



**P U T U S A N**

**Nomor 32/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 memberikan 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**

**REINHART RAFAKO RAMANDEI**, kewarganegaraan Indonesia, karyawan PT Freeport Indonesia, nomor ID karyawan 890871, beralamat Jl. Sam Ratulangie JLR Kecapi, Kelurahan Sempan, Distrik Mimika Baru, Kabupaten Mimika, Provinsi Papua, dalam hal ini memberikan kuasa khusus kepada B. Wahyu Herman Wibowo, SH., Sharon W Fakdawer, SH., Marthen Luther Amansaman, SH., dan Gabriel Epin, SH., kewarganegaraan Indonesia, para advokat pada kantor advokat B. Wahyu H Wibowo, SH & Rekan, beralamat di jalan Ondikleio 18 Perumnas I Waena, Jayapura, Provinsi Papua, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 5 Septemeber 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;

**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 45 halaman Putusan Nomor: 32/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 32/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jap, telah mengemukakan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat adalah karyawan/pekerja yang bekerja pada Penggugat sejak tanggal 23 Oktober 2008 sampai dengan gugatan *a quo* didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Jayapura, berdasarkan Perjanjian Kerja Nomor: 000921/Non Staff/MIS/FI/TPRA/10/2008 tertanggal 23 Oktober 2008 (Perjanjian Kerja);
2. Bahwa jabatan terakhir Tergugat adalah sebagai Technician I-B5 dengan upah pokok setiap bulannya sebesar Rp10.663.300,00 (sepuluh juta enam ratus enam puluh tiga ribu tiga ratus rupiah) sebelum dipotong pajak;
3. Bahwa pada saat diterima sebagai pekerja, Tergugat telah menyepakati 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 sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 8 perjanjian kerja nomor: 000921/Non Staff/MIS/FI/TPRA/10/2008 tertanggal 23 Oktober 2008;
4. Bahwa antara Penggugat dan para pekerja pada Penggugat termasuk juga Tergugat telah menyetujui dan menandatangani perjanjian kerja bersama PT Freeport Indonesia Edisi XIX Tahun 2015-2017 dan buku pedoman hubungan industrial PT Freeport Indonesia edisi IX tahun 2015-2017 jo. perjanjian kerja bersama PT Freeport Indonesia (PKB) edisi XX tahun 2017-2019 dan pedoman hubungan industrial PT Freeport Indonesia (PHI) edisi X tahun 2017-2019 dengan demikian berdasarkan ketentuan Pasal 8 ayat (3) perjanjian kerja bersama PT. Freeport Indonesia edisi XIX 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";
5. 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";

Halaman 2 dari 45 halaman Putusan Nomor: 32/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bahwa pada tanggal 20 Mei 2016, dilaporkan bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja dimana pada tahun 2015 sekitar bulan Februari telah dilakukan proses investigasi untuk dugaan pelanggaran Yayan Haryanto, yang bersangkutan memberikan keterangan tentang telah diminta untuk menjual aset perusahaan berupa laptop merk Dell sebanyak 2 (dua) buah oleh Tergugat sebagaimana tiket pelanggaran (*violation ticket*) tertanggal 20 Mei 2016 dari departemen dimana Tergugat bekerja dan laporan dugaan pelanggaran;
7. Bahwa berdasarkan tiket pelanggaran (*violation ticket*) tertanggal 20 Mei 2016, Tergugat diduga melakukan pelanggaran kerja pelanggaran keamanan dan ketertiban pasal 31 ayat (7), mengatur: "membawa atau memindahkan barang milik perusahaan ke luar lingkungan perusahaan tanpa dilengkapi dengan dokumen yang sah dan ijin tertulis dari yang berwenang sesuai ketentuan perusahaan untuk keuntungan diri sendiri" sebagaimana di atur di dalam buku Pedoman Hubungan Industrial (PHI) PT. Freeport Indonesia edisi IX tahun 2015-2017 Jo. Pasal 30 ayat (7) PHI PTFI Edisi X Tahun 2017-2019;
8. Bahwa atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat pada tanggal 30 Juni 2016 telah dilakukan verifikasi dan terbukti Tergugat telah melanggar pelanggaran keamanan dan ketertiban sebagaimana diatur dalam Pasal 31 ayat (7) PHI PTFI Edisi IX Tahun 2015-2017, dan untuk itu departemen tempat Tergugat bekerja mengajukan formulir pengajuan pembebasan sementara tertanggal 18 Agustus 2016 kepada Tergugat, sehingga Tergugat dibebaskan tugas sementara pada tanggal 8 September 2016 melalui surat pembebasan sementara no. 10997-11/IR/RFD/IX/2016 tertanggal 8 September 2016;
9. Bahwa atas pelanggaran tersebut sebagaimana prosedur di perusahaan yang berlaku atas Tergugat dilakukan investigasi pada tanggal 28 September 2017, dan berdasarkan hasil investigasi Tergugat terbukti telah melakukan pelanggaran kerja sebagaimana diatur pada ketentuan Pasal 31 ayat (7) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Tahun 2015-2017, dengan sanksi pemutusan hubungan kerja;
10. Bahwa berdasarkan hasil verifikasi dan Investigasi diperoleh fakta bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja yakni melanggar ketentuan Pasal 31 ayat (7) PHI PTFI Edisi IX tahun 2015-2017, yang ancaman sanksinya pemutusan hubungan kerja (PHK), maka untuk itu atas Tergugat departemen tempat Tergugat bekerja telah merekomendasikan untuk di pemutusan hubungan kerja;

Halaman 3 dari 45 halaman Putusan Nomor: 32/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

11. Bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat merupakan pelanggaran kerja kepemilikan ilegal sebagaimana diatur dalam Pasal 31 ayat (7) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia edisi IX Tahun 2015-2017 Jo. Pasal 30 ayat (7) Pedoman Hubungan Industrial (PHI) PT. Freeport Indonesia edisi X tahun 2017-2019 dengan sanksi pemutusan hubungan kerja, yakni:  
"Membawa atau memindahkan barang milik perusahaan ke luar lingkungan perusahaan tanpa dilengkapi dengan dokumen yang sah dan ijin tertulis dari yang berwenang sesuai ketentuan perusahaan untuk keuntungan diri sendiri atau orang lain";
12. Bahwa dengan Tergugat telah terbukti melakukan pelanggaran kerja dengan sanksi pemutusan hubungan kerja, maka pada tanggal 22 November 2017 Tergugat telah di skorsing untuk proses pemutusan hubungan kerja sebagaimana surat nomor: 13721-11/IR/SS/X/2017, dengan tetap membayarkan hak-hak dari Tergugat;
13. 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 27 April 2018 akan tetapi penyelesaian secara bipartit gagal, karena tidak terdapat kesepakatan, maka untuk itu pada tanggal 10 Agustus 2018 Penggugat kemudian telah mencatatkan perselisihan tersebut ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mimika untuk dilakukan upaya penyelesaian perselisihan secara tripartit melalui mediasi;
14. Bahwa Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mimika telah melakukan upaya mediasi diantara Penggugat dan Tergugat pada tanggal 27 September 2018, akan tetapi penyelesaian secara mediasi tersebut gagal karena tidak tercapai kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat, maka Mediator kemudian mengeluarkan anjuran sebagaimana surat nomor: 565/29/ANJ/IX/2018 tanggal 27 September 2018, atas anjuran tersebut perusahaan telah menyatakan menolaknya sebagaimana surat no. 288-11/IR/GEN/XI/2018, tanggal 3 Desember 2018;
15. 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;

Halaman 4 dari 45 halaman Putusan Nomor: 32/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)



16. Bahwa Tergugat sebelumnya telah pernah diberikan tindakan pembinaan sebagai bentuk pembelajaran dan pembinaan agar Tergugat dapat bekerja lebih baik dan tidak kembali melakukan pelanggaran kerja, akan tetapi terbukti sebagaimana tiket pelanggaran dan laporan dugaan pelanggaran Tergugat kembali melakukan pelanggaran kerja dengan sanksi pemutusan hubungan kerja;
17. Bahwa mengingat Tergugat telah nyata-nyata terbukti melakukan pelanggaran tata tertib kerja 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;
18. 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 mengizinkan Penggugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat;
19. Bahwa apabila Majelis Hakim yang terhormat mengizinkan Penggugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat, maka besarnya sisa upah dan hak-hak yang akan diterima oleh Tergugat adalah sebesar Rp20.097.022,00 (dua puluh juta sembilan puluh tujuh ribu dua puluh dua rupiah) sebelum dipotong pajak, dengan rincian sebagai berikut:

No	Rincian	Nilai
1.	Uang Pisah/Ex Gratia	Rp. 10.663.300,-
2.	Kompensasi sisa hari cuti	Rp. 7.464.310,-
3.	Relokasi Perdiem	Rp. 500.000,-
4.	Unit Pengganti Saham (UPS)	Rp. 1.469.412,-
	Nilai keseluruhan hak sebelum dipotong pajak	Rp. 20.097.022,-

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





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kepesertaan manfaat pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh Penggugat;

20. 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 perjanjian kerja nomor: 000921/Non Staff/MIS/FI/TPRA/10/2008 tertanggal 23 Oktober 2008;
5. Menyatakan Tergugat telah melanggar ketentuan Pasal 8 ayat (3) Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia edisi XIX tahun 2015–2017 Jo. Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia (PKB) 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 keamanan dan ketertiban sebagaimana diatur dalam Pasal 31 ayat (7) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia edisi IX tahun 2015-2017 Jo. Pasal 30 ayat (7) Pedoman Hubungan Industrial (PHI) PT. Freeport Indonesia edisi X tahun 2017-2019, dengan sanksi pemutusan hubungan kerja;
7. Mengijinkan Penggugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Tergugat sehubungan dengan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat;

Halaman 6 dari 45 halaman Putusan Nomor: 32/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Mengijinkan Penggugat untuk membayar sisa upah dan hak-hak Tergugat yang masih ada pada Penggugat yaitu sebesar Rp20.097.022,00 (dua puluh juta sembilan puluh tujuh ribu dua puluh dua rupiah), sebelum dipotong pajak, dengan rincian sebagai berikut:

No	Rincian	Nilai
1.	Uang Pisah/Ex Gratia	Rp. 10.663.300,-
2.	Kompensasi sisa hari cuti	Rp. 7.464.310,-
3.	Relokasi Perdiem	Rp. 500.000,-
4.	Unit Pengganti Saham	Rp. 1.469.412,-
	Nilai keseluruhan hak sebelum dipotong pajak	Rp. 20.097.022,-

9. Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara *a quo* kepada negara;

Atau, apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya menurut hukum (*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 B. Wahyu H. Wibowo, SH., MH., dan Sharon W. Fakdawer, SH., berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 5 September 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 4 September 2019 yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat telah memberikan jawaban pada tanggal 11 September 2019 yang pada pokoknya sebagai berikut:

DALAM KONVENSI

DALAM EKSEPSI

## 1. Kompetensi Absolut

Bahwa Mahkamah Kontitusi memberikan putusan dalam perkara nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 dipertegas dengan adanya Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas hak uji materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Halaman 7 dari 45 halaman Putusan Nomor: 32/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia, point 3 huruf a, menyatakan pengusaha yang akan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks pasal 158 ayat 1), dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;

Bahwa dengan demikian *yudex factie* dalam perkara ini telah terbukti tidak berwenang untuk menyatakan pada posita poin 8 "Bahwa atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat pada tanggal 30 Juni 2016 telah dilakukan verifikasi dan terbukti Tergugat telah melanggar pelanggaran keamanan dan ketertiban...." dan posita 11 yang berbunyi: "Bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat merupakan pelanggaran kerja kepemilikan illegal .....dst" dengan sanksi langsung PHK tanpa peringatan I, II dan III adalah pelanggaran berat dan merugikan perusahaan atau melampaui batas wewenang PPHI yang merupakan kewenangan dari hakim peradilan umum dalam hal ini hakim pidana dengan pelanggaran dugaan pencurian (Pasal 362 KUHPidana);

Bahwa SEMA Nomor 3 tahun 2015 yang diterbitkan pada tanggal 29 Desember 2015 membuktikan bahwa seluruh pelanggaran hukum pada ex pasal 158 UU No. 13 tahun 2003 tetap melalui mekanisme peradilan umum dengan syarat diperingatan dengan tidak harus menunggu perkara pidananya menjadi memiliki kekuatan hukum pasti;

Maka mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan memutuskan perkara ini untuk memberikan putusan sela dengan menyatakan bahwa Majelis Hakim dalam perkara ini tidak memiliki kewenangan untuk memeriksa dan memutuskan perkara;

## 2. Disqualificatoire Exceptie

- a. Bahwa dengan melihat halaman awal gugatan bagian 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;

- c. Bahwa dengan tidak adanya akta pendirian perusahaan dalam posita gugatan maka jelas bahwa persidangan ini masuk dalam “persidangan gelap”, karena tidak ada satu posita pun yang menyebutkan jati diri dari Penggugat;
- d. Bahwa lebih tidak jelas lagi badan hukum yang menamakan PT. Freeport Indonesia, hal ini bisa disimak dalam lembaran pertama gugatan yang menyebutkan identitas nama perusahaan dan alamat berada di Jakarta Selatan, akan tetapi tidak dapat meyakinkan persidangan ini atas legalitas dari pemberi kuasa, hal ini terungkap dalam sidang pertama dalam perkara ini;
- e. Bahwa kuasa Penggugat mengajukan gugatan dalam perkara ini bermodalkan kuasa substitusi dari Sdr. Ruben Magai yang mendapatkan kuasa substitusi dari Penggugat principal maka Penggugat menjadi tidak berkwalitas sebagai Penggugat karena dalam surat kuasa pokok tidak disebutkan adanya kuasa substitusi dan kuasa substitusi diberikan hanya bersifat sementara pada bagian tertentu dalam persidangan bukan untuk keseluruhan dari awal sampai dengan putusan perkara;
- f. Seharusnya kuasa Penggugat mendapatkan kuasa khusus langsung dari prinsipal bukan dengan kuasa substitusi terlebih lagi nama nama dari penerima kuasa substitusi bukan orang yang baru pertama menerima pekerjaan melakukan PHK pada karyawan;

**3. Gugatan Abscuur Libel**

Bahwa Penggugat dalam menyusun gugatan tidak jeli, tidak sistematis karena posita dan petitum tidak saling mendukung, maka dengan demikian gugatan Penggugat mengalami kekaburan (*abscuur libel*) yaitu gugatan yang tidak jelas atau kabur. Adapun kekaburan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Bahwa dalam gugatan ini Penggugat tidak menyebutkan dasar hukum bagi Penggugat untuk menggugat dimana tidak disebutkan akta pendirian badan hukum PT. Freeport Indonesia serta dokumen lain sebagai pendukungnya;
- Bahwa tidak terdapat dokumen akta pendirian PT. Freeport Indonesia yang disebut sebut dalam identitas Penggugat maka tidak jelas siapa si pemberi kuasa dalam perkara ini;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa dengan tidak jelasnya kapasitas dari orang yang mewakili kepentingan Penggugat dalam perkara ini maka jelas bahwa gugatan ini menjadi kabur (*abscuur libel*);
- Bahwa Penggugat dalam menyusun gugatan bertentangan dengan data data yang tercantum dalam anjuran sebagaimana surat nomor: 565/29/ANJ/IX/2018 tanggal 27 September 2018, dimana data dalam anjuran tertulis pada keterangan pengusaha sebagai berikut:
  - Bahwa pada sekitar bulan Juni 2015 Sdr. Reinhart Rafako Ramandei diduga membawa barang perusahaan berupa laptop DELL. 2 (dua) unit masing-masing berwarna hitam dan silver yang adalah milik perusahaan ke Jayapura tanpa dilengkapi dokumen sah atau ijin tertulis yang sah sesuai ketentuan perusahaan;
  - Bahwa tindakan pekerja Sdr. Reinhart Rafako Ramandei yang membawa keluar barang milik perusahaan untuk kepentingan pribadi tanpa ijin dari perusahaan adalah sangat bertentangan dengan aturan perusahaan sebagaimana tertuang dalam Pasal 31 ayat 7 PHI edisi VIII tahun 2013 - 2015 dimana sanksinya yang diberikan adalah PHK;
- Bahwa fakta kebenaran yang tidak terbantahkan ternyata Penggugat mengajukan gugatan PHK dengan acuan legal standingnya ada pada posita ke 4 yang berbunyi: "Bahwa antara Penggugat dan para pekerja pada Penggugat termasuk juga Tergugat telah menyetujui dan menandatangani perjanjian kerja bersama PT Freeport Indonesia edisi XIX tahun 2015-2017 dan buku pedoman hubungan industrial PT Freeport Indonesia edisi IX tahun 2015-2017 Jo. perjanjian kerja bersama PT Freeport Indonesia (PKB) edisi XX tahun 2017-2019 dan pedoman hubungan industrial PT Freeport Indonesia (PHI) edisi X tahun 2017-2019 dengan demikian berdasarkan ketentuan Pasal 8 ayat (3) perjanjian kerja bersama PT. Freeport Indonesia edisi XIX tahun 2017-2019;
- Dengan menyebutkan tindakan yang diduga melanggar aturan pidana dan aturan perusahaan dilakukan yang ditujukan kepada Tergugat tertulis pada posita 6: "Bahwa pada tanggal 20 Mei 2016, dilaporkan bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja dimana pada tahun 2015 sekitar bulan Februari...." maka gugatan dalam perkara ini menyentuh PHI edisi VIII tahun 2013-2015;
- Bahwa Tergugat dijadikan objek pemeriksaan dengan aturan yang belum terbit pada saat dugaan pelanggaran dilakukan karena perbuatan pada

Halaman 10 dari 45 halaman Putusan Nomor: 32/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



bulan Juni 2015 (sesuai keterangan Penggugat dalam anjuran) tidak dapat dijangkau dengan perjanjian kerja bersama PT Freeport Indonesia edisi XIX tahun 2015-2017 dan buku pedoman hubungan industrial PT Freeport Indonesia edisi IX tahun 2015-2017 Jo. perjanjian kerja bersama PT Freeport Indonesia (PKB) edisi XX tahun 2017-2019 dan pedoman hubungan industrial PT Freeport Indonesia (PHI) edisi X tahun 2017-2019;

- Bahwa posita gugatan point 6 tertulis : “Bahwa pada tanggal 20 Mei 2016, dilaporkan bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja dimana pada tahun 2015 sekitar bulan Februari telah dilakukan proses Investigasi untuk dugaan pelanggaran Yayan Haryanto, yang bersangkutan memberikan keterangan tentang telah diminta untuk menjual aset perusahaan berupa laptop merk Dell sebanyak 2 (dua) buah oleh Tergugat sebagaimana tiket pelanggaran (*violation ticket*) tertanggal 20 Mei 2016 dari departemen dimana Tergugat bekerja dan laporan dugaan pelanggaran.” bahwa posita gugatan ini tidak sangat membingungkan dan tidak professional karena tidak didukung oleh penataan kaidah bahasa Indonesia yang baik dan benar, silahkan perhatikan penempatan subyek + predikat + obyek dan keterangan waktu, karena didalam posita ini terdapat dua tanggal terkait keterangan waktu dan ditempatkan tidak beraturan maka setiap pembaca akan kebingungan apakah dugaan tindak pelanggaran berat yang dilakukan oleh Tergugat terjadi pada bulan Februari 2015 atau terjadi pada 20 Mei 2016, karena susunan kalimatnya tidak jelas maka gugatan menjadi kabur;

Bahwa dengan adanya eksepsi dari Tergugat yang telah diuraikan secara jelas, maka mohon kepada 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 Tergugat menolak dalil gugatan point 3 yang berbunyi antara lain: "...Tergugat telah menyepakati 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 sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 8 perjanjian kerja nomor: 000921/Non Staff/MIS/FI/TPRA/10/2008 tertanggal 23 Oktober 2008,";

Bahwa ketentuan pada Pasal 8 perjanjian kerja nomor: 000921/Non Staff/MIS/FI/TPRA/10/2008 tertanggal 23 Oktober 2008 bersifat normatif dan tidak seketika pada saat terjadi dugaan pelanggaran maka Penggugat dapat semena mena melakukan PHK karena perjanjian ini melanggar aturan yang lebih tinggi yaitu melanggar PKB, PHI PT. FI dan UU ketenagakerjaan dimana sebelum adanya PHK maka Penggugat wajib untuk melakukan peringatan baik lisan, peringatan I, II dan III;

Bahwa Pasal 8 perjanjian kerja nomor: 000921/Non Staff/MIS/FI/TPRA/10/2008 tertanggal 23 Oktober 2008 ada karena perjanjian ini tidak didaftarkan dan tidak dicatatkan di Dinas Tenaga Kerja Kab Timika dengan tidak dicatatkan dan tidak didaftarkan maka perjanjian ini menjadi tidak terkontrol oleh pejabat yang berwenang, fungsi pendaftaran dan pencatatan adalah agar Disnaker mengetahui adanya perikatan hukum antara Penggugat dan Tergugat dan pejabat berwenang mengetahui isi perjanjian yang dibuat melanggar aturan yang lebih tinggi atau tidak;

Bahwa perjanjian kerja nomor: 000921/Non Staff/MIS/FI/TPRA/10/2008 tertanggal 23 Oktober 2008 yang dibuat dan ditandatangani Para Pihak seminggu setelah ditandatangani tidak didaftarkan di pejabat yang berwenang dalam hal ini tidak didaftarkan di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Timika hal ini dapat dibuktikan dengan tidak ada tanda tangan dari pejabat kantor Dinas Tenaga Kerja dengan demikian Penggugat telah melanggar aturan hukum;

Menurut Mahkamah, meskipun dalam Penjelasan Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 tidak menyebutkan kewajiban pengusaha untuk mencatatkan setiap perjanjian kerja kontrak ke Disnaker sebagai instansi yang bertanggung-jawab dibidang ketenagakerjaan, namun syarat tersebut termuat dalam Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004, yang mewajibkan setiap pengusaha untuk



mencatatkan perjanjian kontrak yang telah dibuat selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak ditanda-tangani, dengan tidak dicatatkan dan tidak didaftarkan di Disnaker maka Penggugat melanggar Pasal 52 UU Ketenagakerjaan;

Dengan demikian patut dan layak posita gugatan diatas untuk ditolak dan dikesampingkan;

4. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan point 4 dan 5 dimana Penggugat mendalilkan bahwa berdasarkan perjanjian kerja bersama yang ditandatangani antara Tergugat yang diwakili oleh PUK SP-KEP SPSI bahwa seluruh karyawan harus wajib mentaati aturan yang telah disepakati. Bahwa di dalam aturan hukum berlaku azas aturan yang di bawah tidak boleh bertentangan dengan aturan yang ada di atasnya. Bahwa setiap aturan hukum yang lebih rendah mengacu dan tidak boleh bertentangan dengan aturan hukum yang sederajat atau aturan hukum yang lebih tinggi yang mengacu pada norma dasar (*grund norm*). Dan azas hukum yang berlaku adalah hukum yang lebih tinggi mengalahkan hukum yang lebih rendah (*Lex Superiori Derogat Legi Inferiori*);

Bahwa Penggugat juga telah salah dalam menggunakan dasar hukum menggugat sebagaimana dalam posita point ke 4 bahwa aturan perjanjian kerja bersama edisi XVIII tahun 2013-2015 dan pedoman hubungan industrial edisi VIII tahun 2013-2015 ternyata tidak dipakai sebagai pedoman dan tidak diberlakukan dan kejadian perkara disebutkan pada bulan Juni 2015;

Bahwa dugaan pelanggaran yang diduga dituduhkan kepada Tergugat waktu kejadiannya sekitar Juni 2015 sama sekali belum terbit aturan perjanjian kerja bersama PT Freeport Indonesia edisi XIX tahun 2015-2017 dan buku pedoman hubungan industrial PT Freeport Indonesia edisi IX tahun 2015-2017 Jo. perjanjian kerja bersama PT Freeport Indonesia (PKB) edisi XX tahun 2017-2019 dan pedoman hubungan industrial PT Freeport Indonesia (PHI) edisi X tahun 2017-2019;

Bahwa sebuah peraturan berlaku pada azasnya pada saat diundangkan atau pada saat ditetapkan yang dikenal dengan azas non-retroaktif dan dalam hukum pidana disebut dengan azas legalitas terdapat dalam pasal 1 ayat (1) KUHP. Sehingga aturan diatas PKB dan PHI tahun 2015 -2017 tidak dapat dipergunakan sebagai pedoman untuk menyelesaikan perkara ini;

Perjanjian kerja bersama tahun 2017-2019 dan pedoman hubungan industrial tahun 2017-2019 bertentangan dengan aturan yang lebih tinggi,





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

yaitu Putusan Mahkamah Konstitusi dalam perkara nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas hak uji materi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. aturan perjanjian kerja bersama tahun 2017-2019 dan pedoman hubungan industrial tahun 2017-2019 tidak dapat diberlakukan untuk merujuk adanya proses pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam perkara ini. Fakta menunjukkan bahwa gugatan ini diajukan pada tanggal 5 Agustus 2019, maka rujukan untuk jenis pelanggaran berat tidak dapat dipergunakan lagi. Rujukan yang benar adalah menggunakan Putusan Mahkamah Konstitusi dalam perkara nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas hak uji materi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan merujuk pula pada SEMA Nomor 3 Tahun 2015 yang diterbitkan pada tanggal 29 Desember 2015 membuktikan bahwa seluruh pelanggaran hukum pada ex Pasal 158 UU No. 13 tahun 2003 tetap melalui mekanisme peradilan umum dengan syarat diperingatan dengan tidak harus menunggu perkara pidananya menjadi memiliki kekuatan hukum pasti;

Bahwa setiap pegawai wajib menerima dan memiliki serta mengetahui dan memahami PKB PT. FI edisi XVIII tahun 2013-2015 dan pedoman hubungan industrial PT. FI edisi VIII tahun 2013-2015, bukti formal bahwa setiap pegawai telah mengikuti sosialisasi/pelatihan pemahaman isi pedoman hubungan industrial (PHI) PT FI edisi VIII tahun 2013-2015 maka setiap pegawai termasuk Tergugat wajib mengisi formulir yang terdapat pada lampiran XXI halaman 84 dan formulir dimaksud wajib diserahkan kepada manajemen serta disimpan sebagai bukti bahwa yang bersangkutan telah mengikuti sosialisasi pemahaman isi PHI edisi VIII periode 2013-2015. Pihak Penggugat wajib membuktikan bahwa ada arsip tersimpan di kantor berupa lampiran XXI sebagai bukti bahwa Tergugat telah mengikuti sosialisasi apabila tidak dapat ditunjukkan maka secara hukum Tergugat belum pernah mengikuti sosialisasi seperti yang diwajibkan pada halaman 84 dalam PHI edisi VIII periode 2013-2015, bahwa Tergugat menggunakan patokan pada keterangan pengusaha pada anjuran pada bulan Juni 2015 kejadiannya maka merujuk pada aturan PHI edisi VIII periode 2013-2015;

Halaman 14 dari 45 halaman Putusan Nomor: 32/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Dengan demikian patut dan layak posita gugatan diatas untuk ditolak dan dikesampingkan;

5. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan point 6 dan 7

“Bahwa pada tanggal 20 Mei 2016, dilaporkan bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja dimana pada tahun 2015 sekitar bulan Februari telah dilakukan proses Investigasi untuk dugaan pelanggaran Yayan Haryanto, yang bersangkutan memberikan keterangan tentang telah diminta untuk menjual aset perusahaan berupa laptop merk Dell sebanyak 2 (dua) buah oleh Tergugat sebagaimana tiket pelanggaran (*violation ticket*) tertanggal 20 Mei 2016 dari departemen dimana Tergugat bekerja dan laporan dugaan pelanggaran”;

Bahwa berdasarkan tiket pelanggaran (*violation ticket*) tertanggal 20 Mei 2016, Tergugat diduga melakukan pelanggaran kerja pelanggaran keamanan dan ketertiban Pasal 31 ayat (7), mengatur: membawa atau memindahkan barang milik perusahaan ke luar lingkungan perusahaan tanpa dilengkapi dengan dokumen yang sah dan ijin tertulis dari yang berwenang sesuai ketentuan perusahaan untuk keuntungan diri sendiri sebagaimana di atur di dalam buku Pedoman Hubungan Industrial (PHI) PT. Freeport Indonesia edisi IX tahun 2015-2017 Jo. Pasal 30 ayat (7) PHI PTFI edisi X tahun 2017-2019;

Bahwa dalih diatas dapat ditanggapi:

1. Bahwa Tergugat menolak dalil posita diatas, karena investigasi dilakukan pada diri pegawai yang bernama Yayan Haryanto dan berkas investigasi bukanlah merupakan bukti surat autentik dan surat tersebut merupakan surat yang berasal dari Penggugat yang bersifat surat sepihak dan dipakai untuk kepentingan intern perusahaan, sehingga masih membutuhkan pembuktian lebih lanjut;
2. Bahwa harus dibuktikan kalau laptop merk Dell sebanyak 2 (dua) buah adalah asset milik Penggugat karena Tergugat menemukan ditempat pembuangan sampah dalam keadaan rusak (*scrap*) tidak dapat diaktifkan laptop merk Dell sebanyak 2 (dua) buah laptop tanpa identitas nomor registrasi barang inventaris milik Penggugat;
3. Bahwa apabila laptop tersebut merupakan asset Penggugat yang bernilai menjadi pertanyaan mengapa tidak diberitahukan secara umum adanya kehilangan 2 laptop;
4. Bahwa pada saat dilakukan investigasi ke Yayan Haryanto sama sekali tidak ada barang bukti dua laptop, karena masukan hanya berdasar cerita dan tidak ditindak lanjuti pencarian barang karena memang



barangnya sudah tidak menjadi asset perusahaan dan tidak ada nomor dan kode register inventarisasi barang;

5. Bahwa Tergugat diputuskan telah melakukan tindakan pelanggaran berat yang berkorelasi dengan dugaan tindak pidana akan tetapi tidak ada satupun laporan polisi yang mengarah kepada pelanggaran berat yang bersanksikan dilakukan PHK tanpa adanya tegoran I, II dan III;
6. Bahwa Penggugat hanya mendasarkan pada keterangan satu orang yaitu Yayan Haryanto yang masih harus didukung oleh keterangan saksi lain atau keterangan pendukung lainnya agar memenuhi syarat minimal pembuktian;
7. Bahwa dengan melihat *tempus delictie* terjadi kejanggalan dimana Penggugat berdalil dan berdalih bahwa telah dilakukan pemeriksaan kepada Yayan Haryanto pada 20 Mei 2016, terjadi dugaan pelanggaran berat akan tetapi waktu dugaan pelanggaran berat yang dituduhkan kepada Tergugat tidak sama pada saat Penggugat menghadiri mediasi dimana keterangan pengusaha yaitu Penggugat secara tegas pada poin 1 menyatakan bahwa kejadiannya terjadi pada bulan Juni 2015, maka korelasinya Penggugat ngotot untuk menyatakan Tergugat melanggar ketentuan Pasal 31 ayat (7) PHI edisi VIII tahun 2013-2015 hal ini terbaca pada keterangan pengusaha pada poin ke 2, hal ini logis karena rentan waktu bulan Juni 2015 masih berada pada masa berlaku PHI edisi VIII tahun 2013-2015 yang menyebutkan pada Pasal 65 yang menyebutkan masa berlaku sejak 1 Oktober 2013 sampai dengan 30 September 2015;
8. Bahwa dengan tidak memberlakukan PHI edisi VIII tahun 2013-2015 dalam posita gugatan maka gugatan menjadi cacat hukum karena tidak sesuai dengan waktu terjadinya perkara;
9. Bahwa Tergugat sebagai anak Papua yang memiliki dedikasi baik memasuki areal kerja Penggugat pada tahun 2008 secara resmi bergabung dan sejak saat itu sampai dengan sekarang ditempatkan di Departemen MIS dan Tergugat sebagai putra asli Papua ternyata sedikit anak Papua yang ditempatkan di Departemen MIS, dan sampai saat gugatan ini didaftarkan ternyata hubungan antara Penggugat dan Tergugat baik saja ini dibuktikan dengan adanya perjanjian pemberian bantuan beasiswa karyawan yang menugaskan Tergugat untuk belajar di USTJ dan sampai saat ini sudah memasuki tahap akhir penulisan skripsi, jadi setelah tanggal penandatanganan perjanjian Tergugat pada awal Januari 2015 sudah meninggalkan Timika untuk

Halaman 16 dari 45 halaman Putusan Nomor: 32/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



belejar di Jayapura sampai saat ini, sehingga waktu waktu yang disebutkan diatas sebagai waktu adanya dugaan tindak pidana “kepemilikan ilegal” 2 laptop merk DELL adalah tidak benar;

Dengan demikian patut dan layak posita gugatan diatas untuk ditolak dan dikesampingkan;

6. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan point 8 dan 9 yang berbunyi antara lain: “Bahwa atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat pada tanggal 30 Juni 2016 telah dilakukan verifikasi dan terbukti Tergugat telah melanggar pelanggaran keamanan dan ketertiban sebagaimana diatur dalam Pasal 31 ayat (7) PHI PTFI edisi IX tahun 2015-2017, dan untuk itu departemen tempat Tergugat bekerja mengajukan formulir pengajuan pembebasan tugas sementara tertanggal 18 Agustus 2016 kepada Tergugat, sehingga Tergugat dibebaskan tugas sementara pada tanggal 8 September 2016 melalui surat pembebasan tugas sementara no. 10997-11/IR/RFD/IX/2016 tertanggal 8 September 2016;

Bahwa atas pelanggaran tersebut sebagaimana prosedur di perusahaan yang berlaku atas Tergugat dilakukan investigasi pada tanggal 28 September 2017, dan berdasarkan hasil investigasi Tergugat terbukti telah melakukan pelanggaran kerja sebagaimana diatur pada ketentuan Pasal 31 ayat (7) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Tahun 2015-2017, dengan sanksi pemutusan hubungan kerja;

Bahwa berdasarkan hasil verifikasi dan investigasi diperoleh fakta bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja yakni melanggar ketentuan Pasal 31 ayat (7) PHI PTFI edisi IX tahun 2015-2017, yang ancaman sanksinya pemutusan hubungan kerja (PHK), maka untuk itu atas Tergugat departemen tempat Tergugat bekerja telah merekomendasikan untuk di pemutusan hubungan kerja;

Bahwa posita diatas dapat ditanggapi sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat dituduh melakukan pelanggaran berat sesuai dengan posita gugatan diatas adalah tanggal 30 Juni 2016 sedangkan pada anjuran tertulis pada pendapat pengusaha pada poin 1 jelas tertulis Juni 2015 angka perbedaan tahun sangat prinsipil sekali;
2. Bahwa Tergugat pada sejak awal tahun 2015 sudah tidak aktif lagi bekerja karena mendapat tugas belajar yang diberikan oleh Penggugat berdasarkan perjanjian pemberian bantuan beasiswa karyawan dengan nomor 01/Beasiswa Karyawan/OD-CDC/XII/2014-2;
3. Bahwa Tergugat mendapat kesempatan belajar dengan mendatangi perjanjian pada pasal 1 tertulis latar belakang yang berisi: “Sesuai



dengan kebijakan PT. Freeport Indonesia tentang Pendidikan Lanjutan Untuk Karyawan' (OD.CDC.01) tertanggal 1 Juli 2011 maka karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti program beasiswa karyawan. Program ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan dan mendukung karyawan yang berpotensi tinggi dalam rangka mengembangkan keahlian dan pengetahuannya. Diharapkan pada, saat karyawan kembali bekerja di PTFI dapat memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan dan pengembangan karir karyawan itu sendiri”;

4. Bahwa Tergugat pada tanggal yang dimaksudkan oleh Penggugat pada poin diatas sedang menjalani proses perkuliahan di USTJ dan saat ini sedang menyelesaikan study akhir dengan menuliskan proposal skripsi dengan judul Rancang Bangun Kamus Besar Bahasa Daerah Suku Bangsa Di Tanah Papua, skripsi ini sangat berguna karena selama belajar Tergugat membuat kamus bahasa daerah dengan sarana teknologi jaman sekarang sehingga Penggugat diharapkan dapat memperoleh keuntungan dengan hasil studi Tergugat;
5. Bahwa menurut Penggugat telah dilakukan verifikasi kepada Tergugat dan Tergugat sama sekali tidak pernah merasa di verifikasi dan proses verifikasi tidak merujuk pada Pasal 16 PHI tahun 2015-2017 dimana pada ayat 2 penyelia berkewajiban untuk melengkapi saksi saksi dan barang bukti. Maka perlu diliata dalam perkara ini apakah dalam berkas verifikasi disebutkan adanya saksi saksi (bukan satu saksi, Pasal 18 ayat 1 c dan f PHI tahun 2015-2017) dan barang bukti dalam hal ini 2 laptop merek DELL;
6. Bahwa Tergugat dibebaskan tugas sementara pada tanggal 8 September 2016 melalui surat pembebasan sementara no. 10997-11/IR/RFD/IX/2016 tertanggal 8 September 2016, hal ini telah melanggar Pasal 20 (7) PHI edisi IX tahun 2015-2017 yang tertulis bahwa lamanya pembebasan untuk kepentingan investigasi adalah 1 (satu) bulan dan dapat diperpanjang maksimal 1 (satu) bulan jika diperlukan, bahwa berdasarkan perjanjian pemberian bantuan beasiswa karyawan dengan nomor 01/Beasiswa Karyawan/OD-CDC/XII/2014-2 maka Tergugat sudah dibebastugaskan sejak 20 Desember 2014 dan meninggalkan Timika sejak awal Januari 2015 sampai sekarang dibebastugaskan melaksanakan kewajiban kerja;
7. Bahwa Penggugat berdalih baru melakukan investigasi pada Tergugat pada tanggal 28 September 2017 (posita gugatan poin 9) jelas tertulis





dengan tegas, sehingga seluruh kegiatan investigasi selama lebih dari 1 (tahun) adalah pelanggaran aturan Pasal 20 (7) PHI edisi IX tahun 2015-2017 dengan demikian lamanya pembebasan tugas yang diberikan kepada Tergugat bila merujuk pada posita gugatan telah menyalahi aturan dan berakibat cacat hukum sehingga perbuatan investigasi yang berdasarkan kegiatan didepannya cacat hukum maka hasil investigasi juga mengalami cacat hukum;

8. Bahwa Penggugat dalam melakukan investigasi kepada Tergugat dan Tergugat tidak pernah mengalami investigasi oleh Penggugat juga tidak menyampaikan hasil investigasinya berupa pemberitahuan rekomendasi tindakan disiplin atau sanksi PHK (lampiran XIV) disampaikan kepada pekerja (Tergugat) dan sampai saat ini Tergugat belum pernah menerima hasil investigasi, dengan demikian terjadi cacat hukum yang kedua setelah pembebasan tugas sebanyak 2 kali dan melebihi aturan sekarang cacat hukum terjadi pada investigasi yang sengaja tidak diberikan kepada Tergugat, dengan demikian kedua kegiatan yaitu verifikasi dan investigasi tidak dapat dipakai sebagai dasar untuk melakukan tindakan rekomendasi tindakan disiplin atau sanksi PHK;
9. Bahwa Penggugat beralih mengeluarkan surat verifikasi dan investigasi yang tidak pernah dialami oleh Tergugat serta kedua surat bukanlah merupakan bukti surat autentik dan surat tersebut merupakan surat yang berasal dari Penggugat yang bersifat surat sepihak dan dipakai untuk kepentingan intern perusahaan, sehingga masih membutuhkan pembuktian lebih lanjut;

Dengan demikian patut dan layak posita gugatan diatas untuk ditolak dan dikesampingkan;

7. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan point 11 yang berbunyi: "Bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat merupakan pelanggaran kerja kepemilikan ilegal sebagaimana diatur dalam Pasal 31 ayat (7) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia edisi IX tahun 2015-2017 Jo. Pasal 30 ayat (7) Pedoman Hubungan Industrial (PHI) PT. Freeport Indonesia edisi x tahun 2017-2019 dengan sanksi pemutusan hubungan kerja, yakni:  
"Membawa atau memindahkan barang milik perusahaan ke luar lingkungan perusahaan tanpa dilengkapi dengan dokumen yang sah dan ijin tertulis dari yang berwenang sesuai ketentuan perusahaan untuk keuntungan diri sendiri atau orang lain";  
Uraian diatas dapat ditanggapi sebagai berikut:



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil gugatan pada posita gugatan ini dan Penggugat wajib untuk membuktikan seluruh “Dugaan” yang disebutkan di atas, dan apabila unsur-unsur “Dugaan” dimaksud tidak terbukti, maka Tergugat tidak dapat digolongkan telah melanggar aturan dimaksud;
2. Bahwa kewenangan untuk membuktikan adanya pelanggaran yang dituduhkan oleh Penggugat berada sepenuhnya di peradilan umum yang memiliki kewenangan untuk memeriksa dan memutuskan perkara tindak pidana seperti yang disebutkan oleh Penggugat dalam posita point 11 bahwa Penggugat berdasarkan laporan dugaan pelanggaran telah menjatuhkan tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa adanya peringatan I, II dan III dan tidak ada putusan hukum pidana yang telah memiliki kekuatan hukum tetap;
3. Bahwa isi dari Pasal 31 ayat (7) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia edisi IX tahun 2015-2017 adalah mengadopsi dari Pasal 158 ayat (1a) UU Ketenagakerjaan yang telah dihapus dengan adanya Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 dipertegas dengan adanya Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas hak uji materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;
4. Bahwa Penggugat telah melakukan kesalahan fatal dengan mengikut sertakan aturan Pasal 30 ayat (7) Pedoman Hubungan Industrial (PHI) PT. Freeport Indonesia edisi x tahun 2017-2019 karena pada saat rekomendasi tindakan disiplin atau sanksi PHK dilakukan keberadaan Pedoman Hubungan Industrial (PHI) PT. Freeport Indonesia edisi x tahun 2017-2019 belum dibicarakan dan bahkan belum diterbitkan, dengan memberlakukannya maka Penggugat telah memberlakukan surut peraturan (retroaktif) yang belum terbit digunakan untuk penyelesaian permasalahan yang lebih dulu ada;
5. Bahwa fakta yang tidak terelakan kebenarannya adalah bahwa Penggugat telah melakukan penyelundupan hukum dengan menggunakan istilah “kepemilikan illegal” kata kata ini dipergunakan untuk menghindari pemberlakuan putusan MK nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 dipertegas dengan adanya Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas hak uji materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dimana Penggugat

Halaman 20 dari 45 halaman Putusan Nomor: 32/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

wajib untuk melaporkan dugaan tindak pidana pencurian (eks Pasal 158 ayat 1a UU Ketenagakerjaan) ke penyidik polri dan diteruskan perkaranya hingga memperoleh putusan hukum tetap, fakta hukum didapatkan bahwa Penggugat tidak mengambil langkah untuk melaporkan dugaan tindak pidana pencurian 2 laptop merk DELL yang sudah menjadi sampah dan bukan lagi asset perusahaan dan tidak memiliki nilai ekonomis dan sudah tidak memiliki nilai lain yang strategis yang membahayakan keamanan Penggugat karena laptop rusak dibuang sudah tidak ada hard disk didalamnya;

Dengan demikian patut dan layak posita gugatan diatas untuk ditolak dan dikesampingkan;

8. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan point 13 s/d 15 yang berbunyi: "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 27 April 2018 akan tetapi penyelesaian secara bipartit gagal, karena tidak terdapat kesepakatan, maka untuk itu pada tanggal 10 Agustus 2018 Penggugat kemudian telah mencatatkan perselisihan tersebut ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mimika untuk dilakukan upaya penyelesaian perselisihan secara Tripartit melalui mediasi;

Bahwa Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mimika telah melakukan upaya mediasi diantara Penggugat dan Tergugat pada tanggal 27 September 2018, akan tetapi penyelesaian secara mediasi tersebut gagal karena tidak tercapai kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat, maka Mediator kemudian mengeluarkan anjuran sebagaimana surat nomor: 565/29/ANJ/IX/2018 tanggal 27 September 2018, atas anjuran tersebut perusahaan telah menyatakan menolaknya sebagaimana surat no. 288-11/IR/GEN/XI/2018, tanggal 03 Desember 2018;

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;

Uraian posita gugatan diatas dapat ditanggapi:

1. Bahwa Penggugat menggunakan sarana bipartit sebagai pintu masuk dan alat untuk melakukan PHK sepihak dan tidak berdasar pada hukum dan peraturan khususnya Pasal 35 PHI IX tahun 2015-2017 bahwa

Halaman 21 dari 45 halaman Putusan Nomor: 32/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)



bipartit adalah wadah untuk menyelesaikan masalah yang bermuara kepada PHK;

2. Sedangkan untuk mendapatkan pokok permasalahan terkait dengan PHK maka pekerja telah terbukti melanggar aturan disiplin dengan didukung minimal 2 orang saksi dan adanya barang bukti (2 laptop merk DELL) dalam permasalahan ini sama sekali tidak terpenuhi;
3. Bahwa dalam pertemuan bipartit Tergugat tidak pernah merasa menghadirinya dan pastinya tidak diikuti sertakan anggota tidak tetap yang wajib dipenuhi sesuai dengan amanah Pasal 35 ayat (3 a) PHI IX tahun 2015-2017;
4. Karena alasan PHK yang diperoleh dari investigasi yang cacat hukum dan syarat bipartit tidak terpenuhi sehingga tidak sah maka Pasal 35 PHI IX tahun 2015-2017 tentang bipartit tidak dapat diperlakukan, sehingga pertemuan dan hasil yang diperoleh dari bipartit adalah cacat hukum dan tidak sah;
5. Bahwa setelah tidak tercapainya kesepakatan bipartit kemudian Penggugat melakukan tindakan mengajukan mediasi dan telah dikeluarkan anjuran yang pada pokoknya Penggugat menolak isi dari anjuran, sehingga tidak tercapai kesepakatan, bahwa kegiatan bipartit sebagai syarat formal tindakan lanjutan ternyata tidak dipenuhi syarat syarat normatif karena dalam pertemuan bipartit tanpa melibatkan anggota tidak tetap (Pasal 35 PHI IX tahun 2015-2017);
6. Bahwa jelas dan tegas dalam anjuran diberikan kesempatan untuk Tergugat kembali bekerja lagi dan ternyata Penggugat menolak anjuran maka terbitlah risalah;
7. Bahwa risalah yang diterbitkan oleh Disnaker pada tanggal 27 September 2018 hanya dengan ditandatangani oleh satu orang Mediator (HP Taihuttu, SH) adalah tidak sah karena tidak sesuai dengan Pasal 6 UU Nomor 2 tahun 2004 dimana wajib Para Pihak yang dimediasi memberikan tanda tangannya, dan terbitnya risalah bersama sama dengan terbitnya anjuran sehingga tidak sah karena risalah wajib menunggu setelah 10 hari Para Pihak menentukan sikapnya setelah mendapat anjuran;

Dengan demikian patut dan layak posita gugatan diatas untuk ditolak dan dikesampingkan;

9. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan point 16 dimana Tergugat dalam perkara ini belum pernah mendapatkan sanksi teguran I, II dan III sebagai tindakan disiplin dan teguran lisan yang telah melewati masa berlaku lebih



dari 6 (enam) bulan tidak lagi dapat dipakai sebagai pedoman untuk mencatat kesalahan kesalahan yang berulang sehingga dianggap layak untuk dilakukan PHK;

Dengan demikian patut dan layak posita gugatan diatas untuk ditolak dan dikesampingkan;

10. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan point 17 yang berbunyi: “Bahwa mengingat Tergugat telah nyata-nyata terbukti melakukan pelanggaran tata tertib kerja 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 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;

Dalih diatas dapat ditanggapi sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat menolak dengan keras dalil diatas karena untuk membuktikan bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran berat berupa pencurian yang diperhalus dengan kata kata “kepemilikan ilegal” adalah mengandung unsur tindak pidana (Pasal 362 KUHP) yang harus dibuktikan dengan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap;
2. Bahwa untuk membuktikan adanya kepemilikan ilegal tidak cukup dengan berpedoman pada PHI tahun 2015-2017 akan tetapi wajib merujuk pada putusan Mahkamah Kontitusi memberikan putusan dalam perkara nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 dipertegas dengan adanya Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas hak uji materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia, point 3 huruf a, menyatakan pengusaha yang akan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat 1), dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
3. Bahwa Tergugat menolak secara tegas kalimat: “...antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi disharmoni dalam hubungan kerja sehingga hubungan kerja sudah tidak dapat dibina kembali”. Dalam era digital

Halaman 23 dari 45 halaman Putusan Nomor: 32/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap





sekarang ini maka dalih atau dongeng Penggugat termasuk dalam katagori hoaxes yang tidak terbukti sulit dibuktikan;

4. Sebaliknya Tergugat dapat membuktikan bahwa hubungan antara Tergugat dengan Penggugat selama ini baik dan Tergugat sebagai putra asli Papua yang diberikan kepercayaan untuk ditingkatkan pengetahuannya telah bersepakat menandatangani kerjasama dibidang pendidikan dengan memberikan beasiswa secara rutin kepada Tergugat sampai sekarang sudah memasuki tahap penyusunan skripsi;
5. Bahwa Tergugat pada sejak awal tahun 2015 sudah tidak aktif lagi bekerja karena mendapat tugas belajar yang diberikan oleh Penggugat berdasarkan perjanjian pemberian bantuan beasiswa karyawan dengan nomor 01/Beasiswa Karyawan/OD-CDC/XII/2014-2;
6. Bahwa Tergugat mendapat kesempatan belajar dari Penggugat bukan hal yang mudah karena awalnya harus mengajukan permohonan dan kemudian dilakukan penilaian. Dengan menandatangani perjanjian pada pasal 1 tertulis latar belakang yang berisi: "Sesuai dengan kebijakan PT. Freeport Indonesia tentang 'Pendidikan Lanjutan Untuk Karyawan' (OD.CDC.01) tertanggal 1 Juli 2011 maka karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti program beasiswa karyawan. Program ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan dan mendukung karyawan yang berpotensi tinggi dalam rangka mengembangkan keahlian dan pengetahuannya. Diharapkan pada, saat karyawan kembali bekerja di PTFI dapat memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan dan pengembangan karir karyawan itu sendiri";
7. Bahwa Tergugat sejak tanggal 20 Desember 2014 telah dibebaskan tugas untuk bekerja karena adanya proses perkuliahan di USTJ dan saat gugatan ini didaftarkan sedang menyelesaikan study akhir dengan menuliskan proposal skripsi dengan judul Rancang Bangun Kamus Besar Bahasa Daerah Suku Bangsa Di Tanah Papua, skripsi ini sangat berguna karena selama belajar Tergugat membuat kamus bahasa daerah dengan sarana teknologi jaman sekarang sehingga Penggugat diharapkan dapat memperoleh keuntungan dengan hasil studi Tergugat dengan adanya kemudahan memahami bahasa daerah diwilayah sekitar areal kerja Penggugat yang dikelilingi baragam masyarakat adat yang memiliki bahasa daerah masing masing dan dengan karya Tergugat hasil dari tugas belajar maka peta konflik dengan masyarakat adat dapat ditekan karena Penggugat dapat memahami bahasa daerah karena konflik dapat ditimbulkan karena salah satunya sama sama tidak

Halaman 24 dari 45 halaman Putusan Nomor: 32/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



memahami bahasa masing masing pihak sehingga tidak terjadi komunikasi yang baik;

8. Dengan adanya kondisi ini maka fakta tidak terbantahkan bahwa hubungan antara Tergugat dengan Penggugat dalam kondisi yang baik dan tidak ada hal yang dipermasalahkan dan saat ini Tergugat sedang dalam tahapan penyelesaian skripsi yang nantinya hasil studi ini sangat bermanfaat untuk Penggugat guna menjembatani komunikasi antara masyarakat adat yang tidak bisa berbahasa Indonesia dengan pengusaha yang tidak bisa berbahasa daerah jadi tidak benar bahwa hubungan antara Penggugat dan Tergugat tidak harmonis lagi;

Dengan demikian patut dan layak posita gugatan diatas untuk ditolak dan dikesampingkan;

9. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan point 18, 19 dan 20

Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil posita gugatan terkait dengan permohonan Penggugat yang menghendaki adanya permohonan pengesahan atas PHK;

Bahwa Tergugat menolak membahas tentang perhitungan pesangon akibat dari PHK karena Tergugat tidak memiliki kesalahan yang berakibat PHK, maka tidak diperlukan adanya perhitungan tentang pesangon, dan dengan melihat perhitungan yang tidak masuk akal merupakan akal-akalan dari Penggugat untuk menghilangkan hak-hak normatif yang dimiliki Tergugat;

Bahwa Tergugat masih ingin terus bekerja dan saat ini masih berupaya menyelesaikan study akhir di USTJ, sehingga tidak mungkin menerima perhitungan perhitungan pesangon yang dibuat oleh Penggugat. Bahwa Tergugat menolak seluruh perhitungan seperti yang didalihkan Penggugat;

Bahwa seluruh pernyataan dari Penggugat berdasarkan pada sanksi pemutusan hubungan kerja (PHK) pada Tergugat didasarkan pada pasal-pasal pedoman hubungan industrial (PHI) 2017-2019 yang masih premature karena pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) dilakukan Penggugat ada pada tahun 2019 sedangkan kejadian menurut anjuran disnaker pada Juni 2015, hal ini tidak masuk akal dan sangat diskriminatif pada saat Tergugat sudah akan menyelesaikan study dan akan kembali kerja di tempat semula ternyata Penggugat mempersoalkan "Sampah" dan kemudian mendepak Tergugat sebagai anak asli Papua yang berprestasi pada bagian tehnologi modern yang sangat vital dalam seluruh operasional pekerjaan karena tidak semua



anak Papua dapat memasuki areal kerja dengan sarana teknologi sangat maju pada Departemen MIS akan tetapi berakhir seperti sampah yang tidak berguna pada saat akan kembali pulang mengabdikan ilmu pengetahuan yang didapat;

Bahwa seluruh proses tidak dapat lagi digunakan pemutusan hubungan kerja (PHK), karena PKB tidak berlaku surut. Undang-undang yang berlaku surut adalah pelanggaran hak azasi manusia, Pasal 28i (1) *hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak kemerdekaan pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi di hadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak azasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun;*

Bahwa kesalahan mendasar yang berikut adalah pedoman hubungan industrial (PHI) 2013-2015 yang wajib dipakai pada saat dugaan kejadian kepemilikan illegal dituduhkan pada Tergugat telah bertentangan dengan aturan yang lebih tinggi (*Lex Superiori Derogat Legi Inferiori*) yaitu bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi dalam perkara nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas hak uji materi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Berdasarkan uraian-uraian hukum di atas, perkenankanlah Tergugat memohon dengan hormat dihadapan Majelis Hakim yang memeriksa dan menangani 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. Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa;

#### DALAM REKONVENSI

Untuk dan atas nama Penggugat Rekonvensi (dahulu Tergugat dalam Konvensi) mengajukan gugatan balik atau gugatan Rekonvensi kepada



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat dalam Rekonvensi (dahulu Penggugat dalam Konvensi) sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi berkepentingan untuk melakukan atau mengajukan gugatan Rekonvensi atas semua perbuatan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi yang telah secara tegas dan sadar mengajukan gugatan konvensi dan mohon seluruh bagian dari jawaban gugatan konvensi yang tertuang dalam bagian eksepsi maupun dalam pokok perkara merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dan mohon terulang kembali secara keseluruhan dalam gugatan rekonvensi ini;
2. Bahwa Penggugat Rekonvensi mendapat kesempatan belajar dari Tergugat Rekonvensi bukan hal yang mudah karena awalnya harus mengajukan permohonan dan kemudian dilakukan penilaian. Dengan mendatangi perjanjian pada pasal 1 tertulis latar belakang yang berisi: "Sesuai dengan kebijakan PT. Freeport Indonesia tentang 'Pendidikan Lanjutan Untuk Karyawan' (OD.CDC.01) tertanggal 1 Juli 2011 maka karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti program beasiswa karyawan. Program ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan dan mendukung karyawan yang berpotensi tinggi dalam rangka mengembangkan keahlian dan pengetahuannya. Diharapkan pada, saat karyawan kembali bekerja di PTFI dapat memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan dan pengembangan karir karyawan itu sendiri";
3. Bahwa Penggugat Rekonvensi sejak tanggal 20 Desember 2014 telah dibebaskan tugas untuk bekerja karena adanya proses perkuliahan di USTJ dan saat gugatan Rekonvensi ini diajukan sedang menyelesaikan study akhir dengan menuliskan proposal skripsi dengan judul Rancang Bangun Kamus Besar Bahasa Daerah Suku Bangsa Di Tanah Papua, skripsi ini sangat berguna karena selama belajar Penggugat Rekonvensi membuat kamus bahasa daerah dengan sarana teknologi jaman sekarang sehingga Tergugat Rekonvensi diharapkan dapat memperoleh keuntungan dengan hasil studi Penggugat Rekonvensi dengan adanya kemudahan memahami bahasa daerah di wilayah sekitar areal kerja Tergugat Rekonvensi yang dikelilingi beragam masyarakat adat yang memiliki bahasa daerah masing masing dan dengan karya Penggugat Rekonvensi hasil dari tugas belajar maka peta konflik dengan masyarakat adat dapat ditekan karena Tergugat Rekonvensi dengan menggunakan aplikasi yang Penggugat Rekonvensi hasilkan dapat memahami bahasa daerah karena konflik dapat ditimbulkan karena salah satunya sama sama tidak memahami bahasa masing masing pihak sehingga tidak terjadi komunikasi yang baik;

Halaman 27 dari 45 halaman Putusan Nomor: 32/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Bahwa Tergugat Rekonvensi dengan mengajukan gugatan konvensi di Pengadilan Hubungan Industrial yang tidak berdasarkan pada hukum dan sebuah perlawanan terhadap aturan yang sudah ada dimana Penggugat Rekonvensi di PHK atas tuduhan penggunaan ex Pasal 158 UU Ketenagakerjaan yang secara resmi telah melanggar keputusan Mahkamah Konstitusi memberikan putusan dalam perkara nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 dipertegas dengan adanya Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas hak uji materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia, poin 3 Huruf a, menyatakan pengusaha yang akan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat 1), yang seharusnya diputuskan dulu perkaranya di peradilan umum atas tuduhan melakukan pelanggaran berat. Bahwa SEMA Nomor 3 Tahun 2015 yang diterbitkan pada tanggal 29 Desember 2015 membuktikan bahwa seluruh pelanggaran hukum pada ex Pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003 tetap melalui mekanisme peradilan umum dengan syarat diperingan dengan tidak harus menunggu perkara pidananya menjadi memiliki kekuatan hukum pasti;
5. Bahwa Tergugat Rekonvensi telah memutuskan menilai bahwa Penggugat Rekonvensi telah melakukan pelanggaran berat berdasarkan hasil pengujian akan tetapi laporan hasil pengujian dari Tergugat Rekonvensi tidak pernah disampaikan kepada Penggugat Rekonvensi dan tidak dapat dipakai sebagai dasar untuk melakukan PHK karena Penggugat Rekonvensi tidak tertangkap tangan pada saat disangka melakukan pelanggaran dari PHI edisi VIII tahun 2013-2015 karena Tergugat Rekonvensi telah melakukan penyidikan sendiri dan memutuskan sendiri bahwa Penggugat Rekonvensi telah bersalah tanpa adanya petunjuk atau perintah dari penyidik kepolisian karena permasalahan ini adalah permasalahan pelanggaran berat (Pasal 362 KUHPidana) yang harus diperiksa oleh pihak kepolisian dan bermuara ke peradilan umum maka segala perbuatan Tergugat Rekonvensi adalah tidak sah dan bertentangan dengan hukum yang berakibat kerugian baik materiil maupun imateriil;
6. Bahwa Tergugat Rekonvensi dengan mengajukan gugatan konvensi di Pengadilan Hubungan Industrial yang tidak berdasarkan pada hukum juga salah dalam menempatkan PKB dan PHI sebaga aturan yang bersifat

Halaman 28 dari 45 halaman Putusan Nomor: 32/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)





khusus adalah merupakan perbuatan melawan hukum yang merugikan kepentingan Penggugat Rekonvensi;

7. Bahwa Tergugat Rekonvensi telah melakukan PHK sepihak kepada Penggugat Rekonvensi tanpa dasar hukum yang jelas merupakan pelanggaran hukum sehingga menimbulkan kerugian baik materiil maupun immaterial;
8. Bahwa dengan adanya perbuatan melawan hukum dari Tergugat Rekonvensi sebagaimana tersebut di atas, telah nyata merugikan kepentingan Penggugat Rekonvensi berupa kerugian materiil maupun immaterial yang secara langsung dialami oleh Penggugat Rekonvensi sehingga layak bila memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan memutuskan perkara ini untuk mempekerjakan Penggugat Rekonvensi;
9. Bahwa Tergugat Rekonvensi dengan sepihak telah mematikan akses masuk ke tempat kerja atas nama Penggugat Rekonvensi hal ini sangat merugikan kepentingan Penggugat Rekonvensi;
10. Bahwa dengan adanya perbuatan melawan hukum dari Tergugat Rekonvensi sebagaimana tersebut di atas, telah nyata merugikan kepentingan Penggugat Rekonvensi berupa kerugian materiil maupun immaterial yang secara langsung dialami oleh Penggugat Rekonvensi sehingga layak bila memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan memutuskan perkara ini untuk menghukum Tergugat Rekonvensi membayar kepada Penggugat Rekonvensi sebesar Rp10.000.000.000,00 (sepuluh milyar rupiah);
11. Bahwa untuk mencegah agar kerugian Penggugat Rekonvensi lebih bertambah besar lagi, maka patut dan beralasan hukum apabila diambil tindakan penyitaan (*Conservatoir Beslag*) atas harta benda milik Tergugat Rekonvensi baik yang bergerak maupun yang tidak bergerak yang akan dibuatkan daftar tersendiri;
12. Bahwa apabila Tergugat Rekonvensi lalai atau tidak bersedia mentaati dan melaksanakan putusan dalam perkara ini yang telah memiliki kekuatan hukum tetap, kiranya patut dan beralasan hukum apabila Tergugat Rekonvensi dihukum membayar uang paksa (*Dwangsoom*) setiap hari atas keterlambatan sebesar Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah);
13. Mengingat gugatan Rekonvensi ini didasarkan pada alat bukti autentik, maka Penggugat Rekonvensi mohon kiranya putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun terdapat upaya hukum *verzet*, kasasi maupun peninjauan kembali;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

14. Bahwa Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi secara nyata telah mengajukan gugatan konvensi berdasarkan PKB PT FI tahun 2015-2017, PHI edisi IX tahun 2015-2017, PKB PT FI tahun 2017-2019, PHI edisi X tahun 2017-2019 yang melanggar keputusan Mahkamah Konstitusi yang memberikan putusan dalam perkara nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 dipertegas dengan adanya Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 maka seluruh produk dokumen Tergugat Rekonvensi untuk melukan PHK pada Penggugat Rekonvensi adalah cacat hukum dan tidak memiliki kekuatan hukum pembuktian;

15. Bahwa karena Penggugat Rekonvensi adalah Penggugat yang beritikad baik dan berdasar pada kebenaran, maka sudah sepantasnya bila seluruh biaya perkara ini dibebankan kepada Tergugat Rekonvensi;

Dengan adanya uraian di atas, perkenankanlah Penggugat Rekonvensi memohon kepada Majelis Hakim dalam perkara ini untuk berkenan memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan seluruh gugatan Rekonvensi dari Penggugat Rekonvensi;
2. Menyatakan Tergugat Rekonvensi telah melakukan perbuatan melawan hukum;
3. Menyatakan perbuatan PHK yang ditujukan kepada Penggugat Rekonvensi adalah tidak sah menurut hukum;
4. Menghukum Tergugat Rekonvensi dengan membayar kerugian materiil dan immaterial sebesar Rp10.000.000.000,00 (sepuluh milyar rupiah) jumlah kerugian tersebut akan bertambah sebesar 2,5% setiap bulan sampai Tergugat Rekonvensi melunasi seluruhnya;
5. Menyatakan sita jaminan sah dan berharga;
6. Menyatakan putusan dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum *verzet*, kasasi maupun peninjauan kembali;
7. Menghukum Tergugat Rekonvensi membayar uang paksa apabila lalai melaksanakan putusan perkara ini yang telah memiliki kekuatan hukum tetap sebesar Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) perhari secara tunai dibayar kepada Penggugat Rekonvensi;
8. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar seluruh biaya perkara yang ditimbulkan dalam gugatan Rekonvensi ini;
9. Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa.

Halaman 30 dari 45 halaman Putusan Nomor: 32/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



Demikian jawaban gugatan ini dari Tergugat Konvensi dan gugatan Rekonvensi dari Penggugat Rekonvensi. Semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu melindungi dan menyertai setiap pertimbangan dan putusan yang akan diambil oleh Majelis Hakim;

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat di atas Penggugat mengajukan replik tanggal 13 September 2019, dan Tergugat tidak mengajukan duplik meskipun telah diberikan kesempatan yang cukup untuk mengajukannya, sehingga untuk mempersingkat uraian putusan ini replik tersebut dianggap telah termuat dan dipertimbangkan dalam putusan ini;

Menimbang, bahwa oleh karena Para Pihak dalam perkara *a quo* mengajukan eksepsi mengenai kewenangan mengadili (kompetensi absolut) maka merujuk pada ketentuan Pasal 160 RBg/136 HIR dan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengadilan harus mempertimbangkan terlebih dahulu eksepsi tersebut;

Menimbang, bahwa mengenai eksepsi kompetensi absolut ini, Majelis Hakim telah memutuskan dalam Putusan Sela Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jap pada tanggal 18 September 2019, yang amar putusannya menyatakan:

1. Menolak eksepsi Tergugat sepanjang mengenai kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Kelas 1A mengadili perkara ini;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Kelas 1A berwenang untuk mengadili perkara ini;
3. Memerintahkan Para Pihak berperkara untuk melanjutkan perkara ini berdasarkan surat gugatan yang didaftar dengan register Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2019/PN. Jap;
4. Menangguhkan biaya perkara ini sampai dengan putusan akhir;

Menimbang, bahwa berdasarkan Putusan Sela tersebut di atas, maka eksepsi Tergugat terkait tentang kompetensi absolut dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya 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-31, yaitu sebagai berikut:

1. Fotokopi dari fotokopi keputusan Menteri Hukum dan HAM tentang persetujuan perubahan anggaran dasar perseroan tahun 2008, yang diberi tanda bukti P-1;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Fotokopi sesuai dengan aslinya akta notaris nomor 20 tanggal 7 Juni 2017 tentang pernyataan keputusan rapat PT Freeport Indonesia, yang diberi tanda bukti P-2;
3. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat kuasa khusus tanggal 16 Januari 2019, yang diberi tanda bukti P-3;
4. Fotokopi sesuai dengan aslinya perjanjian kerja nomor: 000921/Non Staff/MIS/FI/TPRA/10/2008, tanggal 23 Oktober 2008, yang diberi tanda bukti P-4;
5. Fotokopi sesuai dengan aslinya *employee general information* Tergugat, yang diberi tanda bukti P-5;
6. Fotokopi sesuai dengan aslinya daftar pelanggaran Tergugat, yang diberi tanda bukti P-6;
7. Fotokopi sesuai dengan aslinya laporan dugaan pelanggaran tanggal 19 Mei 2016, yang diberi tanda bukti P-7;
8. Fotokopi sesuai dengan aslinya tiket pelanggaran tanggal 20 Mei 2016, yang diberi tanda bukti P-8;
9. Fotokopi sesuai dengan aslinya laporan verifikasi tanggal 30 Juni 2016, yang diberi tanda bukti P-9;
10. Fotokopi sesuai dengan aslinya pemberitahuan hasil verifikasi tanggal 18 Oktober 2017, yang diberi tanda bukti P-10;
11. Fotokopi sesuai dengan aslinya formulir pengajuan pembebastugasan sementara tanggal 18 Agustus 2016, yang diberi tanda bukti P-11a;
12. Fotokopi dari fotokopi surat pembebastugasan sementara tanggal 8 September 2016, yang diberi tanda bukti P-11b;
13. Fotokopi sesuai dengan aslinya sampul berkas perkara, yang diberi tanda bukti P-12;
14. Fotokopi dari fotokopi surat pernyataan Tergugat tanggal 4 Juli 2016, yang diberi tanda bukti P-13;
15. Fotokopi sesuai dengan aslinya resume surat pernyataan, yang diberi tanda bukti P-14;
16. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat skorsing tanggal 22 November 2017, yang diberi tanda bukti P-15;
17. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat perundingan bipartit tanggal 26 April 2018, yang diberi tanda bukti P-16;
18. Fotokopi sesuai dengan aslinya risalah bipartit tanggal 27 April 2018, yang diberi tanda bukti P-17;
19. Fotokopi sesuai dengan aslinya pencatatan perselisihan tanggal 10 Agustus 2018, yang diberi tanda bukti P-18;

Halaman 32 dari 45 halaman Putusan Nomor: 32/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

20. Fotokopi sesuai dengan aslinya memori penjelasan tanggal 7 Agustus 2018, yang diberi tanda bukti P-19;
21. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat anjuran tanggal 27 September 2018, yang diberi tanda bukti P-20;
22. Fotokopi sesuai dengan aslinya jawaban atas anjuran tanggal 3 Desember 2018, yang diberi tanda bukti P-21;
23. Fotokopi sesuai dengan aslinya risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial tanggal 27 September 2018, yang diberi tanda bukti P-22;
24. Fotokopi sesuai dengan aslinya slip gaji atas nama Tergugat bulan Februari 2019, yang diberi tanda bukti P-23a;
25. Fotokopi sesuai dengan aslinya slip gaji atas nama Tergugat bulan Maret 2019, yang diberi tanda bukti P-23b;
26. Fotokopi sesuai dengan aslinya slip gaji atas nama Tergugat bulan April 2019, yang diberi tanda bukti P-23c;
27. Fotokopi sesuai dengan aslinya rincian pembayaran akhir, yang diberi tanda bukti P-24;
28. Fotokopi sesuai dengan aslinya ketentuan Pasal 126 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang diberi tanda bukti P-25;
29. Fotokopi sesuai dengan aslinya ketentuan Pasal 31 ayat 7 PHI PT Freeport Indoensia periode 2015-2017, yang diberi tanda bukti P-26;
30. Fotokopi sesuai dengan aslinya ketentuan Pasal 30 ayat 7 PHI PT Freeport Indoensia periode 2017-2019, yang diberi tanda bukti P-27;
31. Fotokopi sesuai dengan aslinya Pasal 8 ayat (3) perjanjian kerja bersama XX PTFI tahun 2017-2019, yang diberi tanda bukti P-28;
32. Fotokopi sesuai dengan aslinya Pasal 8 ayat (3) perjanjian kerja bersama XX PTFI tahun 2015-2017, yang diberi tanda bukti P-29;
33. Fotokopi sesuai dengan aslinya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jap tanggal 15 Mei 2019, yang diberi tanda bukti P-30;
34. Fotokopi sesuai dengan aslinya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jap tanggal 15 Mei 2019, yang diberi tanda bukti P-31;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut untuk mendukung dalil-dalil gugatannya Penggugat juga telah menghadirkan 3 (tiga) orang saksi dibawah sumpah yaitu saksi Russel Taruk Pangbulaan, Yudhianto dan Herman Onnes Hofri Rumboirusi yang selanjutnya untuk keterangan saksi tersebut dianggap telah termuat dan terlampir dalam berita acara persidangan perkara ini dan menjadi satu bagian yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

Halaman 33 dari 45 halaman Putusan Nomor: 32/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 demikian pula Tergugat untuk membuktikan dalil-dalil jawabannya telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan tidak ada aslinya lalu diberi tanda bukti T-1 sampai dengan T-21, yaitu sebagai berikut:

1. Fotokopi dari fotokopi Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, yang diberi tanda bukti T-1;
2. Fotokopi dari fotokopi Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005, yang diberi tanda bukti T-2;
3. Fotokopi sesuai dengan aslinya perjanjian kerja nomor: 000921/Non Staff/MIS/FI/TPRA/10/2008, tanggal 23 Oktober 2008, yang diberi tanda bukti T-3;
4. Fotokopi sesuai dengan aslinya perjanjian pemberian bantuan beasiswa karyawan tanggal 15 Desember 2014, yang diberi tanda bukti T-4;
5. Fotokopi dari fotokopi SEMA RI No 3 Tahun 2015, yang diberi tanda bukti T-5;
6. Fotokopi dari fotokopi notification letter tanggal 8 September 2018, yang diberi tanda bukti T-6;
7. Fotokopi sesuai dengan aslinya panggilan sidang mediasi kedua tanggal 24 September 2018, yang diberi tanda bukti T-7;
8. Fotokopi dari fotokopi surat anjuran tanggal 27 September 2018, yang diberi tanda bukti T-8;
9. Fotokopi dari fotokopi risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang diberi tanda bukti T-9;
10. Fotokopi dari fotokopi proposal skripsi Tergugat, yang diberi tanda bukti T-10;
11. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat rekomendasi tanggal 22 Juli 2019, yang diberi tanda bukti T-11;
12. Fotokopi dari fotokopi PKB PT Freeport Indonesia tahun 2013-2015, yang diberi tanda bukti T-12a;
13. Fotokopi dari fotokopi PHI PT Freeport Indonesia tahun 2013-2015, yang diberi tanda bukti T-12b;
14. Fotokopi dari fotokopi PKB PT Freeport Indonesia tahun 2015-2017, yang diberi tanda bukti T-13;
15. Fotokopi dari fotokopi slip gaji Tergugat bulan April 2019, yang diberi tanda bukti T-14;
16. Fotokopi dari fotokopi slip gaji Tergugat bulan Mei 2019, yang diberi tanda bukti T-15;

Halaman 34 dari 45 halaman Putusan Nomor: 32/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)



17. Fotokopi dari fotokopi slip gaji Tergugat bulan Juni 2019, yang diberi tanda bukti T-16;
18. Fotokopi sesuai dengan aslinya *employee general information* Tergugat, yang diberi tanda bukti T-17;
19. Fotokopi sesuai dengan aslinya medali penghargaan sepuluh tahun bekerja di PT Freeport Indonesia, yang diberi tanda bukti T-18;
20. Fotokopi dari fotokopi surat tanda penerimaan laporan kehilangan barang Resor Mimika tanggal 30 September 2019, yang diberi tanda bukti T-19;
21. Fotokopi dari fotokopi surat pernyataan tanggal 30 September 2019, yang diberi tanda bukti T-20;
22. Fotokopi dari fotokopi kartu BPJS Ketenagakerjaan Tergugat, yang diberi tanda bukti T-21;

Menimbang, bahwa dalam perkara ini Tergugat tidak menghadirkan saksi meskipun telah diberikan kesempatan yang cukup untuk mengahdirkannya;

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulannya secara tertulis tanggal 22 Oktober 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;

- c. Bahwa dengan tidak adanya akta pendirian perusahaan dalam posita gugatan maka jelas bahwa persidangan ini masuk dalam “persidangan gelap”, karena tidak ada satu posita pun yang menyebutkan jati diri dari Penggugat;
  - d. Bahwa lebih tidak jelas lagi badan hukum yang menamakan PT Freeport Indonesia, hal ini bisa disimak dalam lembaran pertama gugatan yang menyebutkan identitas alamat berada di Jakarta Selatan, akan tetapi tidak dapat menyakinkan persidangan ini atas legalitas dari pemberi kuasa, hal ini terungkap dalam sidang pertama dalam perkara ini;
  - e. Bahwa kuasa Penggugat mengajukan gugatan dalam perkara ini bermodalkan kuasa substitusi dari Sdr. Ruben Magai yang mendapatkan kuasa substitusi dari Penggugat principal maka Penggugat menjadi tidak berkualitas sebagai Penggugat karena dalam surat kuasa pokok tidak disebutkan adanya kuasa substitusi dan kuasa susbtitusi diberikan hanya bersifat sementara pada bagian tertentu dalam persidangan bukan untuk keseluruhan dari awal sampai dengan putusan perkara;
  - f. Seharusnya kuasa Penggugat mendapatkan kuasa khusus langsung dari principal bukan dengan kuasa substitusi terlebih lagi nama nama dari penerima kuasa substitusi bukan orang yang baru pertama menerima pekerjaan melakukan PHK pada karyawan;
2. Bahwa gugatan Penggugat tidak jelas atau kabur (*abscuur libel*) karena gugatan Penggugat dalam menyusun gugatan tidak jeli, tidak sistematis karena posita dan petitum tidak saling mendukung sehingga gugatan Penggugat harus ditolak atau setidaknya-tidaknya 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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa dari bukti P-3 berupa surat kuasa, bukti P-18 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 PT Freeport Indonesia kepada penasihat hukum Penggugat Demsi, SH., dkk, 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 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 uang penggantian hak kepada Tergugat sebesar Rp20.097.022,00 (dua puluh juta sembilan puluh tujuh ribu dua puluh dua 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;

Halaman 37 dari 45 halaman Putusan Nomor: 32/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 Penggugat pada pokoknya telah mendalilkan hal-hal sebagai berikut:

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 bahwa Tergugat sebagai pekerja Penggugat sejak tanggal 23 Oktober 2008 dengan jabatan terakhir sebagai Technician I B5, pada tanggal 20 Mei 2016 dilaporkan telah melakukan pelanggaran kerja yaitu membawa barang milik perusahaan berupa 2 (dua) unit laptop tanpa dokumen dan izin atasan untuk kepentingan pribadi. Pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut merupakan pelanggaran tata tertib Penggugat sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 31 ayat (7) tahun 2015-2017 jo. Pasal 30 ayat (7) tahun 2017-2019 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 pada pokoknya Tergugat mengakui laptop sebanyak 2 (dua) unit merek Dell Tergugat temukan di tempat pembuangan sampah dalam keadaan rusak (*scrap*) tidak dapat diaktifkan tanpa identitas nomor registrasi barang inventaris milik Penggugat;

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 Technician I B5 di PT Freeport Indonesia telah melakukan pelanggaran tata tertib kerja terhadap ketentuan Perjanjian Kerja Bersama Pedoman Hubungan Industrial, sehingga memenuhi kriteria pelanggaran fundamental berdasarkan ketentuan Pasal 31 ayat (7) tahun 2015-2017 jo. Pasal 30 ayat (7) tahun 2017-2019 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 KUHPdata;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa 31 (tiga puluh satu) surat yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-31 serta menghadirkan 3 (tiga) orang saksi dibawah sumpah bernama 1. Russel Taruk Pangbulaan, 2. Yudhianto, dan 3. Herman Onnes Hofri Rumboirusi;

Halaman 38 dari 45 halaman Putusan Nomor: 32/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)





Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa 21 (dua puluh satu) surat yang diberi tanda bukti T-1 sampai dengan T-21 serta tidak menghadirkan saksi-saksi dipersidangan meskipun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan yang cukup kepada Tergugat untuk mengahadirkannya;

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan terlebih dahulu **Petitum 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 27 September 2018 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 perjanjian kerja sebagaimana bukti P-4, *employe general information* bukti P-5, T-17, dan rincian pembayaran pesangon bukti P-24 diperoleh fakta Tergugat merupakan pekerja PT Freeport Indonesia sejak tanggal 23 Oktober 2008 yang ditempatkan di wilayah kerja Timika jabatan terakhir sebagai *Technician I* B5 dengan upah pokok setiap bulannya sejumlah Rp10.663.300,00 (sepuluh juta enam ratus enam puluh tiga ribu tiga ratus 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 **petitum 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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dinyatakan sah dan mempunyai kekuatan hukum mengikat berlaku bagi seluruh pekerja termasuk Tergugat;

Menimbang, bahwa untuk menentukan apakah benar Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja yakni membawa dan/atau menjual barang milik perusahaan berupa 2 (dua) unit laptop merek Dell tanpa dilengkapi dengan dokumen dan izin atasan 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 19 Mei 2016, bukti P-8 berupa tiket pelanggaran tanggal 20 Mei 2016, bukti P-9 berupa laporan verifikasi tanggal 30 Juni 2016 jo. Keterangan saksi Russel Taruk Pangbulaan, Yudhianto, dan Herman Onnes Rumboirusi diperoleh fakta Tergugat pada bulan Juli 2014 membawa barang milik Penggugat yaitu 2 (dua) unit laptop bekas merek Dell warna silver dan warna hitam lengkap dengan charger keluar area perusahaan Penggugat;

Menimbang, bahwa dari bukti P-12 berupa sampul berkas perkara diperoleh fakta Tergugat pada bulan Juli tahun 2014 meminta tolong kepada Sdr. Yayan Haryanto (karyawan PT Freeport Indonesia) via handphone untuk memboking tiket pesawat terbang dari Jayapura tujuan Jakarta untuk saudara Tergugat. Setelah tiket di pesan oleh Sdr. Yayan Haryanto melalui travel Bayu Buana disepakati untuk 5 (lima) orang penumpang sebesar Rp8.800.000,00 (delapan juta delapan ratus ribu rupiah) dengan maskapai penerbangan Lion Air. Oleh karena Sdr. Yayan Haryanto yang membantu pemesanan tiket Tergugat maka pihak travel Bayu Buana menanyakan tentang proses pelunasan tiket tersebut dan selanjutnya Sdr. Yayan Haryanto menanyakan kepada Tergugat untuk melakukan pelunasan terkait tiket yang dipesan Tergugat, oleh karena Tergugat belum memiliki uang maka Tergugat menawarkan kepada Sdr. Yayan Haryanto untuk menjual laptop sebanyak 2 (dua) unit merek Dell kepada orang lain hal mana kedua laptop dimaksud adalah barang milik Penggugat. Dalam berita acara wawancara antara Penggugat dan Sdr. Yayan Haryanto menjelaskan bahwa 2 (dua) unit laptop merek Dell tersebut adalah milik perusahaan Penggugat, Sdr Yayan Haryanto membantu menjual laptop tersebut karena selalu ditanya pihak travel Bayu Buana dan atasannya (vide bukti P-12);

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan di atas Majelis Hakim berpendapat perbuatan yang Tergugat lakukan merupakan pelanggaran peraturan keamanan dan tata tertib Penggugat yaitu membawa barang milik perusahaan berupa 2 (dua) unit laptop merek Dell untuk dijual kepada orang lain

Halaman 40 dari 45 halaman Putusan Nomor: 32/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

tanpa dilengkapi dokumen yang sah atau ijin atasan untuk kepentingan Tergugat sendiri sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 30 ayat (7) dan Pasal 31 ayat (7) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia tahun 2015-2017 dan tahun 2017-2019 (vide bukti P-26, P-27) yang menurut Majelis Hakim sanksi Pemutusan Hubungan kerja telah sesuai dengan mekanisme Perjanjian Kerja Bersama Pedoman Hubungan Industrial tahun 2013-2015 dan tahun 2017-2019 maupun peraturan perundangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas maka terhadap **petitum angka 4, angka 5, angka 6 dan angka 7** gugatan Penggugat beralasan hukum dan dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa terhadap uraian pertimbangan tersebut di atas, dihubungkan dengan pembayaran hak-hak Tergugat sebagaimana **petitum angka 8** gugatan Penggugat di atas tidak didasarkan pada keadaan yang riil, maka Majelis Hakim berpendapat terhadap dalil yang demikian harus dikesampingkan dan Majelis Hakim akan tetap berpegang dengan bukti-bukti yang ada, dihubungkan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya Majelis Hakim berdasarkan *ex aequo et bono* dalam gugatan Penggugat, akan mempertimbangkan sendiri sebagai berikut:

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan 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 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-23a, P-23b, P-23c berupa slip gaji Tergugat diperoleh fakta upah yang diterima oleh Tergugat setiap bulannya

Halaman 41 dari 45 halaman Putusan Nomor: 32/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)



secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran atau pencapaian prestasi kerja tertentu adalah upah pokok sebesar Rp10.663.300,00 (sepuluh juta enam ratus enam puluh tiga ribu tiga ratus 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 31 ayat (7) tahun 2015-2017 dan Pasal 30 ayat (7) 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 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 11 (sebelas) tahun perincian sebagai berikut:

➤ Uang pesangon	
9 x 1 x Rp10.663.300,00	= Rp 95.969.700,00
➤ Uang penghargaan masa kerja	
4 x 1 x Rp10.663.300,00	= Rp 42.653.200,00+
Jumlah	= Rp 138.622.900,00
➤ Uang pisah/ex gratia	= Rp 10.663.300,00
➤ Uang penggantian hak	
- 15% x Rp138.622.900,00	= Rp 20.793.435,00
- Sisa hari cuti	= Rp 7.464.310,00
- Relokasi perdiem	= Rp 500.000,00
- Unit pengganti saham	= Rp 1.469.412,00+
Jumlah seluruhnya	Rp179.513.357,00

Sehingga yang diterima Tergugat adalah sejumlah Rp179.513.357,00 (seratus tujuh puluh sembilan juta lima ratus tiga belas ribu tiga ratus lima puluh tujuh 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, maka 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 dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industria segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada negara dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan;

## DALAM REKONVENSI

Menimbang, bahwa Penggugat Rekonvensi (Tergugat dalam Konvensi) telah mengajukan gugatan Rekonvensi kepada Tergugat Rekonvensi (Penggugat dalam Konvensi) sebagaimana tersebut di atas;

Menimbang, bahwa Penggugat Rekonvensi (Tergugat dalam Konvensi) dalam gugatan Rekonvensinya antara lain pada pokoknya mendalilkan sejak tanggal 20 Desember 2014 telah di bebastugaskan untuk bekerja karena adanya proses perkuliahan di USTJ dan saat gugatan Rekonvensi ini diajukan Penggugat Rekonvensi sedang menyelesaikan study akhir, oleh karenanya PHK yang dilakukan Tergugat Rekonvensi merupakan PHK sepihak tanpa dasar hukum yang jelas sehingga menimbulkan kerugian baik materiil maupun immaterial bagi Penggugat Rekonvensi;

Menimbang, bahwa megenai gugatan Rekonvensi Penggugat Rekonvensi (Tergugat dalam Konvensi), Majelis Hakim berpendirian oleh karena gugatan asal telah terbukti dan bantahan Tergugat dalam Konvensi (Penggugat Rekonvensi) tidak dapat dibuktikan berdasarkan alat-alat bukti yang diajukan, maka gugatan Rekonvensi Penggugat Rekonvensi (Tergugat Konvensi) tidak perlu lagi untuk dipertimbangkan lebih lanjut dan selanjutnya dengan mengambil alih pertimbangan hukum dalam gugatan asal maka beralasan hukum gugatan Rekonvensi Penggugat dalam Rekonvensi (Tergugat dalam Konvensi) patut dinyatakan ditolak untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa oleh karena dalam gugatan Rekonvensi perkara a quo ditolak dengan demikian Penggugat Rekonvensi (Tergugat dalam





Konvensi) berada pada pihak yang kalah maka dari itu harus dibebankan untuk membayar perkara ini;

## DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat Konvensi dikabulkan untuk sebagian dan gugatan Penggugat Rekonvensi ditolak untuk seluruhnya, maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditentukan bahwa pihak-pihak berperkara tidak dikenakan biaya yang nilai gugatannya dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), oleh karena nilai gugatan Penggugat Konvensi di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) dan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi berada pada pihak yang kalah, maka semua 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 KONVENSI

#### DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

#### DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia tahun 2015-2017 dan 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 31 ayat (7) jo. Pasal 30 ayat (7) perjanjian kerja bersama pedoman hubungan Industrial PT Freeport Indonesia tahun 2015-2017 dan tahun 2017-2019;
4. Menetapkan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak putusan ini diucapkan;
5. Menghukum Penggugat untuk membayar uang pesangon dan hak-hak lainnya kepada Tergugat sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja

Halaman 44 dari 45 halaman Putusan Nomor: 32/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sejumlah Rp179.513.357,00 (seratus tujuh puluh sembilan juta lima ratus tiga belas ribu tiga ratus lima puluh tujuh rupiah);

6. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

## DALAM REKONVENSI

- Menolak gugatan Rekonvensi Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

## DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

- Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada negara sejumlah Rp382.000,00 (tiga ratus delapan puluh dua ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Kelas 1A pada hari Senin tanggal 28 Oktober 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 Kamis tanggal 31 Oktober 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,

Hakim Ketua,

Ttd

Ttd

**Muhammad Nur Amin, S.H., M.H.**     **Dr. H. Prayitno Iman Santosa, S.H., M.H.**

Ttd

**Asri Rahim, S. Kom.**

Panitera Pengganti,

Ttd

**Kartika A. Napitupulu, S.H.**

## Perincian biaya:

1. Panggilan	Rp 376.000,00
2. Materai	Rp 6.000,00+
Jumlah	Rp 382.000,00

Halaman 45 dari 45 halaman Putusan Nomor: 32/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap