



PUTUSAN

Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/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 Eustagius Berkasa, S.H., M.H., MED., dan kawan-kawan, kewarganegaraan Indonesia, para advokat pada kantor hukum Eus Berkasa Law Office, beralamat di jalan Budi Utomo No. 143, Kabupaten Mimika, Timika, Provinsi Papua, bersama-sama dengan Ailando Tobing, S.H., Antonio Kresna Ardhityo, S.H., selaku karyawan perusahaan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 22 Oktober 2020, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

L a w a n

MUHAMMAD ANWAR, kewarganegaraan Indonesia, karyawan PT Freeport Indonesia, nomor ID karyawan 875812, beralamat di BTN Bumi Kamoro Indah Blok B Nomor 19, RT 014, RW 005, Kelurahan Wonosari Jaya, Distrik Wania, Kabupaten Mimika, Provinsi Papua, dalam hal ini memberikan kuasa kepada B Wahyu H Wibowo, S.H., M.H., dan kawan-kawan, kewarganegaraan Indonesia, para advokat pada kantor hukum B Wahyu H Wibowo, S.H., M.H. & Rekan beralamat di jalan Ondikleo 18 Waena, Jayapura, Provinsi Papua, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 25 Januari 2021, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

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

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 5 Januari 2021 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura

Halaman 1 dari 76 halaman Putusan nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kelas 1A tanggal 15 Januari 2021 dengan Register Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap, telah mengemukakan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat bekerja sebagai pekerja Penggugat sejak tanggal 28 Juli 2004, berdasarkan Perjanjian Kerja Nomor 00241/MIS-PC Support/FI/TPRA/07/2004-FF049265 tertanggal 28 Juli 2004, dengan jabatan terakhir sebagai Foreman level 1 di Departemen MIS-Desktop Support, dan menerima upah pokok setiap bulan sebesar Rp17.300.000,00 (tujuh belas juta tiga ratus ribu rupiah) sebelum dipotong pajak;
2. Bahwa Penggugat dan Tergugat, serta seluruh pekerja Penggugat yang diwakili oleh serikat pekerja, yakni Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi Dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PTFI (PUK SPKEP SPSI PTFI) telah menandatangani Perjanjian Kerja Bersama PTFI Edisi XIX Periode 2015-2017 (PKB PTFI 2015-2017) dan Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi IX Periode 2015-2017 (PHI PTFI 2015-2017) serta Perjanjian Kerja Bersama PTFI Edisi XX Periode 2017-2019 (PKB PTFI 2017-2019) dan Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi X Periode 2017-2019 (PHI PTFI 2017-2019) yang mengatur mengenai syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban, serta sebagai pedoman dalam menyelesaikan setiap permasalahan hubungan industrial, termasuk perselisihan PHK antara Penggugat dan para pekerjanya;
3. Bahwa oleh karena PKB dan PHI pada angka 2 (dua) di atas telah disepakati dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja melalui serikat pekerja, maka PKB dan PHI tersebut sah dan berlaku mengikat bagi Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja Penggugat tanpa terkecuali, sebagaimana ketentuan Pasal 1338 KUHPerdara jo. Pasal 126 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) jo. Pasal 8 ayat (3) PKB PTFI 2015-2017 jo. Pasal 8 ayat (3) PKB PTFI 2017-2019, yang menyatakan:
Pasal 1338 KUHPerdara: Semua perjanjian yang dibuat secara sah, berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, Pasal 126 ayat (1) UU 13/2003: Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama, Pasal 8 ayat (3) PKB PTFI 2015-2017 dan Pasal 8 ayat (3) PKB PTFI 2017-2019: perusahaan dan pekerja wajib menaati dan mematuhi peraturan dan tata tertib kerja yang tercantum dalam buku PKB dan PHI yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari PKB;
4. Bahwa berdasarkan tiket pelanggaran dan laporan dugaan pelanggaran masing-masing tertanggal 4 Oktober 2017 yang dikirim dari departemen dimana Tergugat bekerja ke departemen hubungan industrial, dilaporkan bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja serius yang sanksinya adalah pemutusan hubungan

Halaman 2 dari 76 halaman Putusan nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



kerja (PHK), yakni mangkir/tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari atau lebih berturut-turut sejak tanggal 21 September 2017 sampai dengan 15 Oktober 2017 tanpa suatu alasan yang sah atau dengan alasan yang tidak dapat diterima oleh perusahaan;

5. Bahwa sehubungan dengan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut, maka Penggugat melalui departemen hubungan industrial telah 2 (dua) kali memanggil Tergugat secara patut dan tertulis melalui alamat Tergugat yang tercatat dalam data perusahaan untuk kembali kerja berdasarkan surat panggilan pertama tertanggal 6 Oktober 2017 dan surat panggilan kedua tertanggal 12 Oktober 2017;

6. Bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut merupakan pelanggaran kerja serius yang jika sekali saja dilakukan, maka sanksinya adalah PHK sesuai ketentuan Pasal 27 ayat (9) huruf e jo. ayat (10) PHI PTFI 2015-2017 dan Pasal 26 ayat (10) PHI PTFI 2017-2019 serta Pasal 168 ayat (1) UU 13/2003, yang menyatakan:

Pasal 27 ayat (9) huruf e PHI PTFI 2015-2017: Tidak masuk kerja/mangkir dengan alasan yang tidak dapat diterima oleh perusahaan selama 5 (lima) hari, sanksinya adalah PHK, Pasal 27 ayat (10) PHI PTFI 2015-2017 dan Pasal 26 ayat (10) PHI PTFI 2017-2019: Tidak masuk kerja/mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah, meski telah dipanggil secara patut (tenggang waktu antara pemanggilan pertama dan kedua paling sedikit 3 (tiga) hari kerja), dan tertulis sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, sanksinya PHK, Pasal 168 ayat (1) UU 13/2003: pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri;

7. Bahwa ketentuan pasal yang dilanggar oleh Tergugat tersebut di atas, sama sekali tidak mensyaratkan Penggugat untuk terlebih dahulu memberikan sanksi surat peringatan pertama, kedua dan ketiga kepada Tergugat sebelum sanksi PHK, karena ketentuan-ketentuan tersebut mengatur bahwa jika sekali saja pekerja *in casu* Tergugat melakukan pelanggaran tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari atau lebih berturut-turut tanpa suatu alasan yang sah atau dengan alasan yang tidak dapat diterima oleh perusahaan, maka sanksi yang harus dikenakan terhadap Tergugat adalah PHK;

8. Bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut telah menimbulkan ketidakhomonisan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat



di lingkungan kerja, hal ini mengakibatkan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak mungkin untuk dilanjutkan. Dalam angka 4 Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. SE-13/MEN/SJ-HK/2005 tanggal 7 Januari 2005, dinyatakan: Dalam hal terdapat alasan mendesak yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, maka pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

9. Bahwa sejak tanggal 16 Oktober 2017, Penggugat telah membebastugaskan Tergugat dari tugas dan tanggung jawabnya sebagai pekerja di lingkungan kerja, dan selanjutnya pada tanggal 6 Desember 2017, Penggugat melakukan skorsing terhadap Tergugat untuk proses lebih lanjut ke tahap PHK, dengan tetap membayar hak-hak Tergugat berupa upah pokok setiap bulan melalui rekening Tergugat yang tercatat dalam data perusahaan;
10. Bahwa sebagai upaya untuk menyelesaikan perselisihan PHK sehubungan dengan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut, maka Penggugat telah 2 (dua) kali mengundang Tergugat untuk melakukan perundingan bipartit masing-masing pada tanggal 19 Desember 2017 dan 10 Januari 2018, namun tidak tercapai kata sepakat karena Tergugat tidak pernah menghadiri undangan bipartit, sehingga Penggugat mencatatkan terjadinya perselisihan hubungan industrial tersebut ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mimika (Disnakertrans Kabupaten Mimika) untuk dilakukan mediasi;
11. Bahwa mediator pada Disnakertrans Kabupaten Mimika telah melaksanakan beberapa kali mediasi sebagai upaya untuk menyelesaikan perselisihan PHK antara Penggugat dan Tergugat namun tidak tercapai kata sepakat, sehingga mediator mengeluarkan surat anjuran Nomor 565/59/ANJ/III/2019 tertanggal 11 Maret 2019, dan menganjurkan agar:
 1. PT Freeport Indonesia (Penggugat) melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Sdr. Muhammad Anwar (Tergugat);
 2. PT Freeport Indonesia membayar kepada Sdr. Muhammad Anwar (Tergugat) sesuai ketentuan Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) sebesar Rp278.530.000,00 (dua ratus tujuh puluh delapan juta lima ratus tiga puluh ribu rupiah);
12. Bahwa melalui suratnya tertanggal 17 Mei 2019, Penggugat telah menyampaikan persetujuannya atas anjuran dari mediator tersebut, sedangkan Tergugat menolak/tidak menyetujuinya, sehingga sesuai dengan ketentuan Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan



Hubungan Industrial (UU 2/2004), maka Penggugat melanjutkan penyelesaian perselisihan PHK terhadap Tergugat ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura (PHI Jayapura) sebagai pengadilan yang berwenang untuk memeriksa dan memutusnya;

13. Bahwa oleh karena pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut sanksinya adalah PHK tanpa memerlukan pemberian surat peringatan pertama, kedua dan ketiga terlebih dahulu, maka sah dan beralasan hukum bagi Penggugat untuk memohon kepada PHI Jayapura agar memutus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat terhitung sejak putusan dalam perkara ini diucapkan;
14. Bahwa dalam catatan pelanggaranannya, Tergugat sudah pernah melakukan pelanggaran kerja mangkir/tidak masuk kerja, dan oleh Penggugat telah diberikan tindakan disiplin berupa surat peringatan pertama (Warning I) tertanggal 20 November 2014 sebagai bentuk pembinaan kepada Tergugat;
15. Bahwa sekalipun Penggugat telah memberikan tindakan disiplin sebagai bentuk pembinaan kepada Tergugat, namun Tergugat terbukti kembali lagi melakukan pelanggaran kerja yang sanksinya adalah PHK, sehingga beralasan hukum bagi Penggugat untuk memutus hubungan kerjanya dengan Tergugat sehubungan dengan pelanggaran kerja tersebut;
16. Bahwa selama proses penyelesaian perselisihan PHK terhadap Tergugat, mulai dari tingkat bipartit, mediasi, hingga pengajuan gugatan ini ke PHI Jayapura, Penggugat masih tetap membayar upah pokok Tergugat setiap bulan melalui rekening Tergugat yang tercatat dalam data perusahaan;
17. Bahwa Penggugat mengikut sertakan seluruh pekerjanya termasuk Tergugat dalam program Dana Pensiun Freeport Indonesia (DPFI) yang iurannya dibayarkan penuh oleh Penggugat berdasarkan Pasal 31 Keputusan Direksi PT Freeport Indonesia Nomor: 104425/16.21/II/2018 tentang Peraturan Dana Pensiun Dari Dana Pensiun Freeport Indonesia Direksi PT Freeport Indonesia, sehingga pembayaran pesangon berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (1), (2), (3) dan (4), serta Pasal 161 ayat (3) UU 13/2003 kepada pekerja *in casu* Tergugat yang diputus hubungan kerjanya, haruslah dipotong dan diperhitungkan dengan nilai DPFI;
18. Bahwa Tergugat adalah anggota Dana Pensiun Freeport Indonesia (DPFI) dimana kartu dan nomor ID pekerja merupakan bukti kepesertaan pada DPFI;
19. Bahwa hingga tanggal 31 Oktober 2020, nilai dana pensiun Tergugat di DPFI yang iurannya dibayarkan penuh oleh Penggugat adalah sebesar Rp211.600.679,00 (dua ratus sebelas juta enam ratus ribu enam ratus tujuh puluh sembilan rupiah) sebelum dipotong pajak berdasarkan surat dari Dana Pensiun Freeport Indonesia Nomor: DP003/11/2020 tertanggal 3 November 2020 perihal penjelasan Dana

Halaman 5 dari 76 halaman Putusan nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pensiun Freeport Indonesia dan status kepesertaan karyawan PT Freeport Indonesia pada Dana Pensiun Freeport Indonesia per tanggal 31 Oktober 2020;

20. Bahwa pesangon Tergugat yang terdiri dari 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 sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU 13/2003 sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 156 ayat (1), (2), (3) dan (4), serta Pasal 161 ayat (3) UU 13/2003 sebelum dipotong dan diperhitungkan dengan nilai dana pensiun Freeport Indonesia adalah sebesar Rp329.658.004,00 (tiga ratus dua puluh sembilan juta enam ratus lima puluh delapan ribu empat rupiah) sebelum dipotong pajak, dengan rincian sebagai berikut:

- a. Uang pesangon $1 \times 9 \times \text{Rp}17.300.000,00 = \text{Rp}155.700.000,00$
- b. Uang penghargaan masa kerja $1 \times 6 \times \text{Rp}17.300.000,00 = \text{Rp}103.800.000,00$
- c. Uang penggantian hak, yang terdiri dari:
 - Penggantian perumahan dan pengobatan
 $15\% \times \text{Rp}259.500.000,00 = \text{Rp}38.925.000,00$
 - Kompensasi sisa hari cuti = $\text{Rp}25.556.818,00$
 - Relokasi Perdiem = $\text{Rp}500.000,00$
 - Unit penggantian saham = $\text{Rp}5.176.186,00$ +

Jumlah = $\text{Rp}329.658.004,00$

21. Bahwa nilai pesangon Tergugat setelah dipotong dan diperhitungkan dengan nilai Dana Pensiun Freeport Indonesia adalah sebagai berikut:

Nilai DPFI	Nilai Pesangon	Nilai Pesangon Setelah Dipotong dan Diperhitungkan Dengan Nilai DPFI
Rp.211.600.679,00	Rp.329.658.004,00	Nilai DPFI lebih kecil Rp.118.057.325,00 (seratus delapan belas juta lima puluh tujuh ribu tiga ratus dua puluh lima rupiah) dari nilai pesangon, sehingga Penggugat hanya berkewajiban untuk membayar selisih antara nilai DPFI dengan pesangon tersebut kepada Tergugat sebesar Rp118.057.325,00 (seratus delapan belas juta lima puluh



		tujuh ribu tiga ratus dua puluh lima rupiah);
--	--	---

22. Bahwa oleh karena nilai Dana Pensiun Freeport Indonesia (DPFI) yang akan diterima oleh Tergugat lebih kecil dari nilai pesangon, sehingga Penggugat hanya berkewajiban untuk membayar selisih antara nilai DPFI dengan pesangon tersebut kepada Tergugat sebesar Rp118.057.325,00 (seratus delapan belas juta lima puluh tujuh ribu tiga ratus dua puluh lima rupiah);
23. Bahwa permintaan Penggugat agar pembayaran uang pesangon dipotong dan diperhitungkan dengan Dana Pensiun Freeport Indonesia sesuai saldo yang terkumpul setelah adanya putusan atas gugatan ini yang berkekuatan hukum tetap, telah dikabulkan oleh Majelis Hakim PHI pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam Putusan Nomor: 170/Pdt-Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst tertanggal 28 Februari 2019 jo. Putusan Kasasi Mahkamah Agung RI Nomor: 830 K/Pdt.Sus-PHI/2019 tertanggal 7 Oktober 2019, dan Putusan Majelis Hakim PHI pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura Nomor: 18/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap jo. Putusan Majelis Hakim PHI pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura Nomor: 19/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap jo. Putusan Majelis Hakim PHI pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura Nomor: 20/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap jo. Putusan Majelis Hakim PHI pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura Nomor: 21/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap;
24. Bahwa dalam rumusan hukum rapat pleno kamar Mahkamah Agung Republik Indonesia Tahun 2015 sebagaimana termuat dalam Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 3 Tahun 2015 tentang "Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai pedoman pelaksanaan tugas bagi pengadilan" (SEMA 03/2015), dinyatakan bahwa pasca putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 37/PUU-IX/2011 tertanggal 19 September 2011 terkait dengan upah proses, maka isi amar putusan adalah menghukum pengusaha membayar upah proses selama 6 (enam) bulan. Kelebihan waktu dalam proses PHI sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bukan lagi menjadi tanggung jawab para pihak. Dengan demikian, jika PHI Jayapura mengabulkan gugatan Penggugat, maka besarnya upah proses Tergugat adalah sebesar upah pokok dikali 6 (enam) bulan dihitung sejak tanggal gugatan ini terdaftar di PHI Jayapura, yakni $Rp17.300.000,00 \times 6 = Rp103.800.000,00$ (seratus tiga juta delapan ratus ribu rupiah) sebelum dipotong pajak;
25. Bahwa oleh karena upah proses Tergugat sebagaimana dimaksud dalam posita di atas tidak ditanggihkan pembayarannya oleh Penggugat melainkan selalu



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dibayarkan setiap bulan selama 6 (enam) bulan berturut-turut terhitung sejak tanggal gugatan ini terdaftar di PHI Jayapura melalui rekening Tergugat yang tercatat dalam data perusahaan, maka upah proses atas kelebihan waktu dalam proses perselisihan hubungan industrial (PHI) setelah 6 (enam) bulan, baik di tingkat PHI Jayapura maupun Mahkamah Agung RI, tidak lagi menjadi tanggung jawab Penggugat;

26. Bahwa oleh karena Penggugat hanya berkewajiban membayar upah proses selama 6 (enam) bulan berturut-turut, maka Penggugat tidak lagi berkewajiban untuk membayar upah selain upah proses sebagaimana SEMA 03/2015;
27. Bahwa oleh karena gugatan ini diajukan atas alasan adanya pelanggaran kerja serius yang dilakukan oleh Tergugat, maka kepada Tergugat haruslah dihukum untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

Berdasarkan alasan-alasan tersebut diatas, Penggugat mohon kepada Yang Terhormat Ketua Pengadilan Hubungan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura melalui Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini untuk berkenan memberikan putusan sebagai berikut:

MENGADILI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat utukseluruhnya;
2. Menyatakan, Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XIX Periode 2015-2017 (PKB PTFI 2015-2017) dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi IX Periode 2015-2017 (PHI PTFI 2015-2017), serta Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XX Periode 2017-2019 (PKB PTFI 2017-2019) dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi X Periode 2017-2019 (PHI PTFI 2017-2019) adalah sah dan mengikat bagi Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja Penggugat;
3. Menyatakan, Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja serius yang sanksinya pemutusan hubungan kerja (PHK), yakni mangkir/tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari atau lebih berturut-turut tanpa suatu alasan yang sah atau dengan alasan yang tidak dapat diterima oleh perusahaan, dan melanggar ketentuan Pasal 27 ayat (9) huruf e dan ayat (10) PHI PTFI 2015-2017, serta Pasal 26 ayat (10) PHI PTFI 2017-2019 dan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Menyatakan, hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus terhitung sejak tanggal putusan ini diucapkan;
5. Menyatakan, oleh karena nilai Dana Pensiun Freeport Indonesia (DPFI) Tergugat yang iurannya dibayarkan penuh oleh Penggugat sebesar Rp211.600.679,00 (dua ratus sebelas juta enam ratus ribu enam ratus tujuh puluh sembilan rupiah) sebelum

Halaman 8 dari 76 halaman Putusan nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/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

dipotong pajak lebih kecil dari Pesangon Tergugat sebesar Rp329.658.004,00 (tiga ratus dua puluh sembilan juta enam ratus lima puluh delapan ribu empat rupiah) sebelum dipotong pajak, sehingga Penggugat hanya berkewajiban untuk membayar selisih antara nilai DPFI dengan pesangon tersebut kepada Tergugat sebesar Rp118.057.325,00 (seratus delapan belas juta lima puluh tujuh ribu tiga ratus dua puluh lima rupiah);

6. Menyatakan, upah proses Tergugat adalah sebesar upah pokok dikali 6 (enam) bulan terhitung sejak tanggal gugatan Penggugat terdaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura (PHI Jayapura), yakni $Rp17.300.000,00 \times 6 = Rp103.800.000,00$ (seratus tiga juta delapan ratus ribu rupiah) sebelum dipotong pajak;
7. Menyatakan, oleh karena upah proses Tergugat tidak ditangguhkan pembayarannya oleh Penggugat melainkan selalu dibayarkan setiap bulan selama 6 (enam) bulan berturut-turut terhitung sejak tanggal gugatan Penggugat terdaftar di PHI Jayapura melalui rekening Tergugat yang tercatat dalam data perusahaan, maka upah proses atas kelebihan waktu dalam proses perselisihan hubungan industrial (PHI) setelah 6 (enam) bulan, baik di tingkat PHI Jayapura maupun Mahkamah Agung RI, tidak lagi menjadi tanggung jawab Penggugat;
8. Menyatakan, Penggugat tidak lagi berkewajiban membayar upah kepada Tergugat selain upah proses 6 (enam) bulan berturut-turut;
9. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

Atau apabila pengadilan berpendapat lain, Penggugat mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan untuk Penggugat hadir diwakili oleh kuasanya Eustagius Berkasa, S.H., M.H., dan kawan-kawan berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 22 Oktober 2020, sedangkan Tergugat hadir diwakili oleh kuasanya B Wahyu H Wibowo, S.H., M.H., dan kawan-kawan berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 25 Januari 2021;

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 19 Februari 2021 yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat telah memberikan jawaban pada tanggal 25 Februari 2021 yang pada pokoknya sebagai berikut:

Halaman 9 dari 76 halaman Putusan nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



DALAM KONVENSI

DALAM EKSEPSI

1. *Disqualificatoire exceptie*;

- 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 yang diwakili oleh pejabat perusahaan sebagai subyek hukum 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, hal ini sama sekali tidak disebutkan dalam identitas Penggugat;
- c. 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 meyakinkan persidangan ini atas legalitas dari pemberi kuasa, hal ini terungkap dalam sidang pertama dalam perkara ini;
- d. Bahwa dengan tidak menyebutkan formalitas tentang badan hukum sebagai Penggugat maka Majelis Hakim tidak akan pernah tahu siapa subyek hukum pemberi kuasa dalam perkara ini, karena subyek hukum pemberi kuasa dalam perkara ini tidak diketahui maka Penggugat menjadi tidak berkwalitas sebagai Penggugat;
- e. Bahwa Penggugat dalam mengajukan gugatan perkara *aquo* telah melanggar Pasal 21 UU Nomor 10 tahun 2020 tentang Bea Materai yang berbunyi sebagai berikut: “Pasal 21 (1) Pejabat yang berwenang dalam menjalankan tugas atau jabatannya, dilarang: a. menerima, mempertimbangkan, atau menyimpan dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 yang bea meterainya tidak atau kurang dibayar;”. Bahwa dalam gugatan perkara ini terbukti Penggugat menggunakan surat kuasa dan gugatan bermeterai Rp6000,00 sehingga dokumen yang terbukti

Halaman 10 dari 76 halaman Putusan nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/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)



kurang bayar walaupun ada di Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini dianggap tidak pernah ada karena Majelis Hakim dilarang menerima, mempertimbangkan atau menyimpannya;

2. Gugatan Penggugat *prematur (delatoire exceptie)*;

- a. Bahwa dalam posita gugatan Penggugat nomor 17 halaman 5 didalilkan: karena Tergugat diikutsertakan dalam program yaitu dana pensiun PT. Freeport Indonesia yang iurannya dibayarkan penuh oleh Penggugat... dst. haruslah dipotong dan diperhitungkan dengan nilai DPFI;

Selanjutnya dalam bagian petitum angka 5 menyebutkan: menyatakan ... ("DPFI").., sehingga Penggugat hanya berkewajiban untuk membayar selisih antara nilai DPFI dengan pesangon ... dst;

Bahwa memperhatikan posita dan petitum Penggugat tersebut yang pada pokoknya berkeinginan menyelundupkan norma hukum (melawan hukum) ketenagakerjaan PHK atas alasan karena memasuki usia pensiun sesuai Pasal 167 ayat (1) dan (2) UU no 13 tahun 2003, sehingga penghitungannya menurut Penggugat sesuai dalam petitumnya;

Bahwa sesuai ketentuan Pasal 167 ayat (1) UU No. 13/2003 menyebutkan PHK dapat dilakukan terhadap pekerja karena memasuki usia pensiun. Selanjutnya dalam ketentuan Pasal 15 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun mengatur:

- (1) Untuk pertama kali usia pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun.
- (2) Mulai 1 Januari 2019, usia pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun;
- (3) Usia pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai usia pensiun 65 (enam puluh lima) tahun;

Bahwa berdasarkan pada Pasal 167 UU No. 13/2003 dan PP No 45/2015 tersebut, maka usia pensiun yang ditetapkan oleh undang-undang adalah 56 tahun;

Bahwa Tergugat saat ini baru berumur 52 tahun belum memasuki usia pensiun, dengan demikian gugatan perselisihan hubungan kerja yang diajukan oleh Penggugat masih premature dikarenakan Tergugat belum memasuki usia pensiun;

Bahwa dalil Penggugat yang merekayasa penggunaan dana pensiun untuk mengalihkan kewajiban kewajiban Penggugat dalam perhitungan PHK sepihak, dan tidak ada aturan dalam UU Ketenagakerjaan maupun dalam UU nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun pada Pasal 20 disebutkan



secara jelas pada ayat (1) dan ayat (2) UU nomor 11 tahun 1992 sebagai berikut:

Pasal 20;

- (1) Hak terhadap setiap manfaat pensiun yang dibayarkan oleh dana pensiun tidak dapat digunakan sebagai jaminan pinjaman, dan tidak dapat dialihkan maupun disita;
- (2) Semua transaksi yang mengakibatkan penyerahan, pembebanan, pengikatan, pembayaran manfaat pensiun sebelum jatuh tempo atau menjaminkan manfaat pensiun yang diperoleh dari dana pensiun dinyatakan batal berdasarkan undang-undang ini;

Dengan adanya aturan hukum yang jelas pada Pasal 20 UU no 11 tahun 1992 maka dana pensiun yang menjadi hak dari Tergugat tidak dapat dialihkan menjadi pesangon dan penghargaan akibat PHK sepihak oleh Penggugat;

b. Bahwa dalam posita gugatan Penggugat posita nomor 24, 25 dan 26 didalilkan intinya yaitu:

Bahwa dalam rumusan kamar rapat pleno kamar MA termuat (SEMA 03/2015)... adalah menghukum pengusaha membayar upah proses selama 6 (enam) bulan...dst;

Bahwa oleh karena upah proses Tergugat tidak ditangguhkan pembayarannya ...setiap bulan selama 6 (enam) bulan berturut turutdst;

Bahwa Penggugat hanya berkewajiban membayar upah proses selama 6 (enam) bulan, maka selebihnya tidak berkewajiban membayar upah proses sebagaimana dimaksud oleh SEMA 03/2015;

Selanjutnya dalam bagian petitum angka 6, 7 dan 8 menyebutkan: menyatakan ... upah proses adalah sebesar upah pokok dst. dan menyatakan ..., maka upah proses atas kelebihan waktu....., tidak lagi menjadi tanggung jawab Penggugat, dan Penggugat tidak lagi berkewajiban membayar upah kepada Tergugat selain 6 (enam) bulan berturut turut;

Bahwa memperhatikan posita dan petitum Penggugat tersebut yang pada pokoknya berkeinginan menyelundupkan norma hukum (melawan hukum) ketenagakerjaan Pasal 157 A Undang-Undang Cipta Kerja cluster Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2020, sehingga penghitungannya menurut Penggugat sesuai dalam petitumnya;

Bahwa sesuai ketentuan Pasal 157 A Undang-Undang Cipta Kerja cluster Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2020 upah proses sesuai tingkatan peradilan;

Halaman 12 dari 76 halaman Putusan nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



Pasal 157 A Undang–Undang Cipta Kerja cluster Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2020;

- (1) Selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya;
- (2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh;
- (3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya;

Bahwa dengan demikian gugatan perselisihan hubungan kerja yang diajukan oleh Penggugat masih premature, dikarenakan menempatkan SEMA menjadikan norma hukum ketenagakerjaan, SEMA sendiri melanggar peraturan perundang-undangan di atasnya UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, atau gugatan kabur mencampur adukan perselisihan apakah PHK atau perselisihan Hak (upah proses);

Bahwa oleh karenanya patut dan berdasar hukum gugatan Penggugat dinyatakan premature dan mohon dinyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

3. Gugatan *abscur libel*;

Bahwa Penggugat dalam menyusun gugatan tidak jeli, tidak sistematis karena posita dan petitum tidak saling mendukung, maka dengan demikian gugatan Penggugat mengalami kekaburan (*abscur 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 dalam surat kuasa khusus yang diberikan dari pemberi kuasa tidak disertakan cap perusahaan (badan hukum PT.FI) dengan demikian yang bersangkutan tidak mewakili perusahaan akan tetapi atas nama pribadi;
- Bahwa dengan tidak jelasnya kapasitas dari orang yang mewakili kepentingan Penggugat dalam perkara ini maka jelas bahwa gugatan ini menjadi kabur (*abscur libel*);



- Bahwa Penggugat telah mencantumkan PHI tahun 2015-2017 untuk menjerat Tergugat dalam pelanggaran Pasal 27 ayat (9) huruf e dan Pasal 27 ayat (10) PHI PTFI 2015-2017 serta Pasal 26 ayat (10) PHI PTFI 2017-2019;

Bahwa penggunaan pasal PHI PTFI tahun 2015-2017 dalam penyelesaian perkara ini tidak dapat dilakukan karena bertentangan dengan Pasal 65 ayat (1) disebutkan: PKB ini berlaku mulai tanggal 1 Oktober 2015 sampai dengan tanggal 30 September 2017, merujuk pada posita gugatan poin 4 disebutkan: Bahwa berdasarkan tiket pelanggaran dan laporan dugaan pelanggaran masing-masing tertanggal 4 Oktober 2017, dilaporkan bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja serius yang sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja (PHK)...dst". Dengan adanya pelaporan dimaksud maka aturan yang dipakai sudah menggunakan PKB tahun 2017-2019 yang secara jelas disebutkan pada Pasal 66 ayat (1) disebutkan: PKB ini berlaku mulai tanggal 1 Oktober 2017 sampai dengan tanggal 30 September 2019, dan secara tegas disebutkan pada PKB tahun 2017-2019 Pasal 63 sebagai berikut: PKB ini beserta PHI menggantikan dan menghapus semua PKB dan PHI yang dibuat sebelumnya antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh;

- Bahwa Penggugat masih menggunakan pasal-pasal dalam PHI tahun 2015-2017 dalam permasalahan ini maka gugatan menjadi kabur (*abscur libel*);
- Bahwa dasar hukum gugatan, fundamentum petendi (posita) gugatan bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan dimana dalam posita gugatan nomor 7 dimana Penggugat berdalih sebagai berikut: mengatur mengenai jenis pelanggaran dan sanksi atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut sama sekali tidak mensyaratkan Penggugat untuk memberikan sanksi surat peringatan pertama, kedua dan ketiga terlebih dahulu sebelum sanksi PHK karena sesuai dengan ketentuan-ketentuan tersebut...dst;

Bahwa dengan adanya anak kalimat yang berbunyi sama sekali tidak mensyaratkan Penggugat untuk memberikan sanksi surat peringatan pertama, kedua dan ketiga terlebih dahulu adalah bertentangan dengan Pasal 161 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja,



setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut;

Bahwa Penggugat dalam posita gugatan mengakui tidak memberikan surat peringatan terbukti telah melanggar UU Ketenagakerjaan dan juga bertentangan dengan PHI PT FI tahun 2015-2017 yang nota bene adalah produk yang dipakai sebagai dasar hukum dalam perkara ini ternyata penggunaan aturan Pasal 27.9 dan 27.10 PHI PT FI tahun 2015-2017 bertentangan dengan:

Pasal 32 PHI PT FI tahun 2015-2017 yang berbunyi: Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan tindakan disiplin terakhir setelah usaha pencegahan dan pembinaan serta perbaikan tidak membuahkan hasil yang memuaskan atau gagal, kecuali terhadap tindakan-tindakan tertentu yang dimungkinkan untuk diambil tindakan PHK oleh perusahaan sesuai ketentuan perusahaan dan/atau peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;

Pasal 33 ayat (1) PHI PT FI tahun 2015-2017 yang berbunyi: 1) PHK karena pelanggaran disiplin dilakukan karena pekerja melakukan pelanggaran ketentuan perusahaan seperti diatur dalam PHI ini. perusahaan dapat melakukan PHK setelah pekerja yang bersangkutan diberikan peringatan tertulis pertama, kedua, dan ketiga secara akumulatif dan/atau berturut-turut;

Bahwa PHI PT FI tahun 2017-2019 yang nota bene adalah produk yang dipakai sebagai alas menggugat dalam perkara ini ternyata penggunaan aturan Pasal 26.10 PHI PTFI tahun 2017-2019 bertentangan atau berlawanan dengan Pasal 31 ayat 2 dan Pasal 32 ayat (1) PHI PT FI tahun 2017-2019;

Bahwa setelah Tergugat mencermati satu persatu dalil gugatan Penggugat, Tergugat berkesimpulan bahwa gugatan Penggugat tidak jelas dan kabur dengan alasan sebagaimana berikut:

- a. Penggugat dalam dalil gugatannya pada angka 4 page 2 menyatakan Bahwa berdasarkan tiket pelanggaran dan laporan dugaan pelanggaran masing-masing tertanggal 4 Oktober 2017 yang dikirim dari departemen dimana Tergugat bekerja ke departemen hubungan industrial, dilaporkan bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja serius yang sanksinya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yakni mangkir/tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari atau lebih berturut-turut sejak tanggal 21 September 2017 sampai dengan 15 Oktober 2017 tanpa suatu



alasan yang sah atau dengan alasan yang tidak dapat diterima oleh perusahaan;

b. Bahwa dalil gugatan Penggugat menjadi tidak jelas dan kabur karena dalam faktanya telah terjadinya pemogokan kerja sejak 1 Mei 2017 hingga pengajuan gugatan oleh Penggugat sebagaimana disampaikan oleh Penggugat melalui pengumuman elektronik Interoffice memo tertanggal 25 April 2017 tanggapan terhadap pemberitahuan mogok SPSI, tanggal 30 April 2017 langkah-langkah persiapan untuk menghadapi mogok kerja dan informasi penting mengenai rencana mogok kerja;

c. Bahwa dalil gugatan Penggugat yang mendasari gugatan angka 2 dan 3 page 2 (2) Bahwa Penggugat dan Tergugat, serta seluruh pekerja Penggugat yang diwakili oleh serikat pekerja, yakni Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi Dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PTFI (PUK SPKEP SPSI PTFI) telah menyepakati dan menandatangani Perjanjian Kerja Bersama PTFI Edisi XIX Periode 2015-2017 (PKB PTFI 2015-2017) dan Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi IX Periode 2015-2017 (PHI PTFI 2015-2017) serta Perjanjian Kerja Bersama PTFI Edisi XX Periode 2017-2019 (PKB PTFI 2017-2019) dan Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi X Periode 2017-2019 (PHI PTFI 2017-2019) yang mengatur mengenai syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban, serta sebagai pedoman dalam menyelesaikan setiap permasalahan hubungan industrial, termasuk perselisihan PHK antara Penggugat dan para pekerjanya". Dan (3)" Bahwa oleh karena PKB dan PHI pada angka 2 (dua) di atas telah disepakati dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja melalui serikat pekerja, maka PKB dan PHI tersebut sah dan berlaku mengikat bagi Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja Penggugat tanpa terkecuali, sebagaimana ketentuan Pasal 1338 KUHPerdato jo. Pasal 126 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) jo. Pasal 8 ayat (3) PKB PTFI 2015-2017 jo. Pasal 8 ayat (3) PKB PTFI 2017-2019, yang menyatakan:

Pasal 1338 KUHPerdato: semua perjanjian yang dibuat secara sah, berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, Pasal 126 ayat (1) UU 13/2003: Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama, Pasal 8 ayat (3) PKB PTFI 2015-2017 dan Pasal 8 ayat (3) PKB PTFI 2017-2019: Perusahaan dan pekerja wajib menaati dan mematuhi peraturan dan tata tertib kerja yang



tercantum dalam buku PKB dan PHI yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari PKB, sudah sepatutnya Penggugat tidak dapat menyangkal beradaan pelanggaran terhadap pemogokan yang diatur PKB dan PHI PTFI 2015-2017 Pasal 26 tata tertib kerja angka 11 Mematuhi peraturan perundang-undangan terkait dengan mogok kerja dan penyampaian pendapat di muka umum; dan sanksinya PHK [31.32]. Melakukan, memfasilitasi, menghasut dan/atau menyuruh pekerja lain untuk melakukan pemogokan atau unjuk rasa pekerja yang tidak sah di lingkungan perusahaan, Tergugat dalam hal ini selain mantan pengurus PUK SPKEP SPSI periode perpanjangan 2017-2018 turut serta melakukan pemogokan sesuai Pasal 137 UU Nomor 13 Tahun 2003 bagian bentuk pelaksanaan atas kebebasan berserikat sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Bahwa berdasarkan dalil-dalil alasan diatas, maka gugatan Penggugat kabur (*obscuur libel*) karenanya gugatan Penggugat haruslah dinyatakan tidak dapat diterima (*niet Ontvankelijke Veerklard*);

4. Gugatan kadaluwarsa;

Bahwa Penggugat mengajukan perkara PHK menggunakan pasal-pasal dalam PHI tahun 2015-2017 sedangkan perkara ini dimulai sejak adanya tiket pelanggaran tertanggal 4 Oktober 2017 dengan adanya PKB tahun 2015-2017 Pasal 65 disebutkan masa berlaku PKB tahun 2015-2017 berakhir sejak 30 September 2017 dan Penggugat telah menerbitkan PKB tahun 2017-2019 dengan masa berlaku sejak 1 Oktober 2017 sampai dengan 30 September 2019 secara tegas pula telah diatur penggunaan atau berlakunya PKB 2017-2019 menghapus dan meniadakan PKB 2015-2017 Pasal 63 yang berbunyi: PKB ini beserta PHI menggantikan dan menghapus semua PKB dan PHI yang dibuat sebelumnya antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh. Bahwa penjelasan Pasal 63 dan Pasal 66 pada PKB 2017-2019 tertulis cukup jelas yang tidak lagi tersedia ruang untuk melakukan penafsiran isi dari pasal dimaksud;

Masa berlaku PKB 2017-2019 dan PHI 2017-2019 dipertegas dalam SK Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor KEP. 013/PHIJSK-PK/PKB/I/2018 pada bagian memutuskan nomor kedua tertulis sebagai berikut: perjanjian kerja bersama PT. Freeport Indonesia, yang didaftarkan sebagaimana dimaksud dalam Diktum kesatu, mulai berlaku terhitung tanggal 1 Oktober 2017 s.d. 30 September 2019 dan telah terdaftar pada Kementerian Ketenagakerjaan R.I c.q. Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan No. 013/Pdf.20/PKB/I/2018;



Dengan demikian terbukti bahwa Penggugat menggunakan pasal-pasal yang telah kadaluwarsa dalam penyelesaian masalah ini;

5. *Exceptie peremptoria*;

Bahwa Penggugat mengajukan gugatan ini tidak memiliki dasar hukum menggugat karena tidak berdasar pada PKB maupun PHI yang masih memiliki masa berlaku hal ini dapat diperhatikan pada hal hal sebagai berikut:

- a. PKB XIX tahun 2015-2017 dan PHI IX tahun 2015-2017 mulai berlaku pada tanggal 1 Oktober 2015 sampai dengan 30 September 2017;
- b. PKB XX tahun 2017-2019 dan PHI X tahun 2017-2019 mulai berlaku pada tanggal 1 Oktober 2017 sampai dengan 30 September 2019;
- c. PKB XXI tahun 2019-2021 dan PHI XI tahun 2019-2021 mulai berlaku pada tanggal 1 Oktober 2019 sampai dengan 30 September 2021;

Bahwa Penggugat telah mengetahui PKB XXI tahun 2019-2021 dan PHI XI tahun 2019-2021 tidak dapat diberlakukan karena sampai saat ini masih bermasalah di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan adanya gugatan Nomor 334/Pdt.Sus-PHI/2020/PNJkt.Pst yang sampai saat ini masih terus bergulir;

Dengan adanya gugatan Nomor 334/Pdt.Sus-PHI/2020/PN-Jkt.Pst belum memiliki kekuatan hukum tetap dan PKB serta PHI sebelumnya sudah tidak berlaku lagi karena sepakat diakhiri pada tanggal 30 September 2019 (PKB XX 2017-2019 Pasal 66) maka Penggugat pada saat mengajukan gugatan dalam perkara ini tidak dapat merujuk pada PKB maupun PHI karena sudah kadaluwarsa, hal ini sesuai dengan IOM dari Penggugat yang menyatakan pada tanggal 20 Desember 2020 secara tegas menyatakan antara lain: "...Sebagaimana diketahui, pengadilan hubungan industrial saat ini sudah menyidangkan gugatan pengurus SPSI terhadap perusahaan, sesuai regulasi perusahaan dapat menggunakan proses gugatan SPSI ini untuk menunda jangka waktu PKB baru...dst;

Dengan demikian Penggugat tidak dapat mengajukan gugatan ini dengan mengacu pada PKB dan PHI karena PKB XX tahun 2017-2019 dan PHI X tahun 2017-2019 sudah berakhir dan PKB penggantinya belum ditandatangani dan masih bermasalah di PN Jakarta Pusat;

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;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 4 s/d 8 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 (*Grundnorm*). Dan azas hukum yang berlaku adalah hukum yang lebih tinggi mengalahkan hukum yang lebih rendah (*lex superior derogat legi inferiori*);

Bahwa Penggugat juga telah salah dalam menggunakan dasar hukum menggugat sebagaimana dalam posita point ke 4 bahwa aturan Perjanjian Kerja Bersama tahun 2015-2017 dan Pedoman Hubungan Industrial tahun 2015-2017 tidak dapat diberlakukan karena bertentangan dengan aturan Perjanjian Kerja Bersama tahun 2015-2017 dan Pedoman Hubungan Industrial tahun 2017-2019 dengan memperhatikan dan mengikuti serta mentaati Pasal 63 dan Pasal 66 maka ketentuan ketentuan Perjanjian Kerja Bersama tahun 2015-2017 dan Pedoman Hubungan Industrial tahun 2015-2017 tidak dapat dipergunakan lagi karena telah ada aturan baru yang menggantikannya dan secara tegas seluruh pasal-pasal pada Perjanjian Kerja Bersama tahun 2015-2017 dan Pedoman Hubungan Industrial tahun 2015-2017 telah diakomodir pada Perjanjian Kerja Bersama tahun 2017-2019 dan Pedoman Hubungan Industrial tahun 2017-2019;

4. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan point 4 bahwa Penggugat mendasarkan posita gugatannya pada tanggal 4 Oktober 2017 yang secara jelas tertulis sebagai berikut: "Bahwa berdasarkan tiket pelanggaran dan laporan dugaan pelanggaran masing-masing tertanggal 4 Oktober 2017, dilaporkan bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja serius yang sanksinya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yakni mangkir/ tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari atau lebih berturut-turut tanpa suatu alasan yang sah atau dengan alasan yang tidak dapat diterima oleh perusahaan. Tergugat melakukan pelanggaran kerja tersebut sejak tanggal 21 September 2017 sampai dengan tanggal 15 Oktober 2017...dst;

Bahwa dasar pijakan tanggal 4 Oktober 2017 masih premature karena Penggugat baru mengadakan teguran pertama pada tanggal 6 Oktober 2017 dan surat

Halaman 19 dari 76 halaman Putusan nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



panggilan kedua pada tanggal 12 Oktober 2017 sehingga pada tanggal 4 Oktober 2017 belum terjadi masalah pelanggaran aturan;

Bahwa Tergugat telah menjelaskan alasan tidak masuk kerja salah satunya karena Tergugat aktif dalam organisasi PUK SPSI dan hal ini diketahui oleh Tergugat akan tetapi alasan ini tidak diterima sedangkan dalam perkara yang lain terhadap kasus yang sama dimana pekerja atas nama Petra Jaya Borumey ID888390 oleh Dinas Tenaga Kerja di berikan anjuran Nomor 565/13/ANJ/VII/2020 tanggal 15 Juli 2020 untuk dipekerjakan kembali dan diberikan hak-haknya, adapun surat anjuran atas nama Petra Jaya Borumey ID888390 pada pendapat pejabat dinas tenaga kerja sebagai berikut:

Bahwa sesuai dengan keterangan dan bukti-bukti tersebut diatas, pengusaha (PT.FI) tidak bisa menolak permohonan dispensasi yang diajukan oleh PC FSPKEP SPSI Kab.Mimika atas nama Petra Jaya Borumey dengan alasan dispensasi hanya diberikan kepada PUK SPKEP SPSI PTFI;

5. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan point 5, 6 dan 7 karena ternyata Penggugat memanggil untuk menghadap tidak dilakukan secara patut dan pantas karena Penggugat mengetahui pada saat terjadi panggilan I posisi Tergugat berada di Timika akan tetapi panggilan dilakukan di kota Bau-Bau dan begitu pula panggilan kedua dilakukan di kota Bau-Bau;

Bahwa pemanggilan yang dilakukan oleh Penggugat tidak memenuhi unsur patut karena tidak memberikan kesempatan bagi Tergugat untuk dapat memenuhinya secara baik, khususnya panggilan yang kedua, dengan jarak waktu yang dibuat sangat dekat sekali (hanya 3 hari) akan tetapi Tergugat dapat menghadiri pertemuan tanggal 20 Oktober 2017 dengan demikian unsur mangkir tidak terpenuhi. Esensi Pasal 168 ayat (1) UU Ketenagakerjaan adalah apabila 2 (dua) kali dipanggil secara patut dan ternyata tidak mengindahkan panggilan dimaksud maka digolongkan mangkir, sementara dalam Tergugat secara sempurna telah menghadiri dan memenuhi panggilan ke dua yang dilayangkan oleh Penggugat;

Bahwa Penggugat pada posita 6 menggunakan kalimat "Bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut merupakan pelanggaran kerja serius...dst". Bahwa penggunaan kata serius tidak dikenal dalam penggolongan jenis-jenis pelanggaran akan tetapi dapat dilihat dari sanksi yang diberikan, dimana sanksi pelanggaran ringan dan atau pelanggaran sedang diberikan teguran atau peringatan dari tingkat peringatan lisan, diberikan surat peringatan I, II dan III sedangkan pada

Halaman 20 dari 76 halaman Putusan nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



pelanggaran berat tidak melalui tahapan peringatan lisan, peringatan I, II dan III akan tetapi langsung PHK. Bahwa rujukan langsung PHK dalam UU Ketenagakerjaan hanya terdapat dalam Pasal 158 UU Ketenagakerjaan yang secara resmi telah dianulir dengan keputusan Mahkamah Konstitusi yang memberikan putusan dalam perkara Nomor 012/PUU-II/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 peraturan hukum Tergugat Rekonvensi adalah cacat hukum dan tidak memiliki kekuatan hukum pembuktian sepanjang pelanggaran kerja dengan sanksi langsung PHK adalah tergolong pada pelanggaran berat seperti yang tertuang dalam penggunaan Pasal 27 ayat (9) huruf e, Pasal 27 ayat (10) PHI PT FI 2015-2017 dan Pasal 26 ayat (1) PHI PT FI 2017-2019;

Bahwa bunyi Pasal 168 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur tentang pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri;

Bahwa berdasarkan surat anjuran Nomor :565/60/ANJ/III/2019 tanggal 11 Maret 2019 terdapat pengakuan keterangan pengusaha yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

5. Bahwa surat panggilan pertama No. 15493.A-11/IR/Pggl I/X/2017 tertanggal 6 Oktober 2017 untuk melapor kepada perusahaan pada tanggal 11 Oktober 2017 dan Sdr. Muhamad Anwar tidak hadir;
6. Surat panggilan kedua nomor: 15493.A-11/IR/Pggl II/X/2017 tanggal 12 Oktober 2017, untuk melapor pada perusahaan pada tanggal 17 Oktober 2017 dan pekerja hadir melapor pada perusahaan pada tanggal 16 Oktober 2017 dan pekerja hadir melapor di IR Settlement Kuala Kencana pada tanggal 16 Oktober 2017;
7. Bahwa Sdr. Muhamad Anwar beralasan tidak segera kembali bekerja pada tanggal 21 September 2017 sebagaimana surat pemberitahuan kembali bekerja karena beberapa hal sebagai berikut:
 - a. Sdr. Muhammad Anwar masih ikut dalam kepengurusan PUK SP KEP SPSI Careteker yang dilantik oleh DPC SP KEP SPSI Kabupaten Mimika pada tanggal 15 September 2017;



Dengan adanya keterangan tersebut diatas maka unsur-unsur mangkir sudah tidak terpenuhi seperti yang terlihat dalam Pasal 168 ayat (1) UU Ketenagakerjaan;

Bahwa persoalan yang timbul dan berakibat pada PHK sepihak yang menjawai gugatan dalam perkara ini adalah PHK dengan alasan mangkir tidak dapat diterima dan tidak dapat dipertahankan lagi karena seharusnya Penggugat harus terbuka dalam persidangan ini karena bukan hanya Tergugat saja yang mengalami PHK sepihak karena alasan mangkir sedangkan Tergugat dan rekan-rekan yang lain akhirnya memutuskan untuk tidak masuk kerja dengan alasan mogok kerja karena gagalnya perundingan adanya program fourlogh;

Bahwa terbukti adanya mogok kerja yang dilakukan oleh Tergugat dan rekan-rekan pekerja lain sejak tanggal 1 Mei 2017 setelah adanya kegagalan perundingan dengan pihak Penggugat berdampak luas diperusahaan dan Dinas Tenaga Kerja telah memberikan penjelasan penanganan kasus PT. FI dengan suratnya Nomor 560/1271 tertanggal 12 September 2018 antara lain:

4. Bahwa perusahaan melalui Interoffice Memorandum PT.FI, perihal membuat pilihan tepat bagi anda dan keluarga, tanggal 15 Mei 2017, menyatakan bahwa mogok kerja yang dilakukan pekerja adalah tidak sah. Walaupun SPSI PT. Freeport Indonesia meminta untuk melakukan perundingan sebanyak tiga kali melalui surat tertulis pertanggal 20 Februari 2017, 11 Maret 2017 dan 21 Maret 2017 dan perusahaan hanya memberikan tanggapan secara tertulis atas permintaan perundingan tersebut karena menganggap program fourlogh adalah salah satu strategi efisiensi terhadap kondisi perusahaan dan merupakan hal-hal khusus yang sifatnya sangat strategis sehingga tidak harus dibicarakan dengan PUK SPKEP SPSI PT. FI (Pasal 3 ayat 4 PKB XIX PT. Freeport Indonesia tahun 2015-2017). Sedangkan SPSI PT. Freeport Indonesia menginginkan adanya perundingan (Pasal 151 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003) karena hal-hal khusus yang sifatnya sangat strategis tentang salah satu langkah dari efisiensi seperti fourlogh namun belum pernah dibahas dalam perundingan. Sehingga untuk menetapkan status mogok kerja perlu mendapatkan penetapan dari pengadilan;
5. Bahwa mogok kerja yang dilakukan pekerja sudah sesuai dengan Pasal 137 dan Pasal 140 ayat 1,2, dan 3 UU No. 13 tahun 2003 yang menyatakan bahwa:



Pasal 137 mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat dari gagalnya perundingan;

Pasal 140 ayat (1) sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat, ayat (2) pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:

- a. Waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
- b. Tempat mogok kerja;
- c. Alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja;
- d. Tanda tangan ketua, sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja;

ayat (3) dalam mogok kerja akan dilakukan serikat pekerja/serikat buruh maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja;

6. Bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan dokumen dan bukti fisik yang kami terima dan sesuai dengan poin lima (5), maka mogok kerja yang dilakukan sah sesuai dengan peraturan perundang-undangan, Berdasarkan surat Gubernur Papua Nomor 540/14807/SET tertanggal 19 Desember 2018 menegaskan surat dari Dinas Tenaga Kerja Prov Papua Nomor 560/1271 tertanggal 12 September 2018 dengan tegas menyatakan mogok kerja tersebut sah;

Bahwa dalil mangkir Pasal 27. ayat (9) e dan Pasal 27. ayat (10) PHI PT FI tahun 2015-2017 bertentangan surat yang dikeluarkan Penggugat dengan IOM tanggal 25 April 2017 dan IOM tanggal 30 April 2017 yang berdalil mogok tidak sah seyogyanya jika merujuk PHI 2015-2017 Pasal 26 Tata Tertib Kerja "Pekerja memiliki berkewajiban untuk :(11) Mematuhi peraturan perundang-undangan terkait dengan mogok kerja dan penyampaian pendapat dimuka umum, sanksi dari mogok kerja adalah PHK termaktub dalam tabel pelanggaran 31.32 PHI 2015-2017 Melakukan, memfasilitasi, menghasut dan/atau menyuruh pekerja lain untuk melakukan pemogokan atau unjuk rasa pekerja yang tidak sah di lingkungan perusahaan;

Bahwa fakta dilapangan telah terjadi pemogokan kerja di lingkungan kerja PT FI bukan saja oleh Tergugat tapi juga diikuti oleh karyawan yang sifatnya



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

massal pada tanggal 1 Mei 2017 akibat gagal perundingan dan aksi pemogokan kerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dikuatkan oleh penjelasan Dinas Tenaga Kerja Provinsi tanggal 12 September 2018 Nomor : 560/1271/2018;

Bahwa Penggugat telah memberikan pernyataan seperti yang tegas, seperti yang jelas, seperti yang pasti tapi salah dan bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan dan bertentangan pula dengan PHI PT. FI tahun 2015-2017 serta PHI PT. FI tahun 2017-2019;

Bahwa kesalahan fatal yang dapat dibuktikan dalam jawaban gugatan ini terletak pada posita gugatan poin 7 dimana Penggugat berdalih sebagai berikut: "mengatur mengenai jenis pelanggaran dan sanksi atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut sama sekali tidak mensyaratkan Penggugat untuk memberikan sanksi surat peringatan pertama, kedua dan ketiga terlebih dahulu sebelum sanksi PHK karena sesuai dengan ketentuan-ketentuan tersebut...dst";

Bahwa dengan adanya anak kalimat yang berbunyi sama sekali tidak mensyaratkan Penggugat untuk memberikan sanksi surat peringatan pertama, kedua dan ketiga terlebih dahulu adalah bentuk bentuk arogansi dan penyangkalan serta perlawanan terhadap keberadaan UU Ketenagakerjaan khususnya Pasal 161 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut". Bahwa Penggugat dalam perkara gugatan konvensi sama sekali tidak tergambar ketaatan dalam menjalankan amanah Pasal 161 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003;

Bahwa Penggugat dalam menjalankan misinya terbukti telah melanggar atau melakukan perbuatan melawan hukum seperti tersebut diatas yaitu UU Ketenagakerjaan yang dilanggar akan tetapi PHI PT FI tahun 2015-2017 yang nota bene adalah produk yang agungkan dalam perkara ini ternyata penggunaan aturan Pasal 27.9 dan Pasal 27.10 PHI PT FI tahun 2015-2017 bertentangan dengan:

Pasal 32 PHI PT FI tahun 2015-2017 yang berbunyi: Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan tindakan disiplin terakhir setelah usaha pencegahan dan pembinaan serta perbaikan tidak membuahkan hasil yang memuaskan atau gagal, kecuali terhadap tindakan-tindakan tertentu yang

Halaman 24 dari 76 halaman Putusan nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



dimungkinkan untuk diambil tindakan PHK oleh perusahaan sesuai ketentuan perusahaan dan/atau peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;

Pasal 33 ayat (1) PHI PT FI tahun 2015-2017 yang berbunyi: 1) PHK karena pelanggaran disiplin dilakukan karena pekerja melakukan pelanggaran ketentuan perusahaan seperti diatur dalam PHI ini. Perusahaan dapat melakukan PHK setelah pekerja yang bersangkutan diberikan peringatan tertulis pertama, kedua, dan ketiga secara akumulatif dan/atau berturut-turut, PHI PT FI tahun 2017-2019 yang nota bene adalah produk yang agungkan dalam perkara ini ternyata penggunaan aturan Pasal 26.10 PHI PT FI tahun 2017-2019 bertentangan dengan Pasal 31 ayat 2 dan 32 ayat (1) PHI PT FI tahun 2017-2019;

Bahwa Penggugat terbukti tidak menjalankan perintah UU Ketenagakerjaan dengan tidak memberikan 3 (tiga) kali peringatan maka gugatan ini tidak sejalan dengan UU Ketenagakerjaan dan sudah sepatutnya untuk ditolak dan atau tidak diterima, pandangan Tergugat merujuk pendapat Ahli Prof. Dr. A. Uwiyono, S.H., M.H, guru besar dosen UI "Ketenagakerjaan" dalam putusan pokok perkara sengketa PHI Nomor: 12/G/2011/PHI.SRG. hal 124-125 dapat dimaknai sebagai berikut: bahwa surat tersebut memenuhi isyarat mogok kerja sebagaimana ketentuan Pasal 140 ayat (2) UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ahli berpendapat juga bahwa belum ada peraturan perundang-undangan yang mengatur waktu lama mogok kerja boleh dilakukan, selama mogok kerja berlangsung dan pengusaha memanggil para pekerja yang mogok untuk kembali bekerja para pekerja tidak harus mematuhi panggilan kerja tersebut, kecuali untuk berunding. Pendapat ini dibenarkan oleh hakim. Berdasarkan keputusan yang dikeluarkan oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial tersebut menguatkan sahnya mogok kerja yang dilakukan oleh buruh PT. German Centre Indonesia. Sehingga tindakan balasan yang dilakukan oleh PT. German Centre Indonesia merupakan perbuatan sewenang-wenang tanpa ada dasar hukum yang jelas;

Dengan adanya dasar hukum yang melatarbelakangi gugatan PHK ini adalah adanya mangkir dan setelah dipanggil secara patut tidak mengindahkan telah terpatahkan, serta adanya alasan yang mendasar yaitu adanya pelanggaran UU Ketenagakerjaan dengan tidak memberikan 3 kali surat peringatan maka seluruh produk administrasi mengarah pada PHK yang bermuara pada gugatan ini batal demi hukum;



7. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan point 8, dimana Tergugat sebagai pegawai atau karyawan dari Penggugat melakukan tindakan mogok kerja bersama-sama dengan karyawan yang lain dan hal ini dilakukan karena ada persoalan fourlogh yang dilakukan oleh Penggugat dan mogok kerja yang dilakukan didasarkan oleh aturan hukum serta diketahui dan dibenarkan oleh instansi pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Provinsi Papua dan dibenarkan pula oleh Gubernur Papua, sehingga dalih bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat menimbulkan ketidak harmonisan dalam menjalin hubungan kerja sama sekali tidak benar;

Bahwa Penggugat berdalih menggunakan angka 4 Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005, tanggal 7 Januari 2005, dikatakan: Dalam hal terdapat alasan mendesak yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, maka pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Bahwa Penggugat sama sekali tidak menjelaskan dan membuktikan apa yang dimaksudkan dengan "Alasan Mendesak" penilaian ini sangat subyektif sekali karena fakta dilapangan membuktikan setelah adanya anjuran tertanggal 11 Maret 2019 lebih satu tahun waktu diperlukan oleh Penggugat untuk mengajukan gugatan PHK ini, Dan tanpa dilakukan PHK dengan alasan mendesak ternyata perusahaan raksasa milik Penggugat tetap berjalan tanpa harus adanya upaya mendesak untuk melakukan PHK terhadap diri Tergugat;

Bahwa penggunaan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005, tanggal 7 Januari 2005 adalah penjabaran dan dalam rangka menjalankan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004, sehubungan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 tentang Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 TAHUN 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 dan telah dimuat dalam Berita Negara Nomor: 92 Tahun 2004 tanggal 17 Nopember 2004, maka untuk memberikan kejelasan bagi masyarakat, dipandang perlu menerbitkan Surat Edaran sebagai berikut:

1. Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khusus Pasal 158, Pasal 159, Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat "..... bukan atas pengaduan pengusaha", Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat



"..... Pasal 158 ayat (1)", Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat "..... Pasal 158 ayat (1)" Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat ".... Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1)" tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

2. Sehubungan dengan hal tersebut butir 1 maka pasal-pasal Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, tidak digunakan lagi sebagai dasar/acuan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
3. Sehubungan dengan hal tersebut butir 1 dan 2 di atas, maka penyelesaian kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:
 - a. Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1), maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
 - b. Apabila pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib dan pekerja/buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya maka berlaku ketentuan Pasal 160 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;
4. Dalam hal terdapat "alasan mendesak" yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, maka pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Bahwa Penggugat menggunakan alasan mendesak tidak sebanding dengan bunyi Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 poin 1, 2 dan 3 di atasnya yang menjabarkan adanya "Kesalahan Berat" yang dipakai dan disandingkan oleh Penggugat dalam perkara ini dengan dalil dan dalih mangkir;

8. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan point 9 dimana Penggugat telah menjatuhkan sanksi berupa skorsing untuk proses lebih lanjut hingga tahap pemutusan hubungan kerja (PHK)...dst Bahwa Penggugat dengan menjatuhkan skorsing setelah diperhitungkan dengan baik-baik dan tahapan-tahapan yang dilalui selanjutnya dengan melalui bipartite, mediasi dan berakhir pada persidangan di PHI seperti dalam perkara ini;

Bahwa tahapan skorsing dalam mekanisme UU Ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 155 ayat (3), bahwa proses PHK diawali dengan skorsing memberikan tanda bahwa perkara yang sedang dihadapi bukan perkara



mangkir karena kalau perkara terhadap diri Tergugat adalah tuduhan mangkir maka yang akan diberlakukan menggunakan langkah-langkah pada PHI PT FI tahun 2015-2017 Pasal 33 ayat 2 yang berbunyi sebagai berikut: "PHK karena Mangkir 5 (lima) hari sebagaimana diatur dalam Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Oleh karenanya perusahaan tidak akan menempuh keseluruhan proses PPHI melainkan menyampaikan kepada pekerja perihal pengunduran diri tersebut dan langsung membayarkan kepada pekerja hak-haknya", karena seluruh tahapan dalam proses PHK pada diri Tergugat dipergunakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan khususnya UU Ketenagakerjaan yang diawali dengan skorsing maka gugatan ini bukan lagi dibenarkan menggunakan alasan mangkir;

Bahwa Penggugat membebastugaskan Tergugat dari tugas tanggung jawabnya dilingkungan kerja dengan tetap membayar hak-hak Tergugat berupa upah pokok setiap bulan bertentangan dengan hukum (melawan hukum) Pasal 155 ayat (3) pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh Jo Pasal 157 A Undang-Undang Cipta Kerja claster Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2020;

Dengan demikian sudah sepantasnya gugatan ini untuk ditolak dan dikesampingkan keseluruhannya;

9. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan point 10, 11 dan 12 bahwa Penggugat melakukan upaya bipartite dan mediasi dan akhirnya keluar anjuran dan Penggugat menyetujuinya akan tetapi Tergugat menolak karena dasar melakukan upaya melibatkan pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja adalah dengan dasar mangkir, sedangkan keberadaan dilapangan selain Tergugat adalah pengurus PUK SPKEP SPSIPT. FI dan Tergugat ikut pula dalam proses mogok kerja yang sah sehingga persoalan yang dimainkan oleh Penggugat di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mimika tidak ada titik temunya;

Bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mimika dalam melakukan mediasi antara Penggugat dengan Tergugat ternyata tidak berlaku adil dan memberikan anjuran yang berbeda-beda terhadap kasus yang sama dalam hal ini Tergugat dapat memberikan bukti terhadap persoalan atas nama Petra Jaya Borumey dimana Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mimika

Halaman 28 dari 76 halaman Putusan nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



menerbitkan surat anjuran dengan Nomor 565/13/ANJ/VII/2020 tertanggal 15 Juli 2020 dengan isi anjuran sebagai berikut: Mengajukan

1. Bahwa pekerja Sdr. Petra Jaya Borumey ID888390 dapat dipekerjakan kembali;
2. Bahwa segala hak-hak yang melekat kepada pekerja Sdr. Petra Jaya Borumey segerah dipulihkan;
3. Bahwa pekerja Sdr. Petra Jaya Borumey wajib melaporkan secara tertulis kepada pihak pengusaha PT. Freeport Indonesia untuk melaksanakan pekerjaan serta kewajiban sebagai pekerja;
4. Bahwa pengusaha PT. Freeport Indonesia memanggil secara tertulis kepada Sdr. Petra Jaya Borumey untuk melaksanakan kewajiban sebagai pekerja;
5. Bahwa apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak menolak anjuran ini maka, dapat mengajukan permasalahan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di Jayapura;
6. Bahwa agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran ini selambat-lambatnya dalam waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini;
7. Bahwa apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak tidak menjawab anjuran ini selambat-lambatnya dalam waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini maka dianggap menolak anjuran ini;
8. Bahwa jawaban atas anjuran ini dibuat secara tertulis;

Dengan demikian sudah sepantasnya gugatan ini untuk ditolak dan dikesampingkan keseluruhannya;

10. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan point 13, bahwa Tergugat dalam menjalankan roda organisasi dilakukan secara legal sebagai pengurus PUK SPKEP SPSI PT. FI pimpinan GIBI KENELAK yang dibentuk oleh PC FSPKEP SPSI PT FI sebagai pengurus caretaker PUK SPKEP SPSI PT FI dimana PUK SPKEP SPSI PT. FI pimpinan Lukas Saleo berproses penyelesaiannya sengketa di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan Nomor perkara 531/Pdt.G/2017/PN-JKT.PST terdaftar di kepaniteraan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tanggal 12 Oktober 2017 dan perkara ini masih ditingkat kasasi serta belum ada putusan hukum yang berkekuatan hukum tetap. Bahwa organisasi PUK SPKEP SPSI PT. FI pimpinan Lukas Saleo tidak berwenang membentuk PKB 2017-2019 dan pembaharuan PKB 2019-2021, Hal ini diulas jelas dan tegas dalam: <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/t50fd0331b5095/penyelesaian-dualisme-kepemimpinan-serikat-pekerja/>;



<https://www.hukumonline.com/clinic/detail/ulasan/lt4fab2aabe628a/kkb-dan-serikat>

11. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan point 14, bahwa Tergugat tidak melaksanakan tugas sebagai karyawan karena sedang melakukan kegiatan serikat pekerja diantaranya mogok kerja dan sesuai dengan Surat Gubernur Provinsi Papua Nomor 540/14807/SET tanggal 19 Desember 2019 pada poin 1 menyebutkan antara lain:

1. Perusahaan wajib membayarkan hak-hak dan tunjangan tetap berdasarkan PKB XIX PT. Freeport Indonesia tahun 2015-2017. sampai ada putusan hukum tetap sesuai Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, Pasal 155 ayat 1, 2 dan 3 yang menyatakan bahwa:

Ayat (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum, ayat (2) selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan baik pengusaha maupun pekerja/buruh pemutusan harus tetap melaksanakan kewajibannya, ayat (3) Perusahaan saat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh dan dipertegas dalam Pasal 157A UU cipta kerja Nomor 11 tahun 2020. Lebih lanjut perlindungan bagi buruh di Indonesia diatur oleh Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan khususnya mengenai upah. Dalam Ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa: Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Pasal 93 ayat (2) jo. Pasal 186 ayat (1) UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur bahwa pengusaha wajib membayar upah apabila pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;



Bahwa dengan hanya membayar hak-hak berupa upah pokok saja tidak benar sehingga masih ada hak-hak dari Tergugat yang belum diselesaikan dalam masa penyelesaian perselisihan PHK ini;

12. Bahwa dalil posita poin 24 sampai dengan 26 tentang upah proses 6 bulan itu dasarnya adalah KEPMEN 150/2000 yang didasari dari UU Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan UU Nomor 12 tahun 1964 tentang PHK. Bahwa sejak di undangkan UU Nomor 2 tahun 2004 pada BAB VIII Ketentuan Penutup Pasal 125 ayat 2 secara tegas telah menghapus UU Nomor 22 tahun 1957 dan UU Nomor 12 tahun 1964. Sehingga ketentuan pembayaran upah proses hanya dilaksanakan dilaksanakan sesuai ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU Nomor 13 tahun 2003 dan terdapat Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 dan Putusan MARI Nomor: 127K/PHI/2006 tanggal 27 Februari 2007 jo. Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 01/PHI/G/ 2006 /PN.JKT.PST tanggal 27.07.2006;
13. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan point 17 sampai dengan 27 dan secara lengkap telah ditanggapi dalam gugatan Penggugat premature (*delatoire exceptie*) dan mohon terulang kembali dalam jawaban pokok perkara ini;
14. Pada persidangan pertama, nyata-nyata terbukti pengusaha tidak membayar upah & hak-hak lainnya pekerja/buruh yang dikenakan skorsing oleh pengusaha maka hakim ketua sidang harus segera menjatuhkan putusan sela yang memberi perintah kepada pengusaha untuk membayar upah & hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja. Putusan sela (Pasal 96 UU nomor 2 tahun 2004);
15. Bahwa dengan tidak memberikan putusan upah proses berarti telah tidak memberikan kepastian kelangsungan penghasilan kepada pekerja/buruh untuk menafkahi keluarganya sehingga bisa dikategorikan juga telah melanggar hak konstitusional pekerja dan keluarganya, sebagaimana diatur Pasal 28D Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
16. Bahwa ketentuan Pasal 1365 KUHPerd. "tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk mengganti kerugian tersebut", karena ada hubungan kausalitas diantara keduanya. Unsur kesalahan (*schuldelement*) pengusaha sehingga bisa dimintai pertanggungjawaban secara hukum telah terpenuhi dengan adanya unsur

Halaman 31 dari 76 halaman Putusan nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



kesengajaan atau kealpaan (*negligence/culpa*) dari pihak pengusaha dalam melakukan PHK dan tidak adanya alasan pembeda/pemaaf (*rechtvaardigingsgrond*) seperti *overmach*, membela diri dan lain-lain sebagaimana diatur oleh hukum;

17. Bahwa pada Yurisprudensi Putusan MA Nomor 1788 K/Sip/1976 juga penegasan di dalam Putusan MA Nomor 279 K/Sip/1976 dinyatakan:

"Gugatan provisi seharusnya bertujuan agar ada tindakan sementara dari Hakim mengenai hal yang tidak termasuk pokok perkara;

Agar gugatan provisi memenuhi syarat formil:

- Harus memuat dasar alasan permintaan yang menjelaskan urgensi dan relevansinya;
- Mengemukakan dengan jelas tindakan sementara apa yang harus diputuskan;
- Gugatan dan permintaan tidak boleh menyangkut materi pokok perkara;
- M. Yahya Harahap dalam buku Hukum Acara Perdata 2004, halaman 809-halaman 810 mengatakan: "Dapat dikatakan pertimbangan hukum merupakan jiwa dan intisari putusan". Pertimbangan berisi analisis, argumentasi, pendapat atau kesimpulan hukum dari Hakim yang memeriksa perkara, dalam pertimbangan dikemukakan analisis yang jelas berdasarkan undang-undang pembuktian:
 - 1) Apakah alat bukti yang diajukan Penggugat dan Tergugat memenuhi syarat formil dan materiil;
 - 2) Alat bukti pihak mana yang mencapai batas minimal pembuktian;
 - 3) Dalil gugat apa saja dan dalil bantahan apa saja yang terbukti;
 - 4) Sejauh mana nilai kekuatan pembuktian yang dimiliki para pihak;
- Bahwa berdasarkan mandate peraturan perundang-undangan tersebut, secara hukum Penggugat tetap wajib memberikan segala hak sebagaimana yang dijanjikan oleh pengusaha kepada pekerjanya *in casu* Tergugat;
- Bahwa dalam praktik peradilan Pasal 163 HIR/Pasal 283 RBg/1863 BW oleh hakim telah dilakukan penafsiran bahwa resiko dalam beban pembuktian harus dilakukan adil dan tidak sebelah, artinya resiko pembuktian harus dibebankan kepada yang lebih mampu untuk membuktikannya;
- Dalam hal penerapan prinsip keadilan dalam resiko pembuktian tersebut R. Subekti mengutip pendapat Malikul Adil dalam bukunya Pembaharuan Hukum Acara Perdata Kita, sebagai berikut: Hukum yang insyaf akan arti



kedudukannya tidak akan lupa bahwa dalam membagi-bagi beban pembuktian, ia harus bertindak jujur dan sportif tidak akan membebankan suatu pihak untuk membuktikan hal yang tidak dapat dibuktikan. Dan penetapan beban pembuktian itu akhirnya banyak tergantung pada keadaan *in concreto*. Dalam Hukum Acara Perdata, resiko beban pembuktian masih ditentukan oleh hakim berdasar prinsip keadilan”;

- Asas *fines Manres Rede ist Keines Mannes* atau *Azas Audi et alteram Partem*, dan pendapat Prof DR. Achmad Ali, S.H., M.H. dan Dr. Wiwie Heryani, S.H., M.H. dalam Bukunya "Asas-asas Hukum Pembuktian Perdata", yang mengatakan bahwa "Penggugat tidak diwajibkan membuktikan kebenaran sangkalan Tergugat, demikian pula sebaliknya, Tergugat tidak diwajibkan untuk membuktikan kebenaran peristiwa yang diajukan oleh Penggugat", maka dengan demikian azas dan pendapat tersebut "menempatkan kedua pihak memiliki kedudukan prosesuil yang sama di hadapan pengadilan" dengan demikian berdasarkan ketentuan, asas dan pendapat para ahli tersebut diatas, maka pembagian beban pembuktian harus dilakukan secara patut;

Bahwa terhadap kepatutan pembebanan pembuktian tersebut, dengan mengutip pendapat Paton yang mengatakan "*Should not be forced on a person without very strong reasons*" yang berarti bahwa pembebanan pembuktian tidak dapat dilakukan kepada seseorang tanpa alasan yang sangat kuat, pembuktian dibebankan terhadap pihak yang paling mungkin untuk membuktikan atau terhadap pihak yang paling sedikit dirugikan ketika upaya pembuktian dilakukan, dibebankan pembuktiannya kepada Penggugat sebagai pihak yang mengelola dan menguasai kearsipan administrasi sehingga lebih mudah untuk membuktikan hal tersebut:

- Bahwa beban pembuktian terhadap anggota direksi perseroan diatur dalam Pasal 83 ayat (3), Pasal 90 ayat (20) dan (3) Undang-Undang No. 1 Tahun 1995 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Pencantuman beban pembuktian tersebut dalam undang-undang tersebut didasarkan atas prinsip keadilan yaitu siapa yang paling mungkin dibebankan pembuktian. Sekalipun hukum acara yang berlaku di pengadilan hubungan industrial tidak diatur mengenai beban pembuktian terbalik kecuali dalam Pasal 90 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 memberi wewenang hakim memanggil saksi guna membuka buku perusahaan, namun dalam praktek pengadilan hubungan industrial telah memberi putusan berdasarkan prinsip beban pembuktian yang terbalik yang diatur oleh ILO maupun

Halaman 33 dari 76 halaman Putusan nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



prinsip beban pembuktian para pihak secara seimbang dan patut yang terjadi dalam praktek peradilan;

- Berikut ini contoh dalam putusan atau penetapan pengadilan PHI maupun Mahkamah Agung sebagai berikut:

a) Penetapan pengadilan PHI Gorontalo No. 02/G/2009/PHI.GTLO tanggal 29 Mei 2009 dalam perkara antara Marjusman Hasan VS PT. BPR Mega Zanur. Majelis Hakim dalam pertimbangan penetapan memberi pertimbangan sebagai berikut: “Menimbang bahwa, dari pembuktian yang dilakukan, untuk mendapat keterangan yang lebih mendalam mengenai upah pekerja dan pembagian jasa produksi maka Majelis Hakim memandang perlu untuk memeriksa buku upah perusahaan tahun 2007 dan pembukuan keuntungan perusahaan serta mendengarkan para saksi petugas pembukuan”;

Berdasarkan pertimbangan diatas Majelis Hakim memerintahkan kepada juru sita untuk memanggil bagian pembukuan BPR Mega Zanur. Dengan membawa buku-buku yang berkaitan dengan upah tahun 2007 dan keuntungan perusahaan pada persidangan hari Jumat tanggal 5 Juni 2009 dari contoh penetapan tersebut hakim PHI wajib mengeluarkan penetapan untuk memanggil saksi perusahaan guna didengar keterangan di persidangan apabila dalam perkara yang ditangani bukti-bukti tidak lengkap;

b) Putusan Pengadilan PHI Samarinda No. 38/G/2011/PHI. SMDA tanggal 17 Januari 2012 dalam perkara antara Wasini VS PT. Makmur Abadi Permai, Majelis hakim dalam pertimbangan uang cuti tahunan memberikan pertimbangan sebagai berikut:

“Bahwa berdasarkan Teori/Doktrin Hukum Acara dalam asas *audi et alterem partem* maka pembuktian dibebankan kepada para pihak secara seimbang atau patut (Vide: Prof. Dr. Sudukno Mertokusumo, S.H., Hukum Acara Perdata Indonesia edisi delapan penerbit Liberty Yogyakarta hal 148), untuk mana pembuktian dibebankan pada pihak yang lebih mampu untuk membuktikannya”;

Bahwa Tergugat memiliki kuasa yang absolut atas pengelolaan administrasi dan kepersonaliaan perusahaannya dibanding Penggugat membuktikan dalil gugatannya khusus mengenai hak cuti tersebut, bila mana Tergugat tidak mampu membuktikan dalil bantahannya, maka dalil gugatan Penggugat dianggap benar. Menimbang, bahwa berdasarkan uraian diatas Majelis menyatakan Penggugat berhak atas uang penggantian hak cuti”, Kaidah hukum dari putusan ini adalah bahwa bukti-bukti yang



secara *absolute* dipegang/dikelola oleh pengusaha maka beban pembuktian ada pada pengusaha;

- Analisis hukum apa yang diterapkan menyelesaikan perkara tersebut. Bertitik tolak dari analisis itu pertimbangan melakukan argumentasi yang objektif dan rasional, pihak mana yang mampu membuktikan dalil gugat atau dalil bantahan sesuai dengan ketentuan hukum yang diterapkan;

18. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan point 15, 17 s/d 20 merupakan akal-akalan dari Penggugat melakukan penyelundupan norma-norma hukum ketenagakerjaan untuk menghilangkan hak-hak normative yang dimiliki Tergugat;

Bahwa ketentuan perundangan ketenagakerjaan dalam hal pengurangan pesangon hanya ditemukan dalam Pasal 167 UU Nomor 13 Tahun 2003 tidak dapat dipersamakan dengan perkara *incasu*, karena Tergugat belum memasuki usia pensiun normal;

Bahwa dalam ketentuan peraturan dana pensiun mempunyai formula khusus dalam perhitungan antara pensiun normal atau pensiun dipercepat sehingga tidak dapat dipersamakan dengan ketentuan Pasal 167 UU Nomor 13 Tahun 2003;

19. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan point 21 perkara yang telah diputuskan pada Pengadilan kelas 1A Jayapura belum kekuatan hukum tetap;

20. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan point 22, 23 dan 24 sangat bertentangan dengan norma ketenagakerjaan UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 157A;

21. 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 normative yang dimiliki Tergugat;

Berdasarkan uraian-uraian hukum di atas, perkenankanlah Tergugat memohon dengan hormat kehadiran 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. Menjatuhkan putusan sela menghukum Penggugat membayarkan upah sesuai Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Pasal 1 angka 30 PKB Edisi XIX Periode 2015-2017;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

DALAM PROVISI

- a. Bahwa Tergugat dalam Rekonvensi (dahulu Penggugat dalam Konvensi) dalam posita angka 3 sebagai berikut” Bahwa oleh karena PKB dan PHI pada angka 2 (dua) di atas telah disepakati dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja melalui serikat pekerja, maka PKB dan PHI tersebut sah dan berlaku mengikat bagi Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja Penggugat tanpa terkecuali, sebagaimana ketentuan Pasal 1338 KUHPerdata jo. Pasal 126 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) jo. Pasal 8 ayat (3) PKB PTFI 2015-2017 jo. Pasal 8 ayat (3) PKB PTFI 2017-2019, yang menyatakan:
Pasal 1338 KUHPerdata: “Semua perjanjian yang dibuat secara sah, berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”, Pasal 126 ayat (1) UU 13/2003: “Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama”, Pasal 8 ayat (3) PKB PTFI 2015-2017 dan Pasal 8 ayat (3) PKB PTFI 2017-2019: “Perusahaan dan pekerja wajib menaati dan mematuhi peraturan dan tata tertib kerja yang tercantum dalam buku PKB dan PHI yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari PKB”;
- b. Bahwa oleh karena PKB dan PHI Pasal 6 ayat (2):” Dalam rangka memelihara jalinan kerjasama dan hubungan kerja yang harmonis maka perusahaan dan PUK SPKEP SPSIPT Freeport Indonesia mempunyai hak dan kewajiban untuk saling mengingatkan apabila tindakan salah satu pihak bertentangan atau tidak sesuai dengan atau apabila salah satu pihak tidak melaksanakan ketentuan PKB ini atau peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan Republik Indonesia;
- c. Bahwa sejak melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Penggugat Rekonvensi, Tergugat Rekonvensi kekurangan membayar

Halaman 36 dari 76 halaman Putusan nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



upah/gaji yang menjadi hak dari Penggugat Rekonvensi, hal ini sesuai dengan pengakuan pada gugatan konvensi pada poin 9 dimana sejak dilakukan skorsing Penggugat Rekonvensi hanya menerima upah pokok tidak disertai dengan hak-hak yang lain sebagaimana diatur didalam PKB/PHI 2015- 2017 Edisi XIX seperti:

- 1) PKB/PHI XIX 2015-2017 PT Freeport Indonesia Pasal 1 angka 30 Jo Pasal 20 angka 9, Pasal 1 angka 9 Jo Pasal 24 ayat 1 Jo Pasal 22 angka 2 huruf C dan Pasal 6 Landasan Hukum Pedoman Hubungan Industrial angka 18;
- 2) Pasal 157 A Undang-Undang Cipta Kerja claster Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2020;
 1. Selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya;
 2. Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh;
 3. Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya;
- d. Bahwa sejak dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak kepada Penggugat Rekonvensi, Tergugat Rekonvensi tidak membayar membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima yang menjadi hak dari Penggugat Rekonvensi, hal ini sesuai dengan pengakuan pada gugatan konvensi pada poin 9 dimana sejak dilakukan skorsing Penggugat Rekonvensi hanya menerima upah pokok tidak disertai dengan hak-hak yang lain seperti: kompesansi bagi pekerja Indonesia pada golongan muda (HR.CB.07a);
- 3) Insentif Non-Rotasi/Rotasi yang dibayarkan setiap Oktober 120% gaji pokok; tahun 2018, 2019 dan 2020 (Rp17.300.000,00 x 120%) x 3 = Rp62.280.000,00 (enam puluh dua juta dua ratus delapan puluh ribu rupiah);
- 4) Vacation Bonus (VB- bonus cuti) bulan Juni diterima tiap bulan Juli 1 x upah pokok; Pembayaran Oktober 2018, 2019 dan 2020 sebesar Rp17.300.000,00, (Rp17.300.000,00 x 3) = Rp51.900.000,00 (lima puluh satu juta sembilan ratus ribu rupiah);



- 5) Outside Living Allow (bantuan biaya hidup) baik yang diterima setiap bulanan yang dibayarkan bersamaan dengan gaji, komponen OLA bulanan dikategorikan tunjangan tetap atau tahunan yang dibayarkan setiap bulan Januari; Sejak Januari 2018, 2019, 2020 Januari 2021, sisa kekurangan OLA dibayar pertahun 2018, 2019, 2020 dan 2021, Rp9.000.000,00 x 4 = Rp36.000.000,00 (tiga puluh enam juta rupiah);
- 6) Bahwa Penggugat Rekonvensi berhak atas dana berdasarkan Interoffice Memorandum tanggal 20 Oktober 2017 Perihal: Karyawan Muda PT.FI Akan Menerima Hadiah Penghargaan, menyatakan; "Untuk menunjukkan apresiasi kami terhadap kesetiaan, kerja keras dan komitmen Anda terhadap kesuksesan perusahaan, manajemen dengan senang hati memberikan kepada seluruh karyawan muda sebesar Rp20.000.000,00 (Dua puluh juta rupiah);
- 7) Hak Penggugat Rekonvensi atas bantuan biaya perjalanan keluarga bagi keluarga pekerja yang dibayarkan setiap bulan Nopember, tahun 2017, 2018, 2019 dan 2020 pertahun adalah Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) adalah Rp40.000.000,00 (empat puluh juta rupiah);
- 8) Hak Penggugat Rekonvensi Pasal 34 PKB XX 2017-2019 PT Freeport Indonesia atas biaya pemeriksaan kesehatan tahunan dan pemeriksaan 2018 dan 2019 dan tahun 2020 pertahun adalah Rp15.000.000,00 (lima belas juta rupiah) adalah Rp45.000.000,00 (empat puluh lima juta rupiah);
- 9) Bahwa Penggugat Rekonvensi sejak dikenakan status skorsing menerima upah ternyata terdapat selisih dengan sebelum skorsing, sehingga terdapat kekurangan upah sebagai berikut:

Upah sebelum di skorsing:

- Upah bulan Nopember 2017 Rp21.263.720,00
- Upah bulan Desember 2017 Rp21.263.720,00
- Jika dirata ratakan = Rp21.263.720,00 /perbulan

Upah sejak discorsing:

- Upah bulan Januari 2018 Rp19.263.720,00
- Upah bulan Februari 2018 Rp19.263.720,00
- Upah bulan Maret 2018 Rp19.263.720,00
- Jika dirata ratakan = Rp19.263.720,00

Sehingga kekurangan atas upahnya

$$\text{Rp21.263.720,00} - \text{Rp19.263.720,00} = \text{Rp2.000.000,00}$$



Kekurangan upah sejak Oktober 2017 sampai diajukan gugatan Februari 2021 adalah 40 bulan adalah Rp80.000.000,00 (Delapan puluh juta rupiah), Jumlah poin 1 sampai dengan poin ke 6 adalah Rp305.180.000,00 (tiga ratus lima juta seratus delapan puluh ribu rupiah);

Bahwa hak-hak dari Penggugat Rekonvensi yang tidak terbayarkan diluar gaji pokok sebagai pendapatan sebesar Rp225.180.000,00 (dua ratus dua puluh lima juta seratus delapan puluh ribu rupiah);

10) Bahwa ketentuan PKB XIX 2015-2017 PT Freeport Indonesia Pasal 20 ayat 9 dalam penjelasannya "Yang dimaksud dengan frasa "kesengajaan atau kelalaian pengusaha dan/atau kesalahan" adalah berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Pasal 55. (1) Apabila upah terlambat dibayar, maka mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari hari dimana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah dengan 5 % (lima persen) untuk tiap hari keterlambatan. Sesudah hari kedelapan tambahan itu menjadi 1 % (satu persen) untuk tiap hari keterlambatan, dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50 % (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan. (2) Apabila sesudah sebulan upah masih belum dibayar, maka disamping berkewajiban untuk membayar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha diwajibkan pula membayar bunga yang ditetapkan oleh bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan;

- a. Maka sudah sepantasnya Tergugat Rekonvensi dikenakan hukuman mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal pembayaran gaji, Tergugat Rekonvensi dikenakan denda sebesar 5% untuk setiap hari keterlambatan dari jumlah gaji dan atau hak yang harus dibayarkan kepada Penggugat Rekonvensi;
- b. Sesudah hari kedelapan, jika hak-hak Penggugat Rekonvensi masih belum dibayarkan, maka Tergugat Rekonvensi dikenakan denda sesuai poin sebelumnya dan ditambah 1% untuk setiap hari keterlambatan;
- c. Sesudah sebulan, jika hak dari Penggugat Rekonvensi masih belum dibayarkan, Tergugat Rekonvensi dikenakan denda sesuai dua poin sebelumnya, lalu ditambah dengan bunga sejumlah suku bunga bank untuk kredit perusahaan;
- d. Bahwa dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 155 ayat (2) berbunyi : "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap



melaksanakan segala kewajibannya” Jo Pasal 157 A UU Cipta Kerja Nomor 11 tahun 2020, sehingga dengan demikian Penggugat Rekonvensi masih menerima hak-hak sebagai pekerja;

- 11) Bahwa berdasarkan pengajuan gugatan PHK tersebut, Tergugat Rekonvensi tidak membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Penggugat adalah sebagai sebesar Rp288.180.000,00 (dua ratus delapan puluh delapan juta seratus delapan puluh ribu rupiah) terhitung sejak bulan Oktober 2017 sampai pengajuan gugatan diajukan Februari 2021 ditambah dendanya sesuai ketentuan perundangan yang berlaku dan tetap membayar upah/gaji selanjutnya sebesar Rp21.263.720,00 (dua puluh satu juta dua ratus enam puluh tiga ribu tujuh ratus dua puluh rupiah) untuk setiap bulan dan hak-hak dari Penggugat Rekonvensi diberikan tiap-tiap tahun adalah Rp99.600.000,00 (sembilan puluh sembilan juta enam ratus ribu rupiah) selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum mempunyai kekuatan hukum tetap;
- 12) Bahwa sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pasal 96, Penggugat Rekonvensi memohon kepada pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura cq Majelis Hakim Yang Mulia untuk memutuskan terlebih dahulu tuntutan dalam provisi ini dengan memerintahkan Tergugat memberikan hak-hak Penggugat Rekonvensi yang tidak diterima/dibayarkan antara lain yaitu membayar hak-hak sebagaimana tersebut dalam provisi diatas sebesar Rp288.180.000,00 (dua ratus delapan puluh delapan juta seratus delapan puluh ribu rupiah) dan tetap membayar upah/gaji selanjutnya Rp21.263.720,00 (dua puluh satu juta dua ratus enam puluh tiga ribu tujuh ratus dua puluh rupiah) untuk setiap bulan dan hak-hak dari Penggugat Rekonvensi diberikan tiap-tiap tahun adalah Rp56.760.000,00 (lima puluh enam juta tujuh ratus enam puluh ribu rupiah) selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum mempunyai kekuatan hukum tetap;
- 13) Bahwa dengan tidak memberikan putusan sela berarti telah tidak memberikan kepastian kelangsungan penghasilan kepada pekerja/buruh untuk menafkahi keluarganya sehingga bisa dikatagorikan juga telah melanggar hak konstitusional pekerja dan keluarganya, sebagaimana diatur Pasal 28D Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta

Halaman 40 dari 76 halaman Putusan nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;

- 14) Bahwa telah ada rujukan yang dapat dipergunakan oleh Majelis Hakim dalam mengambil keputusan sela yang dimohonkan dalam perkara ini dengan merujuk terhadap putusan dalam perkara Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 7/G/2008/PHI.Smda antara PT. Total E&P Indonesia dengan Ir. Rommel Ginting menyatakan bahwa:

Mengadili:

Dalam provisi:

- Mengabulkan tuntutan provisi dari Penggugat;
- Memerintahkan kepada Penggugat untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Tergugat setiap bulan sebesar Rp31.884.090,00 (tiga puluh satu juta delapan ratus delapan puluh empat ribu sembilan puluh rupiah) sejak bulan November 2007 sampai putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap;

- 15) Bahwa agar kiranya Tergugat Rekonvensi mematuhi putusan sela yang akan dijatuhkan oleh Majelis Hakim dalam perkara ini maka Penggugat Rekonvensi mohon kiranya dapat diletakkan sita jaminan harta benda milik Tergugat Rekonvensi berupa: 1 (satu) unit tanah dan bangunan di atasnya terdapat kantor Freeport Indonesia Co PT milik Tergugat Rekonvensi terletak di Jln OB-2 Kuala Kencana Timika; apabila Tergugat Rekonvensi tidak mau mentaati isi putusan sela dan selanjutnya melakukan lelang terbuka untuk umum terhadap benda sita jaminan agar hasilnya dapat dipergunakan untuk memenuhi isi putusan sela dimaksud;

DALAM POKOK PERKARA

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 gugatan konvensi maupun dalam pokok perkara gugatan konvensi merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dan mohon terulang kembali secara keseluruhan dalam gugatan rekonvensi ini;
2. 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 mangkir penggunaan Pasal 168 ayat (1)

Halaman 41 dari 76 halaman Putusan nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



PHI PT. FI tahun 2015-2017 dan diputuskan setelah Penggugat Rekonvensi menghadap Penggugat pada tanggal 20 Oktober 2017, sedangkan PHI PT. FI tahun 2015-2017 telah berakhir pada tanggal 30 September 2017 hal ini sesuai dengan Pasal 65 PHI PT.FI tahun 2015-2017;

3. Bahwa Tergugat Rekonvensi juga memaksakan penggunaan PKB/PHI PT. FI tahun 2017-2019 yang disusun oleh Tergugat Rekonvensi bersama PUK SPKEP SPSI PT.FI pimpinan LUKAS SALEO yang masih bermasalah dan perkaranya masih berproses disidangkan di PN Jakarta Pusat dengan perkara Nomor 531/Pdt.G/2017/PN-JKT.PST terdaftar di kepaniteraan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tanggal 12 Oktober 2017 dan perkara ini masih ditingkat kasasi serta belum ada putusan hukum yang berkekuatan hukum tetap sehingga ketentuan ketentuan yang dipakai dalam gugatan konvensi tidak berdasar pada hukum dan kepatutan;
4. Bahwa Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi secara nyata telah melakukan perbuatan melawan hukum dalam menyusun atau membuat perjanjian kerja bersama (PKB), dengan pengurus yang tidak mempunyai legal standing sebagai pihak dalam kepengurusan serikat (*persona standi in judicio*). Kalau belum ada pengurus yang legal, sikap menunggu sampai terbentuknya satu pengurus yang representatif dan resmi serta cakap bertindak (vide Pasal 1320 ayat 2 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [KUHPer] jo Pasal 330 dan Pasal 1329 serta Pasal 1330 KUHPer).Vide Ulasan lengkap : penyelesaian dualisme kepemimpinan serikat pekerja (hukumonline.com);
5. Bahwa Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi secara nyata telah mengajukan gugatan konvensi berdasarkan pasal-pasal tentang mangkir yang terdapat dalam PKB/PHI PT FI tahun 2015-2017 yang tidak sesuai dengan kenyataan dan PHK sepihak dengan "Alasan Mendesak" yang terdapat dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tidak sesuai dan tidak sebanding antara kesalahan berat ex Pasal 158 UU Ketenagakerjaan dengan alasan mangkir yang dituduhkan kepada Penggugat Rekonvensi;
6. Bahwa Tergugat Rekonvensi telah memutuskan menilai bahwa Penggugat Rekonvensi telah melakukan pelanggaran berat dengan mengkamufleskan kata menggunakan kata-kata "Pelanggaran Serius" dan merujuk kepada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 pada nomor 4, sedangkan dalam UU Ketenagakerjaan dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE-13/MEN/SJ-

Halaman 42 dari 76 halaman Putusan nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



HK/I/2005 tidak dikenal adanya "Pelanggaran Serius" sementara pelanggaran yang dituduhkan kepada Penggugat Rekonvensi adalah mangkir yang tidak termasuk dalam ex Pasal 158 UU Ketenagakerjaan;

7. Bahwa berdasarkan hasil pengujian sepihak dari Tergugat Rekonvensi tidak dapat dipakai sebagai dasar untuk melakukan PHK karena Penggugat Rekonvensi tidak melakukan pelanggaran serius seperti yang tertuang dalam ex Pasal 158 UU Ketenagakerjaan. Karena Tergugat Rekonvensi telah melakukan penyidikan sendiri dan memutuskan sendiri bahwa Penggugat Rekonvensi telah dituduh bersalah dengan dalil "Pelanggaran Serius" tanpa adanya petunjuk atau perintah dari penyidik kepolisian karena permasalahan ini adalah permasalahan tergolong pelanggaran berat 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;

Bahwa Penggugat Rekonvensi bersama sama dengan karyawan lain melakukan mogok kerja secara sah dan mogok kerja massal yang dilakukan telah mendapatkan payung hukum dengan melaksanakan Pasal 26 ayat (11) PHI PT FI tahun 2015-2017 dan telah mendapatkan persetujuan dari Gubernur Papua dengan surat Nomor 540/14807/SET tertanggal 19 Desember 2018 dan penegasan surat dari Dinas Tenaga Kerja Prov Papua Nomor 560/1271 tertanggal 12 September 2018 dengan tegas menyatakan mogok kerja tersebut sah, apabila ternyata dikemudian hari dijumpai adanya pelanggaran dalam mogok kerja maka sanksi yang dikenakan bukan mangkir akan tetapi merujuk pada Pasal 30.[31.32] PHI PT FI tahun 2015-2017 dengan sanksi PHK;

8. Bahwa Tergugat Rekonvensi dengan mengajukan gugatan konvensi di pengadilan hubungan industrial telah melakukan perbuatan melawan hukum atas kebebasan berserikat Pasal 28 UU Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh;
9. Bahwa Tergugat Rekonvensi dengan mengajukan gugatan konvensi di pengadilan hubungan industrial yang tidak berdasarkan pada hukum adalah merupakan perbuatan melawan hukum yang merugikan kepentingan Penggugat Rekonvensi;

Bahwa perbuatan melawan hukum yang diperbuat oleh Tergugat Rekonvensi keterkaitan kebebasan berserikat dan dalam salah satu kegiatan serikat pekerja salah satunya mogok kerja yang diatur dalam Pasal 137, Pasal 143 ayat 1 Jo. Pasal 144 poin b, Pasal 185 Jo. 187 UU



no 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 28 Jo Pasal 43 UU no 21 Tahun 2000;

Bahwa Tergugat Rekonvensi telah memberikan surat skorsing kepada Penggugat Rekonvensi tanpa dasar hukum yang jelas merupakan pelanggaran hukum sehingga menimbulkan kerugian materiil berupa hak hak yang seharusnya diterima Penggugat Rekonvensi sejak Oktober 2017 sampai dengan Februari 2021 sebesar Rp288.180.000,00 (dua ratus delapan puluh delapan juta seratus delapan puluh ribu rupiah) dan sudah selayaknya menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar hak-hak Penggugat Rekonvensi sebesar Rp56.760.000,00 (lima puluh enam juta tujuh ratus enam puluh ribu rupiah) setiap tahunnya;

Bahwa Tergugat Rekonvensi juga tidak membayar hak-hak dari Penggugat Rekonvensi maka sudah sepantasnya Tergugat Rekonvensi dihukum untuk membayar hak Penggugat Rekonvensi pendapatan sebulan dari nilai rata-rata pendapatan sebesar Rp21.263.720,00 (dua puluh satu juta dua ratus enam puluh tiga ribu tujuh ratus dua puluh rupiah) diberikan sampai adanya putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap;

10. Bahwa Penggugat Rekonvensi memiliki hak hak yang belum dibayarkan oleh Tergugat Rekonvensi selama ini:
 - a. Tunjangan Complition Bonus (CB) yang diterima 2 kali dalam setahun setiap bulan Februari dan Agustus, yang belum diterima bulan Februari 2018, 2019, 2020 dan 2021 dan Agustus 2018, 2019 dan 2020 dimana data semuanya ada pada Tergugat Rekonvensi (beban pembuktian terbalik);
 - b. PBA monthly (PBAM-bonus-kinerja) diberikan setiap bulan, yang belum diterima Nopember 2017 sampai dengan Februari 2021;
 - c. Hak atas hari cuti 52 hari setiap tahun, yang belum digunakan tahun 2018, 2019 dan 2020 diconvert dengan nilai uang pertahun hak cuti/hari kerja x upah = $52/24 \times \text{Rp}21.263.720,00 = \text{Rp}46.071.393,00 \times 3 = \text{Rp}138.124.180,00$ (seratus tiga puluh delapan juta seratus dua puluh empat ribu seratus delapan puluh rupiah);
 - d. Hak atas tiket pesawat pulang pergi (PP) dimana keluarga berada 3 kali pertahun, yang belum digunakan tahun 2018, 2019 dan 2020 = 9 kali pulang pergi (PP);
11. 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 di tempat semula sebelum dikenakan skorsing;

12. Bahwa Tergugat Rekonvensi melakukan PHK terhadap Penggugat Rekonvensi adalah perbuatan melawan hukum dikarenakan proses PHK dilalui tanpa adanya surat peringatan dan perbuatan Tergugat Rekonvensi bertentangan dengan amanah Pasal 161 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut". Bahwa Tergugat Rekonvensi dalam perkara gugatan konvensi sama sekali tidak tergambar kapatuhan Tergugat Rekonvensi dalam menjalankan amanah Pasal 161 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003;
13. Bahwa Tergugat Rekonvensi dalam menjalankan misinya terbukti telah melanggar atau melakukan perbuatan melawan hukum seperti tersebut diatas yaitu UU Ketenagakerjaan yang dilanggar akan bukan hanya UU yang dilanggar akan tetapi PHI PT FI tahun 2015-2017 yang nota bene adalah produk yang agungkan dalam perkara ini ternyata penggunaan aturan Pasal 27 PHI PT FI tahun 2015-2017 bertentangan dengan Pasal 32 tentang Ketentuan Umum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang berbunyi: "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan tindakan disiplin terakhir setelah usaha pencegahan dan pembinaan serta perbaikan tidak membuahkan hasil yang memuaskan atau gagal, kecuali terhadap tindakan-tindakan tertentu yang dimungkinkan untuk diambil tindakan PHK oleh perusahaan sesuai ketentuan perusahaan dan/atau peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Juga bertentangan dengan Pasal 33 ayat (1) PHI PT FI tahun 2015-2017 yang berbunyi: "1) PHK karena Pelanggaran Disiplin dilakukan karena pekerja melakukan pelanggaran ketentuan perusahaan seperti diatur dalam PHI ini. Perusahaan dapat melakukan PHK setelah pekerja yang bersangkutan diberikan peringatan tertulis pertama, kedua, dan ketiga secara akumulatif dan/atau berturut-turut;
14. Bahwa PHI PT FI tahun 2017-2019 yang nota bene adalah produk yang dipakai Tergugat Rekonvensi sebagai alas menggugat dalam perkara ini ternyata penggunaan aturan Pasal 26.10 PHI PT FI tahun 2017-2019



bertentangan atau berlawanan dengan Pasal 31 ayat 2 dan 32 ayat (1) PHI PT FI tahun 2017-2019;

15. Bahwa Pasal 86 UU no 2 tahun 2004 "Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka pengadilan hubungan industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan;
16. Bahwa adanya interpretasi norma hukum ketenagakerjaan Penggugat Rekonvensi sedang melakukan pemogokan sesuai peraturan perundangan sedangkan Tergugat Rekonvensi menyatakan mangkir;
17. Bahwa adanya interpretasi norma hukum ketenagakerjaan Tergugat Rekonvensi membayar hak selama scorsing kepada Penggugat Rekonvensi hanya memberikan upah pokok;
18. Bahwa dengan adanya perbuatan melawan hukum dari Tergugat Rekonvensi sebagaimana tersebut di atas, telah nyata merugikan kepentingan Penggugat Rekonvensi berupa 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) jumlah kerugian tersebut akan bertambah sebesar 2,5% setiap bulan sampai Tergugat Rekonvensi membayar seluruhnya;
19. 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 berupa 1 (satu) bidang tanah dan bangunan di atasnya terdapat kantor perwakilan PT Freeport Indonesia terletak di Jln Angkasa Raya nomor 5-6 Angkasa Pura Jayapura Utara kota Jayapura;
20. Bahwa Tergugat Rekonvensi telah terbukti melakukan perbuatan melawan hukum maka sudah sepatutnya Penggugat Rekonvensi mohon kiranya dapat dipekerjakan kembali ditempat semula sebelum diberikan sanksi skorsing;
21. Bahwa dalam Negara Hukum Republik Indonesia (*rechts staat*), hak-hak privat setiap warga negara (*subjektive privat rechts*) haruslah mendapat perlindungan dari segala tindakan melawan hukum yang dilakukan pihak lain (*incasu* Tergugat Rekonvensi), oleh karenanya Penggugat Rekonvensi selaku pihak yang telah dirugikan hak serta kepentingannya (*justicia balance*);



22. 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:

DALAM PROVISI

- a. Menghukum Tergugat Rekonvensi membayar hak-hak Penggugat Rekonvensi tunai sebesar Rp305.180.000,00 (tiga ratus lima juta seratus delapan puluh ribu rupiah);
- b. Menghukum Tergugat Rekonvensi membayar upah/gaji sebesar untuk setiap bulan sebesar Rp21.263.720,00 (dua puluh satu juta dua ratus enam puluh tiga ribu tujuh ratus dua puluh rupiah) selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum mempunyai kekuatan hukum tetap;
- c. Menghukum Tergugat Rekonvensi membayar sebesar Rp56.760.000,00 (lima puluh enam juta tujuh ratus enam puluh ribu rupiah) setiap tahunnya sampai dengan putusan perkara ini memiliki kekuatan hukum tetap;
- d. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan untuk memenuhi isi putusan sela;

DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan mengabulkan seluruh gugatan rekonvensi dari Penggugat Rekonvensi;
2. Menyatakan mogok kerja yang telah dilakukan Penggugat Rekonvensi sejak 1 Mei 2017 s/d gugatan rekonvensi dari Penggugat Rekonvensi dinyatakan mogok kerja sah sesuai ketentuan Pasal 137 dan 140 Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003;
3. Menyatakan PKB XX Periode 2017-2019 batal demi hukum;
4. Menyatakan Tergugat Rekonvensi telah melakukan perbuatan melawan hukum;
5. Menyatakan mempekerjakan Penggugat Rekonvensi ditempat semula;
6. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar kerugian materiil tunai Rp305.180.000.00 (tiga ratus lima juta seratus delapan puluh ribu rupiah) pada saat putusan ini diucapkan dan;
7. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar Rp99.600.000.00 (sembilan puluh sembilan juta enam ratus ribu rupiah) setiap tahunnya sampai dengan putusan perkara ini memiliki kekuatan hukum tetap;
8. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar gaji bulanan sebesar Rp21.263.720,00 (dua puluh satu juta dua ratus enam puluh tiga ribu tujuh



ratus dua puluh rupiah) untuk setiap bulan selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum mempunyai kekuatan hukum tetap;

9. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar tunjangan Tunjangan Complition Bonus (CB), PBA monthly (PBAM-bonus-kinerja), hak atas hari cuti, hak atas tiket Pesawat pulang pergi (PP) sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan Tergugat Rekonvensi;
10. Menghukum Tergugat Rekonvensi dengan membayar kerugian materill dan immaterial sebesar Rp10.000.000.000,00 (sepuluh milyar rupiah) jumlah kerugian tersebut akan bertambah sebesar 2,5% setiap bulan sampai Tergugat Rekonvensi membayar seluruhnya;
11. Menyatakan sita jaminan sah dan berharga;
12. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar seluruh biaya perkara yang ditimbulkan dalam gugatan rekonvensi ini;
13. Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa;

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 tersebut Penggugat tidak mengajukan replik, dan Tergugat juga tidak mengajukan duplik;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian cocok dengan aslinya dan sebagian lainnya tidak ada aslinya, bukti-bukti tersebut diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-85, yaitu sebagai berikut:

1. Bukti P-1: Fotokopi sesuai dengan aslinya Perjanjian kerja Tergugat tertanggal 28 Juli 2004;
2. Bukti P-2: Fotokopi sesuai dengan aslinya Employee General Information–TPRA PROD (Informasi Umum Pekerja);
3. Bukti P-3: Fotokopi sesuai dengan aslinya Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor Kep. 013/PHIJSK-PK/PKB/I/2018 tanggal 26 Januari 2018 tentang Perjanjian Kerja Bersama antara PT. Freeport Indonesia dengan PUK SP KEP SPSI PT Freeport Indonesia;
4. Bukti P-4: Fotokopi sesuai dengan aslinya Surat Kementerian



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Ketenagakerjaan RI tanggal 26 Januari 2018 perihal Pendaftaran PKB;

5. Bukti P-5: Fotokopi dari buku PKB isi ketentuan Pasal 65 ayat (1) PKB PT. Freeport Indonesia Edisi XIX tahun 2015-2017;
6. Bukti P-6: Fotokopi dari buku isi PKB ketentuan Pasal 67 PKB PTFI 2015-2017;
7. Bukti P-7: Fotokopi dari buku PKB halaman 107 PKB PTFI 2015-2017;
8. Bukti P-8: Fotokopi dari buku PKB halaman 108 PKB PTFI 2015-2017;
9. Bukti P-9: Fotokopi dari buku PKB isi ketentuan Pasal 66 ayat (1) PKB PT. Freeport Indonesia Edisi XX tahun 2017-2019;
10. Bukti P-10: Fotokopi dari buku PKB isi ketentuan Pasal 68 PKB PTFI 2017-2019;
11. Bukti P-11: Fotokopi dari buku PKB halaman 55 PKB PTFI 2017-2019;
12. Bukti P-12: Fotokopi dari buku PHI halaman 62 PHI 2015-2017;
13. Bukti P-13: Fotokopi dari buku PHI halaman 62 s.d 63 PHI 2017-2019;
14. Bukti P-14: Fotokopi dari buku isi ketentuan Pasal 1338 alinea kesatu KUHPerdata;
15. Bukti P-15: Fotokopi dari buku UU isi ketentuan Pasal 126 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
16. Bukti P-16: Fotokopi dari buku isi PKB ketentuan Pasal 8 ayat (3) PKB PTFI 2015-2017;
17. Bukti P-17: Fotokopi dari buku PKB isi ketentuan Pasal 8 ayat (3) PKB PTFI 2017-2019;
18. Bukti P-18: Fotokopi sesuai dengan aslinya Laporan Dugaan Pelanggaran, tanggal 4 Oktober 2017;
19. Bukti P-19: Fotokopi sesuai dengan aslinya Tiket Pelanggaran, tanggal 4 Oktober 2017;
20. Bukti P-20: Fotokopi sesuai dengan aslinya Surat Panggilan Pertama, tanggal 6 Oktober 2017;
21. Bukti P-21: Fotokopi sesuai dengan aslinya Resi Pengiriman Surat dari Kantor Pos Timika, tanggal 10 Oktober 2017;
22. Bukti P-22: Fotokopi sesuai dengan aslinya Surat Panggilan Kedua, tanggal 12 Oktober 2017;
23. Bukti P-23: Fotokopi sesuai dengan aslinya Resi Pengiriman Surat dari Kantor Pos Timika, tanggal 12 Oktober 2017;
24. Bukti P-24: Fotokopi sesuai dengan aslinya Daftar Hadir Verifikasi, tanggal 22 November 2017;

Halaman 49 dari 76 halaman Putusan nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/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

25. Bukti P-25: Fotokopi sesuai dengan aslinya Laporan Verifikasi, tanggal 16 Oktober 2017;
26. Bukti P-26: Fotokopi dari buku isi ketentuan Pasal 27 ayat (9) huruf e Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi IX Periode 2015-2017;
27. Bukti P-27: Fotokopi dari buku isi ketentuan Pasal 27 ayat (10) PHI PTFI 2015-2017;
28. Bukti P-28: Fotokopi dari buku isi ketentuan Pasal 26 ayat (10) Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi X Periode 2017-2019;
29. Bukti P-29: Fotokopi dari buku isi ketentuan Pasal 168 ayat (1) UU 13/2003;
30. Bukti P-30: Fotokopi sesuai dengan aslinya Formulir Pengajuan Pembebasugasan Sementara, tanggal 16 Oktober 2017
31. Bukti P-31: Fotokopi sesuai dengan aslinya Surat Pembebasugasan Sementara, tanggal 16 Oktober 2017;
32. Bukti P-32: Fotokopi sesuai dengan aslinya Daftar Hadir Pembentukan Tim Investigasi, tanggal 13 November 2017;
33. Bukti P-33: Fotokopi sesuai dengan aslinya Berita Acara Wawancara atas nama I Ketut Supriyatna, tanggal 18 November 2017;
34. Bukti P-34: Fotokopi sesuai dengan aslinya Berita Acara Wawancara atas nama Muhammad Anwar, tanggal 22 November 2017;
35. Bukti P-35: Fotokopi sesuai dengan aslinya Pengumpulan Fakta kasus industrial atas nama Muhammad Anwar, tanggal 24 November 2017;
36. Bukti P-36: Fotokopi sesuai dengan aslinya Pemberitahuan Tindakan Disiplin Pemutusan Hubungan Kerja, tanggal 5 Desember 2017;
37. Bukti P-37: Fotokopi sesuai dengan aslinya surat skorsing, tanggal 6 Desember 2017;
38. Bukti P-38: Fotokopi dari print out Surat Undangan Perundingan Bipartit, tanggal 14 Desember 2017;
39. Bukti P-39: Fotokopi sesuai dengan aslinya Surat Tanda Terima Undangan Bipartit I, tanggal 14 Desember 2017;
40. Bukti P-40: Fotokopi sesuai dengan aslinya Daftar Hadir Pertemuan Bipartit I, tanggal 19 Desember 2017;
41. Bukti P-41: Fotokopi dari print out Surat Undangan Perundingan

Halaman 50 dari 76 halaman Putusan nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



Bipartit, tanggal 19 Desember 2017;

42. Bukti P-42: Fotokopi sesuai dengan aslinya Surat Tanda Terima Surat Undangan Bipartit II, tanggal 19 Desember 2017;
43. Bukti P-43: Fotokopi sesuai dengan aslinya Daftar Hadir Pertemuan Bipartit II, tanggal 10 Januari 2018;
44. Bukti P-44: Fotokopi dari print out Surat Undangan Perundingan Bipartit, tanggal 10 Januari 2018;
45. Bukti P-45: Fotokopi sesuai dengan aslinya Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit, tanggal 10 Januari 2018;
46. Bukti P-46: Fotokopi sesuai dengan aslinya Memori Penjelasan Alasan dan Dasar Permohonan Mediasi Kasus Hubungan Industrial atas nama Sdr. Muhammad Anwar (Tergugat) – F874748, tanggal 29 Januari 2018;
47. Bukti P-47: Fotokopi sesuai dengan aslinya Surat Pencatatan Perselisihan Industrial atas nama Muhammad Anwar ID. 875812, tanggal 30 Januari 2018;
48. Bukti P-48: Fotokopi sesuai dengan aslinya surat Panggilan Mediasi I, tanggal 23 Mei 2018;
49. Bukti P-49: Fotokopi sesuai dengan aslinya Daftar Hadir, tanggal 28 Mei 2018;
50. Bukti P-50: Fotokopi sesuai dengan aslinya Surat Panggilan Mediasi II, tanggal 15 Februari 2019;
51. Bukti P-51: Fotokopi sesuai dengan aslinya Daftar Hadir, tanggal 26 Februari 2019;
52. Bukti P-52: Fotokopi sesuai dengan aslinya Surat Panggilan Mediasi III, tanggal 27 Februari 2019;
53. Bukti P-53: Fotokopi sesuai dengan aslinya Daftar Hadir, tanggal 11 Maret 2019;
54. Bukti P-54: Fotokopi sesuai dengan aslinya Surat Anjuran Perselisihan PHK, tanggal 11 Maret 2019;
55. Bukti P-55: Fotokopi sesuai dengan aslinya Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tanggal 27 Mei 2019;
56. Bukti P-56: Fotokopi sesuai dengan aslinya Surat Jawaban Atas Anjuran Mediator No. 565/60/ANJ/III/2019, tanggal 17 Mei 2019;

Halaman 51 dari 76 halaman Putusan nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

57. Bukti P-57: Fotokopi sesuai dengan aslinya Disciplinary History – TPRA Prod (catatan pelanggaran kerja) atas nama Muhammad Anwar (Tergugat);
58. Bukti P-58: Fotokopi sesuai dengan aslinya Keputusan Direksi PT Freeport Indonesia tentang Peraturan Dana Pensiun, tanggal 1 Maret 2018;
59. Bukti P-59: Fotokopi sesuai dengan aslinya Salinan Keputusan Dewan Komisiner Otoritas Jasa Keuangan Nomor: KEP-903/NB.11/2018 tentang Pengesahan Atas Peraturan Dana Pensiun Dari Dana Pensiun Freeport Indonesia Dewan Komisiner Otoritas Jasa Keuangan, tanggal 4 Oktober 2018;
60. Bukti P-60: Fotokopi sesuai dengan aslinya Surat Penjelasan Dana Pensiun Freeport Indonesia dan Status Kepesertaan Karyawan PT Freeport Indonesia pada Dana Pensiun Freeport Indonesia;
61. Bukti P-61: Fotokopi sesuai dengan aslinya perhitungan manfaat pensiun per 31 Oktober 2020 atas nama Muhammad Anwar, tertanggal 31 Oktober 2020;
62. Bukti P-62: Fotokopi sesuai dengan aslinya rincian perhitungan pesangon oleh PTFI, tanggal 1 Oktober 2020;
63. Bukti P-63: Fotokopi sesuai dengan aslinya Isi ketentuan Pasal 167 ayat (3) UU 13/2003;
64. Bukti P-64: Fotokopi sesuai dengan aslinya Rumusan Hukum Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Republik Indonesia Tahun 2015;
65. Bukti P-65: Fotokopi sesuai dengan aslinya Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 03 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan;
66. Bukti P-66: Fotokopi sesuai dengan aslinya Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI Nomor AHU-0032023.AH.01.02. Tahun 2018, tanggal 21 Desember 2018 tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas PT. Freeport Indonesia;
67. Bukti P-67: Fotokopi sesuai dengan aslinya Akta Pernyataan

Halaman 52 dari 76 halaman Putusan nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



Keputusan Para Pemegang Saham PT Freeport Indonesia Nomor 1190, tanggal 24 September 2020, yang dibuat oleh Notaris Mala Mukti, S.H., LL.M;

68. Bukti P-68: Fotokopi sesuai dengan aslinya Surat Kementerian Hukum dan HAM RI, Nomor AHU-AH.01.03-0390919, tanggal 25 September 2020, perihal: Penerimaan Pemberitahuan Perubahan Data Perseroan PT Freeport Indonesia;
69. Bukti P-69: Fotokopi dari fotokopi Surat Keputusan (PP SPKEP SPSI) Nomor: Kep.010/PP SPKEP/SPSI/IV/2014, tanggal 30 April 2017 tentang Pengesahan/Penguatan PUK SP KEP SPSI PTFI Periode 2014-2017;
70. Bukti P-70: Fotokopi dari fotokopi Surat Keputusan PP SPKEP SPSI Nomor: Kep.010/PP SPKEP/SPSI/IV/2017, tanggal 3 April 2017 tentang Pengesahan Perpanjangan Masa Bhakti PUK SP KEP SPSI PTFI Periode 2017-2018;
71. Bukti P-71: Fotokopi dari fotokopi Surat Keputusan PP SPKEP SPSI Nomor: Kep.018/PP FSP KEP/SPSI/VIII/2017, tanggal 30 Agustus 2017 tentang Pencabutan Surat Keputusan Perpanjangan Masa Bhakti PUK SP KEP SPSI PTFI Periode 2017-2018;
72. Bukti P-72: Fotokopi dari fotokopi surat pemberitahuan pencabutan SK Perpanjangan dari PP SPKEP SPSI, tanggal 4 September 2017;
73. Bukti P-73: Fotokopi dari fotokopi Kesimpulan rapat pengurus Pimpinan Pusat FSP KEP SPSI perihal pelaksanaan musyawarah unit kerja VIII PUK SP KEP SPSI PT Freeport Indonesia, tanggal 2 September 2017;
74. Bukti P-74: Fotokopi dari fotokopi Surat Keputusan PP SPKEP SPSI Nomor: Kep.020/PP FSP KEP/SPSI/IX/2017, tanggal 19 September 2017 tentang Pengesahan/Penguatan PUK SP KEP SPSI Periode PT Freeport Indonesia Periode 2017-2020;
75. Bukti P-75: Fotokopi dari fotokopi Dispensasi Pengurus PUK SPKEP SPSI PTFI Periode 21 Agustus - 20 September 2017, tertanggal 4 September 2017;
76. Bukti P-76: Fotokopi dari fotokopi Surat Pemberitahuan Kembali Bekerja tanggal 19 September 2017 yang ditujukan kepada

Halaman 53 dari 76 halaman Putusan nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



Ketua PUK SPKEP SPSI PT Freeport Indonesia untuk disampaikan kepada Sdr. Tri Puspital (Tergugat);

77. Bukti P-77: Fotokopi dari fotokopi Tanda Terima Surat Pemberitahuan Kembali Bekerja, tanggal 20 September 2017;
78. Bukti P-78: Fotokopi dari fotokopi surat pemberitahuan kembali bekerja, tanggal 19 September 2017 yang ditujukan kepada Sdr. Muhammad Anwar (Tergugat);
79. Bukti P-79: Fotokopi dari fotokopi surat tanggapan atas permohonan dispensasi, tanggal 28 September 2017;
80. Bukti P-80: Fotokopi dari fotokopi Isi ketentuan Pasal 59 Perjanjian Kerja Bersama Edisi XIX Tahun 2015-2017;
81. Bukti P-81: Fotokopi dari fotokopi slip gaji Muhammad Anwar (Tergugat) bulan Desember 2020;
82. Bukti P-82: Fotokopi dari fotokopi slip gaji Muhammad Anwar (Tergugat) bulan Januari 2021;
83. Bukti P-83: Fotokopi dari print out Isi ketentuan Pasal 58 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2001 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, tanggal 2 Februari 2021;
84. Bukti P-84: Fotokopi dari fotokopi kesepakatan bersama, tanggal 29 September 2017 antara PT. Freeport Indonesia (Penggugat) dan PUK SP KEP SPSI PTFI mengenai perpanjangan masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Pedoman Hubungan Industrial (PHI) PT. Freeport Indonesia selama 1 (satu) tahun, terhitung sejak tanggal 1 Oktober 2017-30 September 2018;
85. Bukti P-85: Fotokopi dari fotokopi kesepakatan bersama antara PT. Freeport Indonesia dan PUK SP KEP SPSI PTFI mengenai perpanjangan masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Pedoman Hubungan Industrial (PHI) PT. Freeport Indonesia selama satu tahun terhitung sejak tanggal 1 Oktober 2017-30 September 2018 dan komitmen untuk mematuhi PKB dan PHI, tanggal 30 september 2017;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut untuk mendukung dalil-dalil gugatannya Penggugat juga telah menghadirkan 5 (lima) orang saksi fakta di bawah sumpah yaitu saksi Asep Suardi, Andriko L G Pekade, Sultan Nannu, Agus Hugo Krey, dan saksi Hamzah Al Ghifari, yang selanjutnya untuk

Halaman 54 dari 76 halaman Putusan nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

keterangan saksi tersebut dianggap telah termuat dan terlampir dalam berita acara persidangan perkara ini dan menjadi satu bagian yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

Menimbang, bahwa demikian pula Tergugat untuk membuktikan dalil-dalil jawabannya telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian cocok dengan aslinya dan sebagian lainnya tidak ada aslinya lalu bukti-bukti diberi tanda bukti TK/PR-1 sampai dengan bukti TK/PR-33, yaitu sebagai berikut:

1. Bukti Fotokopi dari sistem konvensi pemutusan hubungan kerja TK/PR – 1 : tahun 1982;
2. Bukti Fotokopi dari fotokopi Undang-Undang Nomor 11 Tahun TK/PR – 2 : 1992 tentang Dana Pensiun;
3. Bukti Fotokopi dari fotokopi Keputusan Direksi PTFI Nomor : TK/PR – 3 : 001/SK/DPFI/XII/13 tentang Peraturan Dana Pensiun PTFI, tanggal 31 Desember 2013;
4. Bukti Fotokopi dari fotokopi Peraturan Pemerintah Republik TK/PR – 4 : Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun;
5. Bukti Fotokopi dari buku PKB XIX 2015-2017 dan PHI IX 2015- TK/PR – 5 : 2017 dari buku PKB-PHI ini diambil pasal-pasal yang berhubungan perkara *aquo*;
6. Bukti Fotokopi dari print out salinan putusan peninjauan kembali TK/PR – 6 : Nomor 096 PK/Pdt.Sus/2010 atas Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Nomor : 7/G/2008/PHI.Smda antara PT. Total E&P Indonesia dengan Ir. Rommel Ginting;
7. Bukti Fotokopi sesuai dengan aslinya kartu tanda anggota TK/PR – 7 : organisasi Pimpinan Cabang SP KEP SPSI Kabupaten Mimika;
8. Bukti Fotokopi dari fotokopi surat Interoffice Memorandum PTFI TK/PR – 8 : perihal informasi penting mengenai rencana mogok kerja, tanggal 30 April 2017;
9. Bukti Fotokopi dari fotokopi surat Freeport Mc. MoRan Inc. TK/PR – 9 : Kebijakan Hak Azasi, tanggal 1 Agustus 2017;
10. Bukti Fotokopi dari sistem slip gaji bulan Oktober 2017 atas TK/PR – 10: nama Tergugat;
11. Bukti Fotokopi dari sistem slip gaji bulan November 2017 atas TK/PR – 11: nama Tergugat;

Halaman 55 dari 76 halaman Putusan nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

12. Bukti Fotokopi dari sistem slip gaji bulan Desember 2017 non TK/PR – 12: staf atas nama Tergugat;
13. Bukti Fotokopi sesuai dengan asli surat dari Dinas Tenaga Kerja TK/PR – 13: Provinsi Papua Nomor 560/1271 tertanggal 12 September 2018 dengan tegas menyatakan mogok kerja tersebut sah, tanggal 12 September 2018;
14. Bukti Fotokopi sesuai dengan asli surat Gubernur Papua Nomor TK/PR – 14: 540/14807/SET tertanggal 19 Desember 2018 menegaskan surat dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Papua;
15. Bukti Fotokopi sesuai dengan asli berita seputar Papua.com TK/PR – 15: perihal mogok kerja karyawan Freeport sah, tanggal 8 Oktober 2018;
16. Bukti Fotokopi sesuai dengan asli berita dari seputar Papua.com TK/PR – 16: Freeport diultimatum Gubernur Papua pekerjaan lagi karyawan yang mogok kerja, tanggal 14 Februari 2019;
17. Bukti Fotokopi dari fotokopi surat anjuran Nomor TK/PR – 17: 565/58/ANJ/III/2019 ditujukan kepada Penggugat dan ditujukan kepada Tergugat melalui kuasa hukum, tanggal 11 Maret 2019;
18. Bukti Fotokopi dari fotokopi Risalah Penyelesaian Perselisihan TK/PR – 18: Hubungan Industrial;
19. Bukti Fotokopi dari fotokopi surat interoffice memorandum PTFI TK/PR – 19: perihal perkembangan proses perundingan pembaharuan PKB 2017-2019;
20. Bukti Fotokopi dari fotokopi surat interoffice memorandum PTFI TK/PR – 20: perihal perkembangan proses perundingan pembaharuan PKB 2017-2019, tanggal 1 Oktober 2019;
21. Bukti Fotokopi dari fotokopi surat anjuran Nomor TK/PR – 21: 565/13/ANJ/VII/2020 ditujukan kepada Penggugat dan ditujukan kepada Tergugat melalui kuasa hukum, tanggal 15 Juli 2020;
22. Bukti Fotokopi dari sistem surat dari Direktur Jenderal TK/PR – 22: Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor 4/120/HI.04.01/VII/2020, tanggal 25 Agustus 2020;
23. Bukti Fotokopi sesuai dengan asli data persidangan Nomor

Halaman 56 dari 76 halaman Putusan nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/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

- TK/PR – 23: 334/Pdt.Sus.PHI/2020/PN Jkt Pst, tanggal 11 Oktober 2020;
24. Bukti Fotokopi dari fotokopi surat tanggapan dari Penggugat
TK/PR – 24: terkait dengan pemberitahuan perpanjangan mogok kerja, tanggal 28 Oktober 2020;
25. Bukti Fotokopi sesuai dengan asli Pasal 157A Undang-Undang
TK/PR – 25: Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja cluster Ketenagakerjaan;
26. Bukti Fotokopi dari sistem PKB XX 2017-2019 dan PHI X 2017-
TK/PR – 26: 2019 dari buku PKB-PHI;
27. Bukti Fotokopi sesuai dengan asli Undang-Undang Nomor 10
TK/PR – 27: Tahun 2020 tentang Bea Materai;
28. Bukti Fotokopi sesuai dengan asli E-Brita kota "Program
TK/PR – 28: tabungan hari tua untuk masa depan, tanggal 28 April 2019;
29. Bukti Fotokopi sesuai dengan asli surat tanggapan dari Petra J
TK/PR – 29: Borumey tentang adanya anjuran nomor 565/13/Anj/VII/2020 tanggal 15 Juli 2020, tanggal 14 September 2020;
30. Bukti Fotokopi sesuai dengan asli relaas pemberitahuan isi
TK/PR – 30: putusan Kasasi dalam perkara Nomor 1407 K/Pdt.Sus-PHI/2020, tanggal 24 Februari 2021;
31. Bukti Fotokopi dari fotokopi pembentukan TIM pendidikan dan
TK/PR – 31: penyuluhan PHI 2015-2017 PT.FI, tanggal 22 Agustus 2016;
32. Bukti Fotokopi dari fotokopi surat dari Ombudsman RI Nomor
TK/PR – 32: B/96/LM.14-KS/0346.2018/III/2019 perihal Tindak Lanjut Hasil Pertemuan, tanggal 19 Maret 2019;
33. Bukti Fotokopi dari fotokopi surat dari Ombudsman RI tentang
TK/PR – 33: berita acara pertemuan, tanggal 2 Oktober 2019;
34. Bukti Fotokopi sesuai dengan asli Putusan Nomor 1407
TK/PR – 34: K/Pdt.Sus-PHI/2020;
35. Bukti Fotokopi dari fotokopi Slip Gaji atas nama Tergugat bulan
TK/PR – 35: Oktober 2020;
36. Bukti Fotokopi dari fotokopi Slip Gaji atas nama Tergugat bulan
TK/PR – 36: November 2020;

Halaman 57 dari 76 halaman Putusan nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/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)



37. Bukti Fotokopi dari fotokopi Slip Gaji atas nama Tergugat bulan TK/PR – 37: November 2020;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut untuk mendukung dalil-dalil jawabannya Tergugat juga telah menghadirkan 5 (lima) orang saksi fakta di bawah sumpah yaitu saksi Tri Puspital, Yonathan Iyai, Petra Jayaborumey, Antonius Awom dan saksi Valentinus Kabey 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;

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulannya secara tertulis tanggal 9 April 2021;

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 KONVENSİ

DALAM EKSEPSİ

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

1. *Disqualificatoire Exceptie*;
 - a. Bahwa dengan melihat identitas dari Penggugat jelas terlihat bahwa dalam perkara ini pemberi kuasa tidak ada karena tidak ada yang mewakili badan hukum PT Freeport Indonesia dalam hal ini direktur utama atau salah satu direktur yang disebutkan dalam identitas bagi Penggugat dan tidak jelas pula badan hukum PT Freeport Indonesia apakah badan hukum legal atau illegal karena tidak terlihat legal formal yang bersangkutan;
 - b. Bahwa Penggugat dalam gugatan ini tidak memiliki kualitas sebagai Penggugat karena di dalam gugatan ini tidak jelas siapa si pemberi kuasa sebagai Penggugat yang berakibat tidak jelas pula siapa si penerima kuasa. Seharusnya didalam gugatan tercantum posita terkait dengan "jati diri" dari badan hukum Penggugat dimana jelas disebutkan dalam posita tentang PT Freeport Indonesia, dengan apa badan hukum



PT Freeport Indonesia didirikan, apakah melalui akta pendirian dan apakah perubahan-perubahannya atau didirikan dengan tanpa adanya akta pendirian, sehingga hal ini masih gelap;

- c. Bahwa Penggugat tidak dapat meyakinkan legalitas dari pemberi kuasa, karena didalam gugatan badan hukum yang menamakan PT. Freeport Indonesia menyebutkan identitas beralamat di Jakarta Selatan, namun pada surat kuasa hanya tercantum Jakarta, sehingga tidak meyakinkan legalitas siapa yang pemberi kuasa;
 - d. Bahwa dengan tidak menyebutkan formalitas tentang badan hukum sebagai Penggugat maka Majelis Hakim tidak akan pernah tahu siapa subyek hukum pemberi kuasa dalam perkara ini, karena subyek hukum pemberi kuasa dalam perkara ini tidak diketahui maka Penggugat menjadi tidak berkualitas sebagai Penggugat;
 - e. Bahwa dalam gugatan perkara *aquo* telah melanggar Pasal 21 UU Nomor 10 Tahun 2020 tentang Bea Materai, karena dalam surat kuasa Penggugat menggunakan meterei 6000.00 sehingga dokumen terbukti kurang bayar maka perkara ini dianggap tidak pernah ada;
2. Gugatan Penggugat Prematur (*delatoire exceptie*);
- a. Bahwa Tergugat belum memasuki usia pensiun dan dana pensiun menjadi hak Tergugat yang tidak dapat dialihkan menjadi pesangon dan penghargaan akibat PHK oleh Penggugat;
 - b. Bahwa gugatan Penggugat telah mencampur adukan perselisihan, apakah PHK atau perselisihan Hak (upah proses);
3. Gugatan *Obscur Libel*;
Bahwa gugatan Penggugat tidak jelas, tidak sistematis, dan tidak saling mendukung;
4. Gugatan Kadaluwarsa;
Bahwa gugatan Penggugat mengajukan perkara PHK menggunakan pasal-pasal dalam PHI tahun 2015-2017 sedangkan perkara ini dimulai sejak adanya tiket pelanggaran tertanggal 4 Oktober 2017, dengan adanya Pasal 65 disebutkan masa berlaku PKB tahun 2015-2017 berakhir sejak 30 September 2017, dan Penggugat menerbitkan PKB tahun 2017-2019 menggantikan dan menghapus semua PKB dan PHI yang dibuat sebelumnya antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh, dengan demikian terbukti bahwa Penggugat menggunakan pasal-pasal yang telah kadaluwarsa dalam penyelesaian masalah ini;
5. *Exceptie Peremptoria*;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa Penggugat tidak dapat mengajukan gugatan dengan mengacu pada PKB dan PHI karena PKB XX tahun 2017-2019 dan PHI X tahun 2017-2019 sudah berakhir dan PKB penggantinya belum ditandatangani;

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

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

Menimbang, bahwa oleh karena pemberi kuasa dalam perkara *a quo* adalah direktur utama PT Freeport Indonesia kepada penasihat hukum Penggugat Eus Berkasa Law Office, dalam hal ini yang bertindak mewakili sebagai direksi sehingga pemberian hak kepada direksi untuk mewakili perseroan baik di dalam maupun diluar pengadilan merupakan konsekuensi logis dari direksi yang diberi hak untuk melakukan pengurusan dan perbuatan hukum PT Freeport Indonesia lainnya sebagaimana yang diatur dalam anggaran dasar perubahan dimaksud, 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, selanjutnya terkait dengan bea meterai surat kuasa Penggugat menggunakan meterai 6000, oleh karena Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2020 tentang Bea Meterai diundangkan pada tanggal 26 Oktober 2020 sedangkan pemberian surat kuasa Penggugat bertanggal 22 Oktober 2020 maka ketentuan undang-undang tersebut tidak boleh berlaku surut maka dari itu terhadap eksepsi *disqualificatoire* Tergugat tidak memiliki alasan hukum yang cukup dan haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi gugatan prematur karena Tergugat belum memasuki usia pensiun maka Majelis Hakim berpendapat gugatan Penggugat terkait dengan pemutusan hubungan kerja karena alasan mangkir yang mewajibkan Penggugat untuk membayar uang pesangon dan hak-hak lainnya kepada Tergugat dengan memperhitungkan dana pensiun sesuai dengan saldo akhir yang terkumpul. Pada sisi lain, tidak ada larangan

Halaman 60 dari 76 halaman Putusan nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/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)



dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun, untuk melakukan pembayaran uang pesangon menggunakan dana pensiun yang iurannya dibayarkan penuh oleh pihak Penggugat. Hal demikian tidak dapat diartikan bahwa dasar gugatan Penggugat karena PHK memasuki usia pensiun, faktanya tidak ada dalam gugatan Penggugat yang menerangkan bahwa Tergugat di PHK karena usia pensiun, maka dari itu terhadap eksepsi gugatan Penggugat prematur tidak memiliki alasan hukum yang cukup dan 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 menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat karena alasan mangkir sesuai dengan ketentuan Pasal 27 ayat (9) huruf e dan ayat (10) PHI PT Freeport Indonesia tahun 2015-2017 serta Pasal 26 ayat (10) PHI PTFI 2017-2019, dan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta mewajibkan Penggugat untuk membayar uang pesangon dan hak-hak lainnya kepada Tergugat dengan memperhitungkan dana pensiun sesuai dengan saldo akhir yang terkumpul, oleh karenanya terhadap eksepsi gugatan Penggugat kabur haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa terkait dengan eksepsi kadaluarsa dan eksepsi *peremptoria* karena Penggugat mengajukan gugatan menggunakan pasal-pasal perjanjian kerja bersama 1 Oktober 2017 sampai dengan 30 September 2019, yang sudah tidak berlaku lagi sejak 30 September 2019, maka Majelis Hakim merujuk pada bukti P-85 berupa kesepakatan bersama mengenai perpanjangan masa berlaku PKB selama 1 (satu) tahun dihubungkan dengan ketentuan Pasal 123 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun" selanjutnya ayat (2) menyatakan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dan serikat pekerja, oleh karenanya terhadap eksepsi kadaluarsa dan eksepsi *peremptoria* tidak memiliki alasan hukum yang cukup dan haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan hukum di atas, cukup beralasan bagi Majelis Hakim berkesimpulan eksepsi Tergugat tidak



memiliki alasan hukum yang cukup dan harus dinyatakan ditolak untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

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

Menimbang, bahwa setelah membaca dan mempelajari dengan seksama isi dan maksud dari surat gugatan Penggugat, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa yang menjadi pokok dari gugatan Penggugat ialah Penggugat bermaksud melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Tergugat dengan alasan karena Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja yakni tidak masuk kerja/mangkir selama lebih dari 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut terhitung sejak tanggal 21 September 2017 sampai dengan tanggal 15 Oktober 2017 tanpa suatu alasan yang sah dan patut atas pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut Penggugat akan membayarkan hak-hak Tergugat sebesar Rp329.658.004,00 (tiga ratus dua puluh sembilan juta enam ratus lima puluh delapan ribu empat rupiah) sebelum dipotong pajak serta besarnya kompensasi pemutusan hubungan kerja akan diperhitungkan dengan saldo dana pensiun yang iuarannya dibayar penuh oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah membantah dalil-dalil gugatan Penggugat dengan mendalilkan pada pokoknya Tergugat tidak terbukti melakukan pelanggaran mangkir seperti yang dimaksudkan oleh Penggugat didalam gugatannya, dimana unsur pelanggaran kerja mangkir Tergugat tidak memenuhi unsur yang dapat dikategorikan mangkir sesuai yang tertuang pada Pasal 27 ayat (9) huruf e, Pasal 27 ayat (10) PHI PT. FI 2015-2017 dan Pasal 26 ayat (1) PHI PT. FI 2017-2019, salah satu alasan Tergugat tidak masuk kerja dikarenakan Tergugat aktif dalam organisasi PUK SP KEP SPSI Kabupaten Mimika periode perpanjangan 2017-2018, dan ketidakhadiran Tergugat ditempat kerja pada tanggal 21 September 2017 sampai dengan 15 Oktober 2017 karena menunggu dispensasi periode 21 September 2017 sampai dengan 20 Oktober 2017 yang telah diajukan oleh Ketua/Sekretaris PC SP KEP SPSI Kabupaten Mimika pada tanggal 18 September 2017 kepada perusahaan PT. Freeport Indonesia;

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

1. Bahwa Tergugat adalah pekerja yang bekerja pada Penggugat sejak tanggal 28 Juli 2004 sampai dengan gugatan *a quo* didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura;



2. Bahwa jabatan terakhir Tergugat adalah sebagai foreman level I di Departemen MIS-Desktop Support dengan upah pokok setiap bulannya sebesar Rp17.300.000,00 (tujuh belas juta tiga ratus ribu rupiah) sebelum dipotong pajak;
3. Bahwa antara Penggugat dan seluruh Pekerja 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, serta Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XX Tahun 2017-2019 dan Buku Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi X Tahun 2017-2019 sehingga mengikat untuk dijalankan oleh kedua belah pihak;
4. Bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit dan mediasi telah dilakukan akan tetapi gagal;

Menimbang, bahwa dengan demikian yang menjadi perselisihan pokok antara Penggugat dan Tergugat dalam perkara ini adalah Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja yaitu dengan tidak masuk kerja atau mangkir, sehingga memenuhi kriteria pelanggaran fundamental berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat (9) huruf e jo, ayat (10) PHI PT. FI 2015-2017 dan Pasal 26 ayat (10) PHI PT. FI 2017-2019 serta Pasal 168 ayat (1) UU 13 tahun 2003 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 KUHP data;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-85 dan menghadirkan 5 (lima) orang saksi, yakni saksi Asep Suardi, Andriko G L Pekade, Sultan Nannu, Agus Hugo Kreey, dan Hamzah Al Ghifari;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil jawabannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda bukti TK/PR-1 sampai dengan bukti TK/PR -37 dan menghadirkan 5 (lima) orang saksi, yakni saksi Tri Puspital, Yonathan Iyai, Petra Jaya Borumey, Antonius Awom, dan Valentinus Kabey;

Menimbang, bahwa sebelum masuk pada pokok perkara Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebagai berikut:



Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti tertulis Penggugat yang diberi tanda bukti P-1, P-2, P-61, P-62 dan P-82 diperoleh fakta Tergugat adalah pekerja Penggugat sejak tanggal 28 Juli 2004 jabatan terakhir sebagai foreman level 1 di Departemen MIS-Desktop Support dengan upah pokok setiap bulannya sebesar Rp17.300.000,00 (tujuh belas juta tiga ratus ribu rupiah), dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat bersifat tetap, masa kerja dihitung sejak tanggal 28 Juli 2004 (16 tahun) sehingga untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat harus tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku i.c. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Cluster Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jo. Perjanjian Kerja Bersama Pedoman Hubungan Industrial yang berlaku di perusahaan;

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan terlebih dahulu **Petitem angka 2 (dua)** dimana Penggugat pada pokoknya memohon agar menyatakan Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Tahun 2015-2017, serta Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Tahun 2017-2019 adalah sah berlaku mengikat bagi Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja Penggugat, Majelis Hakim pertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa mengenai pengaturan terkait dengan perjanjian kerja bersama telah diatur dalam ketentuan Pasal 124 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka dalam hal isi perjanjian kerja bersama sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dinyatakan sah dan mempunyai kekuatan hukum mengikat berlaku bagi seluruh pekerja termasuk Tergugat;

Menimbang, bahwa oleh karena perjanjian kerja bersama pedoman hubungan industrial PT Freeport Indonesia tahun 2015-2017 serta perjanjian kerja bersama pedoman hubungan industrial PT Freeport Indonesia tahun 2017-2019 telah disepakati antara PUK serikat pekerja PT Freeport Indonesia dan telah merujuk pada ketentuan sebagaimana dimaksud Pasal 124 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kemudian perjanjian kerja bersama pedoman hubungan industrial telah terdaftar pada instansi kementerian ketenagakerjaan sebagaimana bukti P-4, serta bukti P-8 dan P-12 maka perjanjian kerja bersama pedoman hubungan industrial tersebut menjadi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pedoman dan aturan hukum yang mengikat bagi Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan di atas maka perjanjian kerja bersama pedoman hubungan industrial PT Freeport Indonesia tahun 2015-2017 serta perjanjian kerja bersama pedoman hubungan industrial PT Freeport Indonesia tahun 2017-2019 telah memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 124 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, oleh karena itu tuntutan Penggugat dalam petitum **angka 2 (dua)** telah beralasan hukum dan dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa untuk menentukan apakah benar Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja yakni pelanggaran tidak masuk kerja/mangkir sejak tanggal 21 September 2017 sampai dengan tanggal 15 Oktober 2017 tanpa suatu alasan yang sah, sehingga dari pelanggaran tersebut apakah Penggugat dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat, maka akan Majelis Hakim pertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa dari bukti P-19 berupa tiket pelanggaran tanggal 4 Oktober 2017, bukti P-18 berupa laporan dugaan pelanggaran tanggal 4 Oktober 2017, dihubungkan dengan keterangan saksi Asep Suardi, Sultan Nannu, dan Agus Hugo Kreey, dalam persidangan diperoleh fakta Tergugat tidak masuk kerja/mangkir sejak tanggal 21 September 2017 sampai dengan 15 Oktober 2017 tanpa alasan yang sah dan patut kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa dari bukti P-20 berupa surat panggilan pertama untuk datang melapor tanggal 11 Oktober 2017, bukti P-22 berupa surat panggilan kedua untuk datang melapor tanggal 17 Oktober 2017, dan bukti P-24 berupa daftar hadir verifikasi tanggal 22 November 2017, bukti P-25 berupa laporan verifikasi dihubungkan dengan keterangan saksi Sultan Nannu dan Asep Suardi, diperoleh fakta Penggugat telah memanggil Tergugat untuk hadir di tempat kerja dan melapor kepada Penggugat, pada panggilan kedua Tergugat hadir pada tanggal 16 Oktober 2017 dan langsung bertemu dengan saksi Sultan Nannu di IR setlemen dengan memberikan keterangan bahwa Tergugat tidak hadir di lokasi kerja melebihi dari 5 (lima) hari dikarenakan Tergugat mengajukan kepada Penggugat agar mendapatkan dispensasi dan setelah pertemuan tersebut Tergugat kembali tidak masuk kerja;

Menimbang, bahwa dari bukti P-34 berupa berita acara wawancara tanggal 22 November 2017 dihubungkan dengan keterangan saksi yang juga merupakan tim investigasi yakni Asep Suardi, dan Andriko G L Pekade sebagai tim investigasi, diperoleh fakta Penggugat telah melakukan investigasi kepada

Halaman 65 dari 76 halaman Putusan nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/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

Tergugat dari keterangan yang didapatkan, Tergugat tidak hadir di lokasi kerja melebihi dari 5 (lima) hari karena menunggu permohonan pengajuan dispensasi dari Pimpinan Caretaker PUK SPSI PT Freeport Indonesia kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa dari bukti P-71 berupa surat keputusan Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, dan Pertambangan SPSI (PP FSP KEP SPSI) tanggal 30 Agustus 2017 tentang Pencabutan Surat Keputusan Perpanjangan Masa Bakti PUK SP KEP SPSI PT Freeport Indonesia periode 2017-2018, bukti P-72 berupa surat pemberitahuan pencabutan SK perpanjangan dari PP FSP KEP SPSI kepada PC FSP KEP SPSI Kabupaten Mimika dan bukti P-74 berupa Surat Keputusan Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, dan Pertambangan SPSI (PP FSP KEP SPSI) tanggal 19 September 2017 tentang Pengesahan/Penguakuan PUK SP KEP SPSI PTFI periode 2017-2020, dihubungkan dengan keterangan saksi Asep Suardi membuktikan bahwa Tergugat per tanggal 19 September 2017 tidak lagi masuk dalam struktur kepengurusan PUK SP KEP SPSI PT Freeport Indonesia Kabupaten Mimika baik sebagai Caretaker, karena PP FSP KEP SPSI telah mencabut SK Perpanjangan Masa Bakti PUK SP KEP SPSI PT Freeport Indonesia periode 2017-2018 serta PP FSP KEP SPSI telah mengukuhkan pengurus baru PUK SP KEP SPSI PT Freeport Indonesia periode 2017-2020 yang didalam kepengurusannya tidak tercantum nama Tergugat;

Menimbang, bahwa dari bukti P-75 berupa dispensasi pengurus PUK SP KEP SPSI PT Freeport Indonesia periode 21 Agustus 2017 sampai dengan 20 September 2017 tertanggal 4 September dihubungkan dengan keterangan saksi Asep Suardi, diperoleh fakta bahwa dispensasi terakhir Penggugat kepada Tergugat sebagai pengurus PUK SP KEP SPSI PT Freeport Indonesia sebelum PP FSP KEP SPSI mengukuhkan pengurus baru PUK SP KEP SPSI PT Freeport Indonesia periode 2017-2020, yang mana setelah tanggal 20 September 2017 Tergugat seharusnya sudah kembali bekerja;

Menimbang, bahwa dari bukti P-76 berupa surat pemberitahuan kembali bekerja tanggal 19 September 2017 yang ditujukan kepada Ketua PUK SP KEP SPSI PT Freeport Indonesia untuk disampaikan kepada Tergugat, bukti P-78 berupa surat pemberitahuan kembali bekerja tanggal 19 September 2017 yang ditujukan kepada Tergugat, dihubungkan dengan keterangan saksi Asep Suardi, dan Andriko G L Pekade diperoleh fakta Penggugat telah melakukan pemanggilan untuk kembali bekerja kepada Tergugat akan tetapi Tergugat tidak hadir ditempat kerja;

Menimbang, bahwa dari bukti P-84, bukti P-85 berupa kesepakatan bersama tanggal 29 September 2017 antara PT Freeport Indonesia dan PUK

Halaman 66 dari 76 halaman Putusan nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



SP KEP SPSI PT Freeport Indonesia mengenai perpanjangan masa berlaku perjanjian kerja bersama (PKB) dan pedoman hubungan industrial (PHI) PTFI 2015-2017, dihubungkan dengan keterangan saksi Asep Suardi, dan Andriko G L Pekade, diperoleh fakta Penggugat bersama dengan PUK SP KEP SPSI PT Freeport Indonesia telah sepakat menggunakan perjanjian kerja bersama dan pedoman hubungan industrial tahun 2015-2017 sebagai aturan yang harus dipatuhi bersama dalam kurun waktu satu tahun sejak tanggal 1 Oktober 2017 sampai dengan 30 September 2018 hingga dikeluarkannya aturan yang baru;

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat telah terbukti tidak masuk kerja lebih dari 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa suatu alasan yang sah dan patut dikuatkan dengan bukti bertanda P-18, P-19, P-20, P-22, P-34, P-71, P-74, dan P-75 dihubungkan dengan keterangan saksi Andriko G L Pekade, dan Sultan Nannu maka merujuk pada ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jo. Pasal 154A ayat (1) huruf j Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Cluster Ketenagakerjaan, Tergugat dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri;

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat telah terbukti melakukan pelanggaran kerja yakni tidak masuk kerja/mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih secara berturut-turut, dimana pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut merupakan pelanggaran sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 27 ayat (9) huruf e jo. ayat (10) PHI PT. FI 2015-2017 dan Pasal 26 ayat (10) PHI PT. FI 2017-2019 (vide bukti P-26, P-27 dan P-28) yang mana sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas maka terhadap petitum **angka 3 (tiga)** dan **angka 4 (empat)** gugatan Penggugat beralasan hukum dan dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum **angka 5 (lima)** gugatan Penggugat yang mewajibkan Penggugat untuk membayar kepada Tergugat pembayaran uang pesangon dengan dipotong dan diperhitungkan saldo dana pensiun, maka Majelis Hakim pertimbangan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat telah terbukti melakukan pelanggaran kerja yakni mangkir/tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari berturut-turut, dan Penggugat dalam gugatannya bersedia memberikan kompensasi berupa uang pesangon sesuai dengan ketentuan Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan rincian sebagai berikut:

Halaman 67 dari 76 halaman Putusan nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. Uang pesangon $1 \times 9 \times \text{Rp}17.300.000,00 = \text{Rp}155.700.000,00$
 - b. Uang penghargaan masa kerja $1 \times 6 \times \text{Rp}17.300.000,00 = \text{Rp}103.800.000,00$
 - c. Uang penggantian hak, yang terdiri dari:
 - Penggantian perumahan dan pengobatan
 $15\% \times \text{Rp}259.500.000,00 = \text{Rp}38.925.000,00$
 - Kompensasi sisa hari cuti = $\text{Rp}25.556.818,00$
 - Relokasi Perdiem = $\text{Rp}500.000,00$
 - Unit penggantian saham = $\text{Rp}5.176.186,00$ +
- Jumlah = $\text{Rp}329.658.004,00$

Terbilang: (tiga ratus dua puluh sembilan juta enam ratus lima puluh delapan ribu empat rupiah);

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat telah mendaftarkan Tergugat pada program dana pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh Penggugat sebagaimana bukti bertanda P-58, P-59, P-60, disamping itu Penggugat dalam gugatannya mengajukan agar pembayaran uang pesangon dipotong dan diperhitungkan dengan dana pensiun Freeport Indonesia, maka Majelis Hakim pertimbangan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa sistem pendanaan suatu program dana pensiun memungkinkan terbentuknya akumulasi dana yang dibutuhkan. Akumulasi dana yang terhimpun dari penyelenggara program pensiun merupakan salah satu sumber dana yang diperlukan apabila terjadi resiko yang tidak diinginkan dari pemberi kerja seiring berkembangnya sistem ketenagakerjaan. Pengaturan mengenai dana pensiun diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun Jis. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor: KEP-903/NB.11/2018 tentang Pengesahan Atas Peraturan Dana Pensiun Dari Dana Pensiun Freeport Indonesia Dewan Komisioner Otoritas Jasa Keuangan;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun, memberikan 4 (empat) klasifikasi program manfaat pensiun yaitu pertama, manfaat pensiun normal adalah manfaat pensiun bagi peserta yang mulai dibayarkan pada saat peserta pensiun setelah mencapai usia pensiun normal atau sesudahnya. Kedua, manfaat pensiun dipercepat adalah manfaat pensiun bagi peserta yang dibayarkan bila peserta pensiun pada usia tertentu sebelum usia pensiun normal. Ketiga, manfaat pensiun cacat adalah manfaat pensiun bagi peserta yang dibayarkan bila peserta menjadi cacat. Keempat, manfaat pensiun ditunda adalah hak atas manfaat pensiun bagi peserta yang berhenti bekerja sebelum mencapai usia pensiun normal, yang ditunda pembayarannya sampai pada saat peserta pensiun sesuai dengan peraturan dana pensiun;

Halaman 68 dari 76 halaman Putusan nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/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 merujuk pada ketentuan Pasal 58 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyatakan pengusaha yang mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang dana pensiun, iuran yang dibayar oleh pengusaha dapat diperhitungkan sebagai bagian dari pemenuhan kewajiban pengusaha atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pisah akibat pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa dari bukti TK/PR-30, bukti TK/PR-34 berupa Putusan Mahkamah Agung Nomor 1407 K/Pdt.Sus-PHI/2020 bertanggal 17 November 2020, *Judex Juris* dalam pertimbangannya tidak membenarkan uang program pensiun mengurangi hak-hak Para Tergugat Konvensi karena PHK efisiensi, maka Majelis Hakim pertimbangkan sebagai berikut:

1. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2019 antara PT Freeport Indonesia Lawan Paschalis Jaflean dan kawan-kawan adalah pemutusan hubungan kerja karena efisiensi bukan pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun;
2. Hak-hak Tergugat dalam hal ini Paschalis Jaflean dan kawan-kawan telah diputus oleh Majelis Hakim merujuk pada ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Penggugat dalam hal ini PT Freeport Indonesia telah mengikutsertakan Para Tergugat Paschalis Jaflean dan kawan-kawan pada program dana pensiun yang iuarannya dibayar penuh oleh Penggugat. Program dana pensiun tidak hanya peruntukannya karena PHK memasuki usia pensiun, akan tetapi program dana pensiun dapat juga digunakan peruntukannya bagi peserta pensiun yang berhenti bekerja sebelum mencapai usia pensiun. Di samping itu, tidak ada larangan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun, memperhitungkan uang pesangon menggunakan dana pensiun;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 telah memberikan payung hukum terkait program dana pensiun dapat diperhitungkan sebagai bagian dari pemenuhan atas uang pesangon akibat pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa selanjutnya dari bukti P-58 berupa keputusan direksi PT Freeport Indonesia mengenai peraturan dana pensiun PT Freeport Indonesia, bukti P-59 berupa salinan dewan komisioner otoritas jasa keuangan tentang pengesahan atas peraturan dana pensiun dari dana pensiun PT Freeport Indonesia, bukti P-60 perihal penjelasan dana pensiun PT Freeport



Indonesia dan status kepesertaan karyawan PT Freeport Indonesia, bukti P-61 berupa perhitungan manfaat pensiun per 31 Oktober 2020 atas nama Tergugat, dari bukti tersebut membuktikan Penggugat telah mengikutsertakan Tergugat pada program dana pensiun yang iuarannya dibayar penuh oleh Penggugat sehingga merupakan hak dari Penggugat atas dana pensiun yang dicadangkan terhadap resiko pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat. Hal tersebut senada dengan Pasal 58 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, sebagaimana peraturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Cluster Ketenagakerjaan, yang memberikan legitimasi pembayaran pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pisah akibat pemutusan hubungan kerja diperhitungkan dengan dana pensiun yang iuarannya dibayar penuh oleh Pengusaha. Sedangkan Pasal 20 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun (bukti TK/PR-2), sebagaimana bantahan Tergugat dalam jawabannya adalah terkait dengan dana pensiun yang tidak dapat digunakan sebagai jaminan pinjaman bukan perhitungan uang pesangon menggunakan dana pensiun sehingga terhadap dalil yang demikian haruslah dikesampingkan;

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat diikutsertakan dalam program dana pensiun yang iuarannya dibayar penuh oleh Penggugat (vide bukti P-58, P-59, P-60, dan P-61) maka pembayaran atas uang pesangon akan dipotong dan diperhitungkan dengan dana pensiun sesuai saldo yang terkumpul hingga 31 Oktober 2020 adalah sesuai data yang tercantum pada table di bawah ini dengan formulasi, total pesangon sesuai gugatan Penggugat dikurangi dari saldo dana pensiun sama dengan selisih yang dibayar Penggugat dengan perincian sebagai berikut:

Nama Tergugat	Total perhitungan sesuai Pasal 161 (3) Gugatan Penggugat (Rp)	Saldo per 31 Oktober 2020 dana pensiun (Rp)	Selisih yang dibayar Penggugat (Rp)
Muhammad Anwar	Rp329.658.004,00	Rp211.600.679,00	Rp118.057.325,00

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

Menimbang, bahwa mengenai kewajiban pajak, Majelis Hakim menilai pajak ditanggung oleh masing-masing pihak sesuai dengan undang-undang



perpajakan dalam hal ini pajak atas kompensasi pemutusan hubungan kerja yang ditanggung oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa terkait dengan upah proses maka Majelis Hakim merujuk pada SEMA Nomor 3 Tahun 2015 yang pada pokoknya pemberian upah proses selama 6 (enam) bulan wajib dibayarkan Penggugat terhadap Tergugat, dengan perincian upah pokok Rp17.300.000,00 x 6 (enam) sama dengan Rp103.800.000,00 (seratus tiga juta delapan ratus ribu rupiah) maka dari itu terhadap petitum **angka 6 (enam), angka 7 (tujuh), angka 8 (delapan)** gugatan Penggugat beralasan hukum dan dapat dikabulkan;

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 seluruhnya;

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

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditentukan bahwa pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya yang nilai gugatannya dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) dan oleh karena nilai gugatan Penggugat di atas Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Tergugat dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan;

DALAM REKONVENSIS

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

DALAM PROVISI

Menimbang, bahwa Penggugat Rekonvensi menuntut dalam provisi pada pokoknya sebagai berikut

- a. Menghukum Tergugat Rekonvensi membayar hak-hak Penggugat Rekonvensi tunai sebesar Rp305.180.000,00 (tiga ratus lima juta seratus delapan puluh ribu rupiah);
- b. Menghukum Tergugat Rekonvensi membayar upah/gaji sebesar untuk setiap bulan sebesar Rp21.263.720,00 (dua puluh satu juta dua ratus enam



puluh tiga ribu tujuh ratus dua puluh rupiah) selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum mempunyai kekuatan hukum tetap;

- c. Menghukum Tergugat Rekonvensi membayar sebesar Rp56.760.000,00 (lima puluh enam juta tujuh ratus enam puluh ribu rupiah) setiap tahunnya sampai dengan putusan perkara ini memiliki kekuatan hukum tetap;
- d. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan untuk memenuhi isi putusan sela;

Menimbang, bahwa Majelis akan mempertimbangkan tuntutan provisi tersebut pada pokoknya sebagai berikut:

Menimbang, bahwa mengenai tuntutan provisi maka menurut Majelis dalam persidangan perkara *aquo* Majelis tidak pernah menjatuhkan putusan provisi, karena tidak memenuhi syarat formil untuk dijatuhkan putusan provisi sebagaimana Pasal 191 ayat (1) Rbg dan putusan provisi dapat dijatuhkan bersama dengan putusan akhir sebagaimana diatur dalam Pasal 332 RV, sehingga tuntutan Penggugat Rekonvensi tentang hal ini tidak beralasan hukum dan untuk itu patut ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai tuntutan provisi tentang membayar denda atas upah/gaji, upah/gaji, serta hak-hak Penggugat Rekonvensi, menurut Majelis hal ini sudah masuk dalam pokok perkara, bukan alasan yang dibenarkan dalam tuntutan provisi, sehingga tentang hal ini menurut Majelis juga tidak beralasan hukum, dan untuk itu patut ditolak;

Menimbang, bahwa selama persidangan perkara *aquo* Majelis tidak pernah melakukan sita jaminan, sehingga tentang hal ini menurut Majelis tidak beralasan hukum dan untuk itu tentang hal ini pun patut ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena semua tuntutan provisi dari Penggugat Rekonvensi ditolak, maka tuntutan provisi Penggugat Rekonvensi patut ditolak seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat Rekonvensi (Tergugat Konvensi) mengajukan tuntutan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan seluruh gugatan rekonvensi dari Penggugat Rekonvensi;
2. Menyatakan mogok kerja yang telah dilakukan Penggugat Rekonvensi sejak 1 Mei 2017 s/d gugatan rekonvensi dari Penggugat Rekonvensi dinyatakan mogok kerja sah sesuai ketentuan Pasal 137 dan 140 Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003;
3. Menyatakan PKB XX Periode 2017-2019 batal demi hukum;



4. Menyatakan Tergugat Rekonvensi telah melakukan perbuatan melawan hukum;
5. Menyatakan mempekerjakan Penggugat Rekonvensi ditempat semula;
6. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar kerugian materiil tunai Rp305.180.000.00 (tiga ratus lima juta seratus delapan puluh ribu rupiah) pada saat putusan ini diucapkan dan;
7. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar Rp99.600.000.00 (sembilan puluh sembilan juta enam ratus ribu rupiah) setiap tahunnya sampai dengan putusan perkara ini memiliki kekuatan hukum tetap;
8. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar gaji bulanan sebesar Rp21.263.720,00 (dua puluh satu juta dua ratus enam puluh tiga ribu tujuh ratus dua puluh rupiah) untuk setiap bulan selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum mempunyai kekuatan hukum tetap;
9. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar tunjangan Tunjangan Complition Bonus (CB), PBA monthly (PBAM-bonus-kinerja), hak atas hari cuti, hak atas tiket Pesawat pulang pergi (PP) sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan Tergugat Rekonvensi;
10. 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 membayar seluruhnya;
11. Menyatakan sita jaminan sah dan berharga;
12. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar seluruh biaya perkara yang ditimbulkan dalam gugatan rekonvensi ini;
13. Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa;

Menimbang, bahwa mengenai gugatan Rekonvensi Penggugat Rekonvensi (Tergugat dalam Konvensi), Majelis Hakim berpendirian oleh karena gugatan asal/konvensi 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/konvensi 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 seluruhnya 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 atas Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) dan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi berada pada pihak yang kalah, maka Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi harus dihukum untuk membayar semua biaya yang timbul dalam perkara ini, dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan;

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja 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 seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia periode 2015-2017 serta Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia periode 2017-2019 adalah sah berlaku mengikat bagi Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja Penggugat;
3. Menyatakan Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja mangkir sebagaimana ketentuan Pasal 27 ayat (9) huruf e, Pasal 27 ayat (10) PHI PT Freeport Indonesia 2015-2017 dan Pasal 26 ayat (10) PHI PT Freeport Indonesia 2017-2019;
4. Menetapkan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak putusan ini diucapkan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menghukum Penggugat untuk membayar secara tunai hak-hak Tergugat sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja yaitu sejumlah Rp329.658.004,00 (tiga ratus dua puluh sembilan juta enam ratus lima puluh delapan ribu empat rupiah);
- Menyatakan Penggugat untuk membayar kepada Tergugat pembayaran pesangon dengan dipotong dan diperhitungkan saldo dana pensiun PT Freeport Indonesia sebagai berikut:

Nama Tergugat	Total perhitungan sesuai Pasal 161 (3) Gugatan Penggugat (Rp)	Saldo per 31 Oktober 2020 dana pensiun (Rp)	Selisih yang dibayar Penggugat (Rp)
Muhammad Anwar	Rp329.658.004,00	Rp211.600.679,00	Rp118.057.325,00

- Menghukum Penggugat membayar upah proses berupa upah pokok yang dibayarkan oleh Penggugat kepada Tergugat setiap bulan selama 6 (enam) bulan terhitung sejak tanggal gugatan ini terdaftar di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jayapura, yakni sejumlah Rp103.800.000,00 (seratus tiga juta delapan ratus ribu rupiah);

DALAM REKONVENSİ

DALAM PROVISI:

- Menolak tuntutan Provisi untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA:

- Menolak gugatan Rekonvensi Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

DALAM KONVENSİ DAN REKONVENSİ

- Membebaskan biaya perkara kepada Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi sejumlah Rp134.000.00 (seratus tiga puluh empat ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Kelas 1A pada hari Rabu tanggal 14 April 2021 oleh kami **Eddy Soeprayitno S, Putra, S.H., M.H.**, sebagai Hakim Ketua Majelis, **Muhammad Nur Amin, S.H., M.H.**, dan **Asri Rahim, S. Kom.**, masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari Jum'at tanggal 16 April 2021 oleh Hakim Ketua Majelis didampingi Hakim Anggota dibantu **Sih Twi Yanti, S.H.**, selaku Panitera Pengganti serta dihadiri oleh kuasa Penggugat tanpa dihadiri kuasa Tergugat;

Halaman 75 dari 76 halaman Putusan nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Ttd

Ttd

Muhammad Nur Amin, S.H., M.H. Eddy Soeprayitno S, Putra, S.H., M.H.

Ttd

Asri Rahim, S. Kom.

Panitera Pengganti,

Ttd

Sih Twi Yanti, S.H.

Perincian biaya:

1. Pendaftaran	Rp	40.000,00
2. ATK	Rp	75.000,00
3. Panggilan	Rp	0
4. PNBP	Rp	0
5. Materai	Rp	9.000,00
6. Redaksi	Rp	<u>10.000,00+</u>
Jumlah	Rp	134.000,00

Sejumlah (seratus tiga puluh empat ribu rupiah)

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)