau didirikan dengan tanpa adanya akta pendirian, sehingga menjadi tidak jelas;
 - c. Bahwa dengan tidak menyebutkan formalitas tentang badan hukum sebagai Penggugat maka Majelis Hakim tidak akan pernah tahu siapa subyek hukum pemberi kuasa dalam perkara ini, karena subyek hukum pemberi kuasa dalam perkara ini tidak diketahui maka Penggugat menjadi tidak berkualitas sebagai Penggugat;
2. Bahwa gugatan Penggugat tidak jelas atau kabur (*abscur libel*) karena gugatan Penggugat antara posita dan petitum tidak saling mendukung sehingga gugatan Penggugat harus ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima;

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

Menimbang, bahwa apabila merujuk pada ketentuan Pasal 98 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menyatakan bahwa direksi mewakili badan hukum untuk bertindak kedalam dan di luar pengadilan selanjutnya dalam Pasal 87 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa dari bukti P-1 berupa keputusan menteri hukum dan hak asasi manusia nomor: AHU-61632.AH.01.02. tahun 2008 tentang persetujuan akta perubahan anggaran dasar perseroan Penggugat Pasal 14 ayat (4) huruf a dan b, mengatur tugas dan wewenang direksi apabila presiden direktur berhalangan karena sebab apapun juga, maka 2 (dua) orang anggota direksi lainnya berhak dan berwenang untuk bertindak dan atas nama direksi mewakili perseroan;

Menimbang, bahwa oleh karena pemberi kuasa dalam perkara *a quo* adalah wakil presiden direktur hubungan industrial PT Freeport Indonesia kepada penasihat hukum Penggugat Demsi, SH., dan rekan, dalam hal ini yang bertindak mewakili sebagai direksi, sehingga pemberian hak kepada direksi



untuk mewakili perseroan baik di dalam maupun diluar pengadilan merupakan konsekuensi logis dari direksi yang diberi hak untuk melakukan pengurusan dan perbuatan hukum PT Freeport Indonesia lainnya sebagaimana yang diatur dalam anggaran dasar perubahan di atas, maka dari itu kedudukan hukum Penggugat dalam perkara *a quo* adalah bertindak untuk dan atas nama kepentingan PT Freeport Indonesia, dan kekhususan dari hukum acara Penyelesaian Hubungan Industrial itu sendiri yang merupakan ketentuan khusus (*lex specialis*) memberi *legal standing* kepada pengurus serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha untuk bertindak sebagai kuasa hukum, maka dari itu eksepsi *disqualificatoire* Tergugat mengenai kedudukan hukum Penggugat tidak jelas haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa begitu pula menurut Majelis Hakim gugatan Penggugat cukup jelas dan dapat dipahami, yaitu mengenai gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan petitum pokok agar Majelis Hakim mengizinkan Penggugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat dan menghukum Penggugat membayar sisa upah dan hak-hak lainnya kepada Tergugat sebesar Rp48.048.497,00 (empat puluh delapan juta empat ratus delapan puluh ribu empat ratus sembilan puluh tujuh rupiah);

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

DALAM POKOK PERKARA

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

Menimbang, bahwa setelah membaca dan mempelajari dengan seksama isi dan maksud dari surat gugatan Penggugat, maka Pengadilan berpendapat yang menjadi inti pokok dari gugatan Penggugat ialah Penggugat mendalilkan Tergugat sebagai pekerja Penggugat sejak tanggal 11 Januari 2000 dengan jabatan terakhir sebagai *general foreman* pada tanggal 15 April 2018 telah melakukan pelanggaran keselamatan kesehatan kerja karena mengoperasikan kendaraan alat berat tanpa memiliki lisensi (SIM) yang dilakukan dengan cara sewaktu unit Western Star ST#0407 dalam keadaan mesin hidup dengan bagian bawah pedal gas diganjol dengan menggunakan bolt agar *engine high idle* dan nasional *crane* dapat dioperasikan dalam beberapa menit, kemudian unit tersebut bergerak maju dan menabrak bangunan limbah B3 yang ada didedapnnya sehingga mengakibatkan kerusakan area limbah B3 dan kerusakan pada truck ST#0407. Pelanggaran kerja



yang dilakukan oleh Tergugat merupakan pelanggaran keselamatan kesehatan kerja dan lindungan lingkungan pertambangan (K3LLP) sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 28 ayat (17) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia yang sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah membantah dalil-dalil gugatan Penggugat dengan mendalilkan Tergugat menerima informasi dari *dispatcher gressberg operation* bahwa di shovel #22 mengalami kerusakan pada gigi bucket, setelah mengadakan pengecekan kelokasi, Tergugat bermaksud untuk menggunakan truck western Star#407 R Boom Crane mengangkut gigi *bucket shovel* untuk melakukan pergantian, karena Tergugat menyadari lisensinya sudah jatuh waktu dan tidak di review, sehingga merasa bertanggungjawab terhadap masalah yang terjadi sehingga Tergugat menghidupkan mesin truck western Star#407 R Boom Crane dan sambil menunggu tekanan angin terisi, Tergugat mengganjal pedal gas di dalam truck western star#407 R Boom Crane untuk menaikkan RPM, kemudian Tergugat turun dari truck western star#407 R Boom Crane sebentar kurang lebih 15 (lima belas) menit, namun yang terjadi truck western star#407 R Boom Crane itu dapat berjalan sendiri dan menabrak bangunan di depannya;

Menimbang, bahwa dengan demikian yang menjadi perselisihan pokok antara Penggugat dan Tergugat dalam perkara ini adalah apakah Tergugat pada saat bekerja sebagai karyawan Penggugat dengan jabatan sebagai *general foreman* di PT Freeport Indonesia telah melakukan pelanggaran keselamatan kesehatan kerja terhadap ketentuan perjanjian kerja bersama pedoman hubungan industrial, sehingga memenuhi kriteria pelanggaran fundamental berdasarkan ketentuan Pasal 28 ayat (17) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia yang mana sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja;

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

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa 30 (tiga puluh) buah surat yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-30 serta menghadirkan 2 (dua) orang saksi dibawah sumpah bernama 1. Adhi Setia Raka, dan 2. Darmadi;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa 5 (lima) buah surat yang diberi tanda bukti T-1



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sampai dengan T-5 dan tidak menghadirkan saksi meskipun telah diberikan kesempatan yang cukup untuk menghadirkannya;

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

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti tertulis Penggugat yang diberi tanda bukti P-4, P-5a, P-5b, P-5c diperoleh fakta Tergugat adalah pekerja Penggugat sejak tanggal 11 Januari 2000 jabatan terakhir *General Foreman* dengan upah pokok sejumlah Rp23.400.000,00 (dua puluh tiga juta empat ratus ribu rupiah), dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat bersifat tetap, masa kerja dihitung sejak tanggal 11 Januari 2000 (19 tahun) sehingga untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat harus tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku i.c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jo. Perjanjian Kerja Bersama Pedoman Hubungan Industrial yang berlaku di perusahaan;

Menimbang, bahwa dari bukti P-20, P-22, T-4 berupa anjuran tanggal 29 Januari 2019 dan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial diperoleh fakta perselisihan antara Penggugat dan Tergugat telah di mediasi oleh mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mimika;

Menimbang, bahwa untuk menentukan apakah benar Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja dalam hal ini mengoperasikan kendaraan alat berat tanpa lisensi (SIM) sebagaimana yang diatur dalam perjanjian kerja bersama dan pelanggaran tersebut dapat dijadikan dasar untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat, Majelis Hakim akan mempertimbangkan seluruh bukti-bukti yang ada kaitannya dengan hal tersebut, sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-26, P-27 berupa Perjanjian Kerja Bersama Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia tentang Pedoman Tata Tertib dan Disiplin Kerja periode 2017-2019 diperoleh fakta Penggugat telah mempunyai pedoman terhadap kriteria pelanggaran disiplin dan tertib umum dimana dalam hal perjanjian kerja bersama pedoman hubungan industrial tersebut telah dimuat pedoman dan batas-batas terhadap ketentuan yang tidak boleh dilanggar oleh seluruh pekerja PT Freeport Indonesia termasuk Tergugat;

Halaman 18 dari 24 halaman Putusan Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan terlebih dahulu **Petitem angka 2** (dua) dimana Penggugat pada pokoknya memohon agar menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo*, sebagai berikut:

Menimbang, bahwa setelah memperhatikan substansi surat gugatan Penggugat dan substansi anjuran mediator tanggal 29 Januari 2019 dan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial terlampir dalam berkas perkara *a quo*, nyatalah perselisihan yang menjadi objek perkara *a quo* adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja yang sudah terlebih dahulu dilakukan penyelesaiannya melalui mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Perumahan Rakyat Kabupaten Mimika;

Menimbang, bahwa berdasarkan surat keterangan sebagaimana bukti P-4, dan rincian pembayaran pesangon bukti P-29 diperoleh fakta Tergugat merupakan pekerja PT Freeport Indonesia sejak tanggal 11 Januari 2000 yang ditempatkan di wilayah kerja Timika jabatan terakhir sebagai *General Foreman* dengan upah pokok setiap bulannya sejumlah Rp23.400.000,00 (dua puluh tiga juta empat ratus ribu rupiah) dimana berdasarkan pada tempat Tergugat bekerja merujuk pada ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah termasuk daerah hukum dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Kelas 1A;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan di atas maka pengajuan gugatan *a quo* telah memenuhi syarat formil sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sehingga beralasan bagi Majelis Hakim untuk melanjutkan pemeriksaan terhadap pokok perkara;

Menimbang, bahwa mengenai tuntutan Penggugat dalam **petitem angka 3** (tiga) terkait dengan perjanjian kerja bersama telah diatur dalam ketentuan Pasal 52 ayat (3) dan Pasal 124 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka dalam hal isi perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dinyatakan sah dan mempunyai kekuatan hukum mengikat berlaku bagi seluruh pekerja termasuk Tergugat;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim mempertimbangkan alasan Penggugat dalam mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat karena Tergugat telah melakukan pelanggaran keselamatan

Halaman 19 dari 24 halaman Putusan Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap

Disclaimer

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



kesehatan kerja karena mengoperasikan kendaraan alat berat tanpa memiliki lisensi (SIM) sehingga mengakibatkan kerusakan area limbah B3 dan kerusakan pada truck ST#0407 dimana atas pelanggaran yang Tergugat lakukan tersebut sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja sehingga dikualifikasikan melanggar tata tertib perusahaan berdasarkan ketentuan Pasal 28 ayat (17) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia periode 2017-2019 sebagaimana dalil gugatan Penggugat;

Menimbang, bahwa untuk menentukan apakah benar Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja yakni pelanggaran keselamatan kesehatan kerja karena mengoperasikan kendaraan alat berat tanpa memiliki lisensi (SIM) sehingga mengakibatkan kerusakan area limbah B3 sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja bersama, Majelis Hakim akan mempertimbangkan seluruh bukti-bukti yang ada kaitannya dengan hal tersebut sebagai berikut:

Menimbang, bahwa dari bukti P-7 berupa laporan dugaan pelanggaran tanggal 15 April 2018, bukti P-8 berupa tiket pelanggaran tanggal 16 Mei 2018, bukti P-9 laporan verifikasi tanggal 15 April 2018 jo. Keterangan saksi Adhi Setia Raka dan Darmadi diperoleh fakta pada hari Minggu tanggal 15 April 2018 Tergugat sedang mengoperasikan boom crane service kendaraan truck ST#0407 dengan tujuan di bawah ke shovel # 22 untuk dilakukan perbaikan, kondisi truck tersebut dalam keadaan mesin yang hidup dan tiba-tiba truck tersebut bergerak maju dan menabrak tempat limbah B3, Tergugat mengganjal pedal gas menggunakan baut agar engine high idle dan nasional crane dapat dioperasikan sedangkan Tergugat berada diluar kendaraan;

Menimbang, bahwa dari bukti P-11 berupa resume investigasi pelanggaran K3LLP tanggal 7 Juni 2018 jo. Keterangan saksi Adhi Setia Raka, dan Darmadi diperoleh fakta Tergugat baru pertama kali mengoperasikan kendaraan truck ST#0407 boom crane dan belum pernah mendapatkan pelatihan untuk mengoperasikan kendaraan truck ST#0407 disamping itu Tergugat tidak memiliki lisensi atau surat ijin untuk mengoperasikan truck tersebut;

Menimbang, bahwa dengan tidak adanya lisensi (SIM) Tergugat untuk mengoperasikan kendaraan truck ST#0407 merupakan suatu tindakan yang dapat membahayakan keselamatan jiwa Tergugat bahkan pekerja lainnya hal tersebut disebabkan karena Tergugat belum terampil dalam mengoperasikan kendaraan jenis truck ST#0407 sehingga menyebabkan terjadinya insiden. Inisiatif Tergugat mengoperasikan kendaraan truck ST#0407 tanpa perintah atasan untuk kelancaran tugas di perusahaan adalah tidak dapat dijadikan alasan pembenar karena faktanya Tergugat tidak mempunyai kewenangan



dalam hal ini lisensi untuk mengoperasikan kendaraan truck tersebut dengan demikian perbuatan yang Tergugat lakukan dapat membahayakan keselamatan kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan di atas Majelis Hakim berpendapat perbuatan yang Tergugat lakukan merupakan pelanggaran keselamatan kesehatan kerja yaitu mengoperasikan kendaraan atau peralatan bergerak atau tidak bergerak milik perusahaan atas perintah penyelia dan/atau kehendak sendiri tanpa memiliki SIM/lisensi yang sah sesuai ketentuan perusahaan sehingga mengakibatkan kerugian bagi perusahaan sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 28 ayat (17) Perjanjian Kerja Bersama Pedoman Hubungan Industrial tahun 2017-2019 PT Freeport Indonesia (vide bukti P-27) yang menurut Majelis Hakim sanksi Pemutusan Hubungan kerja telah sesuai dengan mekanisme Perjanjian Kerja Bersama Pedoman Hubungan Industrial tahun 2017-2019 maupun peraturan perundangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas maka terhadap petitum **angka 4, angka 5, dan angka 6** gugatan Penggugat beralasan hukum dan dapat dikabulkan;

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

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

Menimbang, bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Jis Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE-7MEN/1990 Tentang Pengelompokan Upah menyatakan "Tunjangan tetap (*fixed allowance*) adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok (*basic salary*)";

Menimbang, bahwa dari bukti P-5a, P-5b, dan P-5c beserta lampirannya diperoleh fakta upah yang diterima oleh Tergugat setiap bulannya secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran atau pencapaian prestasi kerja tertentu



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

adalah upah pokok sejumlah Rp23.400.000,00 (dua puluh tiga juta empat ratus ribu rupiah) sebagai perhitungan upah terakhir dari pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat;

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja yang diatur dalam perjanjian kerja bersama pedoman hubungan industrial PT Freeport Indonesia berdasarkan ketentuan Pasal 28 ayat (8) tahun 2017-2019 yang mana sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) dan pelanggaran tersebut bukan termasuk kategori kesalahan berat yang harus melewati prosedur pidana maka Majelis Hakim berkesimpulan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dapat diputus berdasarkan putusan pengadilan hubungan industrial dengan menerima uang kompensasi atas pengakhiran hubungan kerja tersebut merujuk pada ketentuan Pasal 161 ayat (3), yaitu memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);

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

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat diputuskan hubungan kerjanya oleh Penggugat maka dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Penggugat dihukum membayar hak-hak Tergugat dengan masa kerja 19 (sembilan belas) tahun perincian sebagai berikut:

➤ Uang pesangon		
	9 x 1 x Rp23.400.000,00	= Rp 210.600.000,00
➤ Uang penghargaan masa kerja		
	7 x 1 x Rp23.400.000,00	= <u>Rp 163.800.000,00+</u>
	Jumlah	= Rp 374.400.000,00
➤ Uang penggantian hak		
- 15% x Rp374.400.000,00		= Rp 55.160.000,00
- Sisa hari cuti		= Rp 20.740.909,00
- Relokasi perdiem		= Rp 500.000,00
- Unit pengganti saham		= <u>Rp 4.144.354,00+</u>
	Jumlah seluruhnya	Rp454.945.263,00

Halaman 22 dari 24 halaman Putusan Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sehingga yang diterima Tergugat adalah sejumlah Rp454.945.263,00 (empat ratus lima puluh empat juta sembilan ratus empat puluh lima ribu dua ratus enam puluh tiga rupiah);

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

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

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat dalam perkara ini adalah di bawah 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;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia tahun 2017-2019 yang sudah disepakati antara PT Freeport Indonesia dan PUK SPKEP SPSI PT Freeport Indonesia berlaku sebagai undang-undang yang bersifat khusus (*lex specialis derogate lex generalis*) bagi Penggugat dan seluruh karyawan/pekerja termasuk Tergugat;
3. Menyatakan Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja sebagaimana ketentuan Pasal 28 ayat (8) Perjanjian Kerja Bersama Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia tahun 2017-2019;
4. Menetapkan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak putusan ini diucapkan;

Halaman 23 dari 24 halaman Putusan Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Menghukum Penggugat untuk membayar hak-hak Tergugat sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja yaitu sejumlah Rp454.945.263,00 (empat ratus lima puluh empat juta sembilan ratus empat puluh lima ribu dua ratus enam puluh tiga rupiah);
6. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
7. Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada negara sejumlah Rp326.000,00 (tiga ratus dua puluh enam ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Kelas 1A pada hari Kamis tanggal 12 September 2019 oleh kami **Dr. H. Prayitno Iman Santosa, S.H., M.H.**, sebagai Hakim Ketua Majelis, **Muhammad Nur Amin, S.H., M.H.**, dan **Asri Rahim, S. Kom.**, masing-masing Hakim Ad-Hoc sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari Jumat tanggal 13 September 2019 oleh Hakim Ketua Majelis didampingi Hakim-hakim Anggota dibantu **Kartika A. Napitupulu, S.H.**, selaku Panitera Pengganti serta dihadiri oleh kuasa hukum Penggugat dan kuasa hukum Tergugat;

Hakim Anggota,

Ttd

Muhammad Nur Amin, S.H., M.H.

Ttd

Asri Rahim, S. Kom.

Hakim Ketua,

Ttd

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

Panitera Pengganti,

Ttd

Kartika A. Napitupulu, S.H.

Perincian biaya:

1. Panggilan	Rp	320.000,00
2. Materai	Rp	<u>6.000,00+</u>
Jumlah	Rp	320.000,00