



P U T U S A N

Nomor 48/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jap

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

PT. FREEPORT INDONESIA, Perseroan Terbatas yang didirikan berdasarkan hukum Republik Indonesia, berkedudukan di Plaza 89 Lt. 5, Jalan HR. Rasuna Said Kav. X-7 Nomor 6, Jakarta Selatan, Provinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta dalam hal ini memberi kuasa Albert Bolang, S.H., M.H., dan Demsi, S.H., Para Advokat/Pengacara dan Konsultan Hukum pada "Law Office Justitia & Associates", beralamat di Jl. Jend. Ahmad Yani, No. 14 Timika, Kabupaten Mimika, Provinsi Papua, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 22 Oktober 2020, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

L A W A N

DEDDY GEORGE JOHANIS SNEEL, Karyawan Pekerja PTFI, Nomor Identitas 896240, beralamat di Jalan Pekerja 904076, beralamat di Jalan Patimura Jalur III Gang Cengkeh Nomor. 21 Distrik Mimika Baru Kabupaten Mimika Provinsi Papua, dalam hal ini memberi kuasa Yulius Lala'ar, S.H, Dodo Dwi Prabi, S.H, Weltermans Tahulending, S.H., Masing-masing adalah Advokat/Penasihat Hukum dan Asisten yang berkantor di Perkumpulan Bantuan Hukum Cenderawasi, beralamat di Jl. Pasar Baru Sentani, Kel. Hinekombe, Distrik Sentani, Kab. Jayapura, baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 17 Agustus 2021, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

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 gugatan tanggal 26 Juli 2021 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura tanggal 04 Agustus 2021 dengan Register Nomor 48/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap, telah mengemukakan hal-hal sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa Tergugat bekerja sebagai pekerja Penggugat sejak tanggal 29 Juni 2010, sesuai perjanjian kerja No. 002215/Non Staff/Grs Maintenance FI/TPRA/06/2010/EX BUMA tertanggal 29 Juni 2010, dengan jabatan terakhir sebagai L/H Rigger, Grade – A1, di Departemen Ops. Maintenance pada unit Tram Support, dan menerima upah pokok setiap bulan sebesar Rp. 11.649.200,- (Sebelas juta enam ratus empat puluh sembilan ribu dua ratus rupiah) sebelum dipotong pajak;
2. Bahwa Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja Penggugat yang diwakili Serikat Pekerja dan Serikat Buruh, yakni Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PTFI (“PUK SPKEP SPSI PTFI”) dan Pengurus Komisariat Federasi Pertambangan dan Energi Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera PTFI (Selanjutnya disebut “PK FPE KSBSI PTFI”) telah menyepakati dan menandatangani Perjanjian Kerja Bersama PTFI Edisi XX Periode 2017-2019 (Selanjutnya disebut “PKB PTFI 2017-2019”) dan Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi X Periode 2017-2019 (“Selanjutnya disebut “PHI PTFI 2017-2019”) serta Perjanjian Kerja Bersama PTFI Edisi XXI Periode 2020-2022 (Selanjutnya disebut “PKB PTFI 2020-2022”) dan Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi XI Periode 2020-2022 (“Selanjutnya disebut PHI PTFI 2020-2022”) yang mengatur mengenai syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban, serta sebagai pedoman dalam menyelesaikan setiap permasalahan hubungan industrial, termasuk perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK);
3. Bahwa oleh karena Perjanjian Kerja, PKB dan PHI telah disepakati dan ditandatangani, maka merujuk pada ketentuan Pasal 1338 KUHPerdata jo. Pasal 126 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Selanjutnya disebut “UU 13/2003”) jo. Pasal 8 ayat (3) PKB 2017-2019 dan Pasal 8 ayat (3) PKB 2020-2022, maka seluruh isi PKB dan PHI tersebut sah dan berlaku mengikat bagi Penggugat dan Tergugat dan seluruh pekerja Penggugat tanpa terkecuali, begitu pula atas perjanjian kerja berlaku mengikat dan sah bagi Penggugat dan Tergugat;
4. Bahwa berdasarkan Laporan Dugaan Pelanggaran (LDP) tanggal 05 Maret 2019 dan Tiket Pelanggaran, tertanggal 05 Maret 2019 yang dikirim dari Departemen dimana Tergugat bekerja ke Departemen Hubungan Industrial, dilaporkan bahwa pada saat Bus SDO Konvoi Pertama tujuan Timika bergerak dari terminal Ridge Camp dan Petugas Security atas nama Lufti Faruk yang menumpang disalah satu bus dan duduk di samping driver (saksi), kemudian mengetahui seorang (saksi 1) melemparkan barang ke dalam kabin driver untuk menitipkannya dan akan diambil di mile 68 saat bus berhenti nanti, Petugas Security Sdr. Lutfi Faruk menjadi curiga



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kemudian menanyakan kepada driver apa isi box tersebut dan disampaikan oleh driver isinya sepatu, kemudian petugas security yang tidak puas atas jawaban tersebut meminta untuk box dibuka dan disaksikan driver dan kemudian diketahui isinya adalah Strobelight sebanyak 4 (empat) yang tidak dilengkapi surat ijin sehingga disitanya dan diserahkan ke pos security 700, saksi 3,4 dan 5 merespon kejadian tersebut ke mile 66 dan mendapatkan informasi dari driver bus saksi -1 bahwa barang tersebut dititip oleh pelaku (Deddy George Johanis Snell) kepadanya, hal mana perbuatan tersebut merupakan pelanggaran keamanan dan ketertiban;

5. Bahwa sanksi atas pelanggaran Keamanan dan Ketertiban yang dilakukan oleh Tergugat tersebut adalah pemutusan hubungan kerja ("PHK") sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 30 ayat (7) PHI PTFI 2017-2019jo. Pasal 30 ayat (7) PHI PTFI 2020-2022, yang mengatur membawa atau memindahkan barang milik Perusahaan ke luar lingkungan Perusahaan tanpa dilengkapi dengan dokumen yang sah dan ijin tertulis dari yang berwenang sesuai ketentuan Perusahaan untuk keuntungan diri sendiri atau orang lain, sanksinya adalah PHK;
6. Bahwa atas pelanggaran Keamanan dan Ketertiban yang dilakukan oleh Tergugat melalui Tim Investigasi gabungan yang dibentuk oleh Perusahaan telah melakukan Investigasi/Pemeriksaan yang objektif untuk membuktikan atas pelanggaran yang terjadi yakni pelanggaran Keamanan dan ketertiban yang dilakukan oleh Tergugat, dan sesuai hasil pemeriksaan Tim Investigasi menyimpulkan Tergugat terbukti telah melakukan pelanggaran Keamanan dan Ketertiban yang sanksinya pemutusan hubungan kerja (PHK);
7. Bahwa berdasarkan hasil investigasi, Tergugat terbukti telah melakukan pelanggaran keamanan dan ketertiban dengan sanksi pemutusan hubungan Kerja, maka untuk itu sebagaimana surat pemberitahuan tindakan disiplin/pemutusan hubungan kerja tanggal 23 Mei 2019 departemen tempat Tergugat bekerja telah merekomendasikan terhadap Tergugat untuk diputuskan hubungan kerja;
8. Bahwa ketentuan-ketentuan PHI PTFI yang dilanggar oleh Tergugat tersebutdi 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 Keamanan dan Ketertiban, maka sanksi yang



harus dikenakan terhadap Tergugat adalah pemutusan hubungan kerja (PHK);

9. Bahwa dalam hasil pemeriksaan oleh Tim Investigasi sebagaimana termuat dalam berita acara wawancara ternyata Tergugat telah mengakui telah melakukan pelanggaran kerja yakni membawa barang milik Perusahaan tanpa ijin yang sah, dimana perbuatan tersebut adalah merupakan pelanggaran keamanan dan ketertiban dengan sanksi pemutusan hubungan kerja;
10. Bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut telah menimbulkan ketidakharmonisan hubungan kerja (Disharmoni dalam hubungan kerja) antara Penggugat dan Tergugat di lingkungan kerja, hal ini telah mengakibatkan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sudah tidak memungkinkan untuk dipertahankan dan dilanjutkan;
11. Bahwa jika Penggugat tidak memberikan sanksi yang tegas kepada Tergugat sesuai ketentuan PHI PTFI yang berlaku sehubungan dengan pelanggaran Keamanan dan Ketertiban yang dilakukan oleh Tergugat, maka selain akan menjadi preseden buruk atau contoh yang tidak baik bagi Pekerja/karyawan lain di lingkungan kerja, juga akan menimbulkan sikap ketidakpatuhan para pekerja lainnya atas ketentuan yang termuat dalam Perjanjian Kerja, PKB dan PHI PTFI yang berlaku, sehingga pemberian sanksi tegas berupa PHK kepada Tergugat merupakan langkah yang tepat dan benar guna menciptakan kondusifitas serta produktifitas kerja yang jauh lebih baik lagi di lingkungan kerja;
12. Bahwa sejak tanggal 19 April 2019, Penggugat telah membebastugaskan Tergugat dari tugas dan tanggung jawabnya sebagai pekerja di lingkungan kerja, dan selanjutnya pada tanggal 24 Mei 2019, Penggugat melakukan skorsing terhadap Tergugat untuk proses lebih lanjut ke tahap pemutusan hubungan kerja (PHK), dengan tetap membayar hak-hak Tergugat berupa upah pokok setiap bulan melalui rekening Tergugat yang tercatat dalam data Perusahaan sampai dengan gugatan ini didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial, dan selanjutnya Tergugat hanya berhak atas upah proses dan hak lainnya sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja;
13. Bahwa sebagai upaya untuk menyelesaikan perselisihan PHK sehubungan dengan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut, maka Penggugat telah 3 (tiga) kali mengundang Tergugat untuk melakukan Perundingan Bipartit, sebagaimana Bipartit pada tanggal 19 dan 26 Juni 2019 serta tanggal 10 Juli 2019, namun tidak tercapai kata sepakat sehingga Penggugat mencatatkan terjadinya perselisihan hubungan industrial tersebut ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mimika untuk dilakukan mediasi;



14. Bahwa Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 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 565/82/ANJ/VIII/2019, tanggal 14 Agustus 2019 dan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
15. Bahwa melalui suratnya tertanggal 24 September 2019, Penggugat telah menyampaikan penolakan atas anjuran dari Mediator tersebut, sedangkan Tergugat menerimanya, sehingga sesuai dengan ketentuan Pasal 14 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 sebagai Pengadilan yang berwenang untuk memeriksa dan memutusnya;
16. Bahwa berdasarkan data catatan pelanggaran kerja, ternyata Tergugat telah berulang kali melakukan pelanggaran kerja dan mendapatkan tindakan pembinaan oleh Penggugat, antara lain :

No	Waktu Terjadinya Pelanggaran	Jenis Pelanggaran	Tindakan Disiplin Yang Diberikan
1	08 Agustus 2014	Mengambil/membawa Barang Tanpa Ijin	Surat Peringatan III

17. Bahwa sesuai ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf k Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja klaster Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut "UU 11/2020) io. Pasal 36 huruf k jo. Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Selanjutnya disebut "PP 35/2021) yang pada pokoknya menyatakan pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat Peringatan Pertama, Kedua dan Ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling ama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, maka pelanggaran tata tertib kerja yang dilakukan oleh Tergugat dapat dijadikan sebagai alasan oleh Penggugat untuk melakukan PHK, termasuk sebagai dasar untuk perhitungan hak sebagai akibat dari PHK;
18. Bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat juga merupakan pelanggaran yang bersifat mendesak yang diatur dalam perjanjian kerja



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bersama dan pedoman hubungan industrial dengan sanksi pemutusan hubungan kerja;

19. Bahwa oleh karena pelanggaran Keamanan dan Ketertiban yang dilakukan oleh Tergugat tersebut merupakan pelanggaran atas Perjanjian kerja Bersama dan Pedoman Hubungan Industrial yang sanksinya adalah PHK, tanpa memerlukan pemberian Surat Peringatan Pertama, Kedua dan Ketiga terlebih dahulu, dan selain itu Tergugat juga sebelumnya telah pernah diberikan tindakan disiplin surat peringatan tiga dan terakhir, maka adalah sah dan beralasan hukum bagi Penggugat untuk memohon kepada Pengadilan agar memutus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, terhitung sejak putusan dalam perkara ini diucapkan;
20. Bahwa Penggugat telah mengikutsertakan 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 tanggal 1 Maret 2018, dimana Kartu dan/atau Nomor ID Pekerja *in casu* Tergugat merupakan bukti kepesertaan Tergugat pada DPFI sehingga merujuk pada ketentuan Pasal 58 PP 35/2021 yang menyatakan, Pengusaha yang mengikutsertakan Pekerja/Buruh dalam program pensiun sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dibidang dana pensiun, iuran yang dibayar oleh Pengusaha dapat diperhitungkan sebagai bagian dari pemenuhan kewajiban Pengusaha atas pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang akan dibayarkan kepada Tergugat akibat PHK, haruslah dipotong dan diperhitungkan dengan nilai Dana Pensiun PT Freeport Indonesia (DPFI);
21. Bahwa hingga tanggal 30 Juni 2021 nilai dana pensiun Tergugat di DPFI yang iurannya dibayarkan penuh oleh Penggugat adalah sebesar Rp.63.935.091,- (Enam Puluh Tiga Juta Sembilan Ratus Tiga Puluh Lima Ribu Sembilan Puluh Satu Rupiah) sebelum dipotong pajak, sebagaimana surat Dana Pensiun Freeport Indonesia Nomor: DP003/07/2021 tertanggal 8 Juli 2021 perihal Penjelasan Dana Pensiun Freeport Indonesia atas Status Kepesertaan Karyawan PT Freeport Indonesia pada Dana Pensiun Freeport Indonesia;
22. Bahwa merujuk pada Ketentuan Pasal 52 ayat (1) PP 35/2021, maka uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak Tergugat sebelum dipotong dan diperhitungkan dengan dana Pensiun DPFI Tergugat adalah sebesar Rp.112.836.613,- (Seratus dua belas juta delapan ratus tiga puluh enam ribu enam ratus tiga belas rupiah) sebelum dipotong pajak, dengan rincian sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. Uang Pesangon $0,5 \times 9 \times \text{Rp.}11.649.200,-$ = Rp. 52.421.400,-
b. Uang Penghargaan Masa Kerja $1 \times 3 \times \text{Rp.}11.649.200,-$
= Rp. 46.596.800,-

c. Uang Penggantian Hak, yang

terdiri dari:

- Kompensasi Sisa Hari Cuti = Rp.7.571.980,-
 - Relokasi Perdiem =Rp. 500.000,-
 - Unit Penggantian Saham =Rp. 5.746.433,- +
- Jumlah = Rp.112.836.613,-

(Seratus dua belas juta delapan ratus tiga puluh enam ribu enam ratus tiga belas rupiah);

23. Bahwa oleh karena Tergugat telah diikutsertakan dalam program dana pensiun pada DPFI yang iuannya dibayar penuh oleh Penggugat, maka merujuk pada ketentuan Pasal 58 PP 35/2021, Pembayaran uang Pesangon dan Uang Penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak kepada Tergugat sebesar Rp.112.836.613,- (Seratus Dua Belas Juta Delapan Ratus Tiga Puluh Enam Ribu Enam Ratus Tiga belas Rupiah) haruslah dipotong dan diperhitungkan terlebih dahulu dengan saldo Dana Pensiun Freeport Indonesia pada DPFI yang terkumpul hingga 30 Juni 2021 sebesar Rp.63.935.091,- (Enam puluh tiga juta sembilan ratus tiga puluh lima ribu sembilan puluh satu rupiah), dengan formulasi, total saldo dana pensiun dikurangi total uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan Uang Penggantian hak, sama dengan selisih yang dibayar oleh Penggugat. Apabila total saldo dana pensiun lebih kecil dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan Uang Penggantian hak, maka selisihnya dibayar oleh Penggugat, Tetapi jika total saldo dana pensiun lebih besar dari dari total uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan Uang Penggantian hak, maka tidak terdapat selisih yang dibayarkan oleh Penggugat, dengan perincian sesuai tabel sebagai berikut:

Nama Tergugat	Total Saldo Dana Pensiun Per 30 Juni 2021	Total Uang Pesangon Sesuai Ketentuan Pasal 52 ayat (1) PP 35/2021	Selisih Yang Dibayar Oleh Penggugat
Deddy George Johanis Snell	Rp.63.935.091,-	Rp.112.836.613,-	Rp. 48.901.522,-

24. Bahwa sesuai tabel diatas, total saldo dana pensiun Tergugat pada DPFI yang iurannya dibayar penuh oleh Penggugat jumlahnya lebih kecil dari total uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak Tergugat, sehingga terdapat selisih yang harus dibayarkan oleh Penggugat kepada Tergugat sebesar Rp. 48.901.522,- (Empat puluh



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

delapan juta sembilan ratus satu ribu lima ratus dua puluh dua rupiah) sebelum dipotong pajak;

25. Bahwa permintaan Penggugat agar pembayaran uang Pesangon dipotong dan diperhitungkan dengan Dana Pensiun Freeport Indonesia dalam perkara terdahulu telah dikabulkan oleh Majelis Hakim PHI Jayapura dan Majelis Hakim Jakarta Pusat dan telah pula dikuatkan oleh Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia (Vide, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jayapura Nomor: 20/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap tertanggal 31 Oktober 2019 Jo. Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor: 259 K/Pdt.Sus-PHI/2021 tertanggal 23 Maret 2021; Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jayapura Nomor: 21/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap tertanggal 31 Oktober 2019 Jo. Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor: 34 K/Pdt.Sus-PHI/2021 tertanggal 9 Februari 2021; dan Putusan Nomor: 170/Pdt-Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst tertanggal 28 Februari 2019 Jo. Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor: 830 K/Pdt.Sus-PHI/2019 tertanggal 7 Oktober 2019 yang di nazegel oleh PHI Jakarta);
26. Bahwa dalam Rumusan Hukum Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Republik Indonesia Tahun 2015 sebagaimana termuat dalam 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" ("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 Pengadilan mengabulkan gugatan Penggugat, maka besarnya upah proses Tergugat adalah sebesar Upah Pokok dikali 6 (enam) bulan, terhitung sejak tanggal gugatan ini terdaftar di Pengadilan, yakni : 6 xRp. 11.649.200,- = Rp.69,895,200,- (Enam puluh sembilan juta delapan ratus sembilan puluh lima ribu dua ratus rupiah) sebelum dipotong pajak yang akan dibayarkan berturut-turut selama 6 bulan yang setiap bulannya adalah senilai Rp. 11.649.200,- (Sebelas juta enam ratus empat puluh sembilan ribu dua ratus rupiah) sebelum dipotong pajak;
27. Bahwa oleh karena upah proses Tergugat sebagaimana dimaksud dalam posita di atas tidak ditangguhkan pembayarannya oleh Penggugat, melainkan selalu dibayarkan setiap bulan selama 6 (enam) bulan berturut-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

turut, terhitung sejak tanggal gugatan ini terdaftar di Pengadilan melalui rekening Tergugat yang tercatat dalam data Perusahaan;

28. Bahwa oleh karena Penggugat, hanya berkewajiban membayar upah proses kepada Tergugat selama 6 (enam) bulan berturut-turut, terhitung sejak tanggal gugatan ini terdaftar di PHI Jayapura, maka apabila proses penyelesaian Perselisihan PHK antara Penggugat dan Tergugat melebihi waktu 6 (enam) bulan, baik di tingkat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura maupun Mahkamah Agung Republik Indonesia, maka Penggugat tidak lagi berkewajiban untuk membayar upah kepada Tergugat setelah lewat tenggang waktu 6 (enam) bulan tersebut;
29. 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;
30. Bahwa mengingat nilai gugatan *a quo* yakni nilai hak Tergugat yang akan dibayarkan oleh Penggugat adalah dibawah nilai Rp. 150.000.000,- (Seratus lima puluh juta Rupiah) maka biaya yang timbul dalam perkara *a quo* dibebankan kepada Negara berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Berdasarkan alasan-alasan tersebut diatas, Penggugat mohon kepada Yang Terhormat Ketua Pengadilan 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 untuk seluruhnya;
2. Menyatakan, Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XX Periode 2017-2019 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia EdisiX Periode 2017-2019 ("PKB dan PHI PTFI 2017-2019"), serta Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XXI Periode 2020-2022 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi XI Periode 2020-2022 ("PKB dan PHI PTFI 2020-2022"), adalah sah dan mengikat serta berlaku sebagai Undang-undang bagi Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja PT Freeport Indonesia;
3. Menyatakan, Tergugat telah melakukan pelanggaran Keamanan Dan Ketertibanyang sanksinya Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK"), yakni membawa atau memindahkan barang milik Perusahaan ke luar lingkungan Perusahaan tanpa dilengkapi dengan dokumen yang sah dan ijin tertulis dari yang berwenang sesuai ketentuan Perusahaan untuk keuntungan diri sendiri atau orang lain, dan melanggar ketentuan Pasal 30 ayat (7) PHI



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PTFI 2017-2019 jo. Pasal 30 ayat (7) PHI PTFI 2019-2022, dan Ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf k Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja klaster Ketenagakerjaan Jo. Pasal 36 huruf k dan pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Pemutusan Hubungan Kerja;

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 Rp.63.935.091,- (Enam puluh tiga juta sembilan ratus tiga puluh lima ribu sembilan puluh satu rupiah)sebelum dipotong pajak lebih kecil dari uang Pesangon dan Uang Penghargaan masa kerja serta uang penggantian hakTergugat sebesar Rp.112.836.613,- (Seratus dua belas juta delapan ratus tiga puluh enam ribu enam ratus tiga belas rupiah) sebelum dipotong pajak, sehingga Penggugat hanya berkewajiban untuk membayar selisih dari uang Pesangon dan Uang Penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak Tergugat dan dana pensiun sebesar Rp. 48.901.522,- (Empat puluh delapan juta sembilan ratus satu ribu lima ratus dua puluh dua rupiah)kepada Tergugat sebelum dipotong pajak;
6. Menyatakan upah proses tergugat adalah upah pokok sebesar Rp. 11.649.200,- (Sebelas juta enam ratus empat puluh sembilan ribu dua ratus rupiah) sebelum dipotong pajak yang dibayarkan oleh Penggugat kepada Tergugat setiap bulan selama 6 (enam) bulan berturut-turut kepada Tergugat terhitung sejak tanggal gugatan terdaftar di Pengadilan Hubungan Industrial Jayapura pada Pengadilan Negeri Klas I A Jayapura, yang setiap bulannya 6 x Rp. 11.649.200,- = Rp.69,895,200,- (Enam puluh sembilan juta delapan ratus sembilan puluh lima ribu dua ratus rupiah)sebelum dipotong pajak;
7. Menyatakan Penggugat tidak lagi berkewajiban membayar upah kepada Tergugat selain upah proses yang dibayar selama 6 (enam) bulan berturut-turut;
8. Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara *a quo* kepada Negara;

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 Albert Bolang, S.H., M.H., dan Demsi, S.H., Para Advokat/Pengacara dan Konsultan Hukum pada "Law Office Justitia & Associates," berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 22 Oktober 2020,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sedangkan Tergugat hadir diwakili oleh kuasanya Yulius Lala'ar, S.H, Dodo Dwi Prabi, S.H, Weltermans Tahulending, S.H., Masing-masing adalah Advokat/Penasihat Hukum dan Asisten berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 17 Agustus 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 24 September 2021 yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat telah memberikan jawaban pada tanggal 08 Oktober 2021 yang pada pokoknya sebagai berikut:

A. TENTANG KONVENSI

Dalam Pokok Perkara

1. Bahwa pada prinsipnya Tergugat menolak seluruh dalil-dalil Penggugat sebagaimana diuraikan dan dimaksud dalam surat gugatan Penggugat, sebab dalil-dalil tersebut hemat Tergugat sangat bertolak belakang dengan fakta-fakta hukum yang sesungguhnya, kecuali terhadap hal-hal yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat;
2. Bahwa Tergugat menolak dalil Gugatan Penggugat pada posita angka 01, yang menyatakan " jabatan Tergugat terakhir sebagai L/H Rigger, Grade – A1 di Departemen Ops Maintenance pada unit Tram Support dan menerima upah pokok setiap bulan sebesar Rp. 11.649.200 sebelum dipotong pajak;
Bahwa hemat Tergugat dalil Penggugat tersebut adalah tidak benar, karena sepengetahuan Tergugat memperoleh upah pokok yaitu sebesar Rp.13.360.557 (vide T.4);
Bahwa maka hemat Tergugat sudah sepatutnya dalil gugatan Penggugat tersebut ditolak;
3. Bahwa Tergugat menolak dalil Gugatan Penggugat pada posita angka 02 yang menyatakan oleh karena Perjanjian Kerja, PKB dan PHI telah disepakati dan ditandatangani, maka merujuk pada Ketentuan Pasal 1338 KUHPerdara Jo Pasal 126 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Pasal 8 ayat (3) PKB Tahun 2019-2022, maka seluruh isi PKB dan tersebut sah dan berlaku mengikat bagi Penggugat dan Tergugat seluruh pekerja tanpa terkecuali, begitu pula atas perjanjian kerja berlaku mengikat dan sah dan bagi Penggugat dan Tergugat;



Bahwa sepengetahuan Tergugat landasan hukum dalam penyelesaian setiap permasalahan hubungan industrial dalam lingkup perselisihan, Kepentingan dan Pemutusan Hubungan Hak (antara Penggugat dan Tergugat) di Negara Republik Indonesia yaitu sudah ditentukan yaitu Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan sebagai landasan atau acuan dalam menyelesaikan perselisihan antara Tergugat dan Penggugat dalam perkara Aquo;

Bahwa maka hemat Tergugat sudah sepatutnya dalil gugatan Penggugat Posita angka 02 tersebut dikesampingkan atau setidaknya ditolak;

4. Bahwa pada prinsip Tergugat sangat keberatan/menolak dalil gugatan penggugat pada posita angka 04 s/d 07 yang Penggugat mendalilkan pada pokoknya Tergugat terbukti telah melakukan pelanggaran keamanan dan ketertiban dengan saksi pemutusan hubungan kerja, maka itu sebagaimana surat pemberitahuan tindakan disiplin/pemutusan hubungan kerja tanggal 23 Mei 2019 departemen tempat Tergugat bekerja telah merekomendasikan terhadap Tergugat untuk diputuskan hubungan kerja;

Bahwa apa yang dalilkan Penggugat sangat tidak benar, karena tempat kerja Tergugat tidak pernah mengeluarkan surat rekomendasi untuk Tergugat diputuskan hubungan kerja, malah sebaliknya Pimpinan Divisi/Departemen Operation Maintenance tempat Tergugat bekerja mengeluarkan surat/rekomendasi kepada Departemen Hubungan Industrial PT. Freeport Indonesia agar Tergugat dipekerjakan kembali dalam rangka Tergugat diberikan Pembinaan dan Perbaikan Terakhir sesuai dengan ketentuan/persyaratan yang berlaku yaitu Perjanjian bersama, Surat Peringatan Tertulis III dan Surat Pernyataan Pekerja yang ditandatangani para pihak diatas materai;

Bahwa hemat Tergugat dalil Penggugat pada Posita angka 4 s/d 7 tidak beralasan hukum dan patutnya dikesampingkan atau setidaknya ditolak;

5. Bahwa Tergugat sangat keberatan/menolak dalil Gugatan Penggugat pada posita angka 08 s/d angka , karena dalil-dalil Gugatan Penggugat tersebut sangat bertentangan dengan Pasal 161 Ayat (1), karena sudah jelas dan nyata-nyata dalil-dalil Gugatan Penggugat tersebut dijadikan alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat dikarenakan sudah termasuk dalam pelanggaran sebagaimana diatur dalam



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pasal 161 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa maka hemat Tergugat dalil Penggugat pada Posita angka 8 s/d 9 tidak beralasan hukum dan patutnya dikesampingka atau setidaknya tidaknya tidak dapat diterima;

6. Bahwa Tergugat sangat keberatan/menolak dalil Gugatan Penggugat dalam Posita angka 10 dan 11, karena Pimpinan Divisi/Departemen Operation Maintenance tempat Tergugat bekerja telah mengeluarkan surat/rekomendasi kepada Departemen Hubungan Industrial PT. Freeport Indonesi agar Tergugat dipekerjakan kembali dalam rangka Tergugat diberikan Pembinaan dan Perbaikan Terakhir sesuai dengan ketentuan/persyaratan yang berlaku yaitu Perjanjian bersama, Surat Peringatan Tertulis III dan Surat Pernyataan Pekerja yang ditandatangani para pihak diatas materai dan permasalahan yang terjadi atau dilakukan oleh Tergugat telah selesai;

Bahwa sehingga dali Penggugat yang mendalilkan ketidak harmonisan antara Penggugat dan Tergugat di lingkungan kerja merupakan dalil yang tidak beralasan hukum, karena dalil tersebut sepengetahuan Tergugat merupakan dalil dari Departemen Hubungan Industrial PT. Freeport Indonesi bukan Pimpinan Divisi/Departemen Operation Maintenance tempat Tergugat bekerja, karena dari Pimpinan Divisi/Departemen Operation Maintenance tempat Tergugat bekerja telah mengeluarkan surat/rekomendasi kepada Departemen Hubungan Industrial PT. Freeport Indonesi agar Tergugat dipekerjakan kembali;

Bahwa sehingga hemat Tergugat dalil Penggugat posita angka 10 dan 11 tersebut tidak beralasan hukum, dan sepatutnya di tolak.

7. Bahwa Tergugat menolak dalil Gugatan Penggugat pada Posita angka 12 s/d Posita 19, karena hemat Tergugat tidak beralasan hukuk, dan dalil Gugatan Penggugat Posita angka 12 s/d Posita angka 19 telah bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi ("MK") yang membatalkan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan tersebut yaitu Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 115/PUU-VII/2009 Tahun 2009. Berdasarkan putusan MK tersebut Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi mengeluarkan Surat Edaran Menakertrans No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tertanggal 7 Januari 2005(" SE Menakertrans "). SE Menakertrans ini menegaskan bahwa jika pengusaha hendak melakukan PHK karena pekerja melakukan kesalahan berat, harus ada putusan hakim pidana yang berkekuatan hukum tetap terlebih dahulu. Sehingga, harus dibuktikan terlebih dulu kesalahannya melalui



mekanisme peradilan pidana. Jadi, tidak ada PHK karena kesalahan berat tanpa putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap;

Bahwa dalil Gugatan Penggugat posita angka 12 s/d 19 telah nyata-nyata bertentangan dengan keputusan Pimpinan Divisi/Departemen Operation Maintenace tempat kerja Tergugat telah mengeluarkan surat/rekomendasi kepada Departemen Hubungan Industrial PT. Freeport Indonesi agar Tergugat dipekerjakan kembali dan juga Tergugat tanpa diberika surat peringatan, sehingga keputusan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Penggugat kepada Tergugat merupakan sepihak untuk mau mengakhiri hubungan kerja dengan Tergugat;

8. Bahwa Tergugat keberatan/menolak dalil Gugatan Penggugat posita angka 20 s/d posita angka 29 yang pada pokoknya mendalilakn pembayaran hak-hak Tergugat akibat dari pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Penggugat kepada Tergugat berupa Uang Pesangon Rp. 48.901.522 dan Upah Proses R. 69.895.200;

Bahwa sangat tidak adil, karena jika Pemutusan kerja yang dilakukan oleh Penggugat terhadap Tergugat dilakukan secara sepihak oleh Penggugat kepada Tergugat, tanpa Tergugat melakukan pelanggaran kerja sebagaimana yang dituduhkan kepada Tergugat dalam dalil Gugatan Penggugat angka 04, sudah seharusnya Penggugat membayar hak-hak Tergugat sesuai dengan Pasal 156 Ayat 1, Ayat 2, Ayat 3 dan Ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan;

9. Bahwa maka Penggugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat secara sepihak, maka Penggugat harus membayar uang pesanggon dan penghargaan masa kerja dan lain-lain kepada Tergugat yaitu sebagai berikut:

- **Uang Pesangon**

9 Bulan Upah x 0,5 x Rp. 13.360.557,- = Rp. 60.122.506,-

- **Uang penghargaan masa kerja**

4 Bulan Upah x Rp. 13.360.557,- = Rp. 53.442.228,-

- **Upah Proses**

19 x Rp. 13.360.557 = Rp. 253.850.583

- **Uang penggantian hak**

Uang Sisa Hari Cuti Rp. 7.571.980,-

Relokasi Perdiem Rp. 500.000,-

Uang Penggantian Saham Rp. 5.746.433,-

Jumlah seluruhnya **Rp. 381.233.730;**

(Tiga ratus delapan puluh satu juta dua ratus tiga puluh tiga ribu tujuh ratus tiga puluh rupiah)



B. Tentang Gugatan Rekonvensi

1. Bahwa apa yang telah Tergugat didalilkan dalam eksepsi dan dalam konvensi diatas secara mutatis mutandis mohon dimasukkan dalam gugatan rekonvensi ini;
2. Bahwa gugatan pemutusan hubungan kerja yang telah diajukan dalam perkara ini didaftarkan oleh Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi pada tanggal 04 Agustus 2021 merupakan suatu bentuk upaya yang dibuat oleh Tergugat Rekonvensi untuk berusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat Rekonvensi secara Sepihak;
3. Bahwa tindakan Penggugat Rekonvensi sebagaimana yang di dalil kan oleh Tergugat Rekonvensi dalam Gugatan Tergugat Rekonvensi posita angka 04 telah diselesaikan secara mediasi di Divisi/Departemen Operation Maintenance kantor tempat kerja Penggugat Rekonvensi dengan hasilnya Penggugat Rekonvensi dipekerjakan kembali, diberikan pembinaan dan perbaikan terakhir sesuai dengan ketentuan/persyaratan yang berlaku;
4. Bahwa hasil mediasi antara Penggugat Rekonvensi dengan Pimpinan Divisi/Departemen Operation Maintenance atasan Penggugat Rekonvensi juga telah beritau kepada Departemen Hubungan Industrial PT. Freeport Indonesia sebagai surat permohonan dipekerjakan kembali yang dikeluarkan oleh Pimpinan Divisi/Departemen Operation Maintenance tempa kerja Penggugat Rekonvensi;
5. Bahwa dengan demikian apabila Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi mau melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi, maka sangat di sayangkan bahwa Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi telah melakukan Pemutusan hubungan kerja secara sepihak;
6. Bahwa apabila keinginan besar dari Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi untuk tetap mau mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi maka sudah sepatutnya Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi harus membayar Hak-hak Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi sesuai yang telah diatur dalam Pasal 156 Ayat 1, Ayat 2, Ayat 3 dan Ayat 4 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2002 tentang Cipta Kerja klaster Ketenagakerjaan;
7. Bahwa adapun Hak-Hak Penggugat Rekonvensi yang dibayar oleh Tergugat Rekonvensi sebagai berikut :
 - **Uang Pesangon**
9 Bulan Upah x 0,5 x Rp. 13.360.557,- = Rp. 60.122.506,-
 - **Uang penghargaan masa kerja**
4 Bulan Upah x Rp. 13.360.557,- = Rp. 53.442.228,-



- **Upah Proses**

19 x Rp. 13.360.557,- = Rp. 253.850.583

- **Uang penggantian hak**

Uang Sisa Hari Cuti Rp. 7.571.980,-

Relokasi Perdiem Rp. 500.000,-

Uang Penggantian Saham Rp. 5.746.433,-

Jumlah seluruhnya Rp. **381.233.730;**

8. Berdasarkan seluruh dalil-dalil yang telah Penggugat Rekonvensi diuraikan tersebut diatas, Penggugat Rekonvensi mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan menjatuhkan putusan yang amarnya sebagai berikut:

C. Kesimpulan

Majelis Hakim Yang Mulia,

Bahwa sebagaimana telah Tergugat uraikan diatas, dan kesimpulan Tergugat sebagai berikut :

1. Tergugat bekerja sebagai Security Specialist II Grade B5 1 di Departemen Security & Risk Management pada Penggugat dengan menerima upah pokok setiap bulan sebelum Tergugat dibebastugaskan oleh Penggugat sejumlah Rp. 13.360.557,- (vide bukti T.4);
2. Bahwa tindakan Penggugat Rekonvensi sebagaimana yang di dalil kan oleh Tergugat Rekonvensi dalam Gugatan Tergugat Rekonvensi posita angka 04 telah diselesaikan secara mediasi di Divisi/Departemen Operation Maintenance kantor tempat kerja Penggugat Rekonvensi dengan hasilnya Penggugat Rekonvensi dipekerjakan kembali, diberikan pembinaan dan perbaikan terakhir sesuai dengan ketentuan/persyaratan yang berlaku;
3. Bahwa hasil mediasi antara Penggugat Rekonvensi dengan Pimpinan Divisi/Departemen Operation Maintenance atasan Penggugat Rekonvensi juga telah beritau kepada Departemen Hubungan Industrial PT. Freeport Indonesia sebagai surat permohonan dipekerjakan kembali yang dikeluarkan oleh Pimpinan Divisi/Departemen Operation Maintenance tempa kerja Penggugat Rekonvensi (vide T.I);
4. Bahwa karena Tugas Security tidak dapat melakukan tugas penyidikan sebagaimana dalam bukti vide P. 10, 11, 12, 13 dan karena tugas Security hanya melakukan pengaman di sekitar areal perusahaan dan juga dalam Buku PHI PT FI Edisi XX tahun 2017-2019 dan buku PHI PT FI Edisi XXI tahun 2020—2022 tidak ada ketentuan yang dapat menerangkan anggota Security dapat melakukan tugas Investigasi dan penyidikan terhadap pekerja yang diduga melakukan pelanggaran kerja;



9. Bahwa hasil mediasi antara Penggugat Rekonvensi dengan Pimpinan Divisi/Departemen Operation Maintenance atasan Penggugat Rekonvensi juga telah beritau kepada Departemen Hubungan Industrial PT. Freeport Indonesia sebagai surat permohonan dipekerjakan kembali yang dikeluarkan oleh Pimpinan Divisi/Departemen Operation Maintenance tempa kerja Penggugat Rekonvensi;
10. Bahwa dengan demikian apabila Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi mau melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi, maka sangat di sayangkan bahwa Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi telah melakukan Pemutusan hubungan kerja secara sepihak;
11. Bahwa apabila keinginan besar dari Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi untuk tetap mau mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi maka sudah sepatutnya Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi harus membayar Hak-hak Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi sesuai yang telah diatur dalam Pasal 156 Ayat 1, Ayat 2, Ayat 3 dan Ayat 4 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2002 tentang Cipta Kerja klaster Ketenagakerjaan;
12. Bahwa sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang - Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima;
13. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 157 ayat (1) huruf a dan b Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak terdiri atas upah pokok dan segala bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya;
14. Bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE-7MEN/1990 tentang Pengelompokan Upah menyatakan tunjangan tetap (*fixed allowance*) adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok (*basic salary*);
15. Bahwa dari bukti T.2 berupa rincian pembayaran akhir oleh PTFI diperoleh fakta upah yang diterima oleh Tergugat setiap bulannya secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran atau pencapaian prestasi kerja tertentu adalah upah pokok sejumlah Rp. 13.993.557,- (lima belas



juta delapan ratus lima puluh satu ribu rupiah) vide bukti T.2 sebagai perhitungan upah terakhir dari pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat;

16. Bahwa oleh karena Tergugat diputuskan hubungan kerjanya oleh Penggugat maka dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Penggugat dihukum membayar hak-hak Tergugat dengan masa kerja 10 (sepuluh puluh) tahun perincian sebagai berikut:

- Uang Pesangon
9 Bulan Upah x 0,5 x Rp. 13.360.557,- = Rp. 60.122.506,-
- Uang penghargaan masa kerja
4 Bulan Upah x Rp. 13.360.557,- = Rp. 53.442.228,-
- Upah Proses
19 x Rp. 13.360.557,- = Rp. 253.850.583
- Uang penggantian hak
 - Uang Sisa Hari Cuti = Rp. 7.571.980,-
 - Relokasi Perdiem = Rp. 500.000,-
 - Uang Penggantian Saham = Rp. 5.746.433,-
 - Jumlah seluruhnya = Rp. 381.233.730,-;

(Tiga ratus delapan puluh satu juta dua ratus tiga puluh tiga ribu tujuh ratus tiga puluh rupiah)

Bahwa berdasarkan kesimpulan yang Tergugat diuraikan di atas, Tergugat mohon dengan hormat kiranya Ketua Pengadilan Negeri Klas 1A Jayapura Cq Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo berkenan untuk memutuskan:

Dalam Eksepsi

Menerima dan mengabulkan eksepsi tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara

Dalam Kompensi:

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- Menyatakan Tergugat tidak terbukti melakukan Pelanggaran terhadap ketentuan pasal 30 Ayat (7) PTFI periode 2019-2022;
- Memerintahkan Penggugat untuk mempekerjakan Tergugat kembali pada posisi dan jabatan yang semula sejak putusan ini dibacakan;
- Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul akibat adanya perkara ini.

Dalam Rekonpensi:

- Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi untuk seluruhnya;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dan Tergugat Rekonvensi putus terhitung sejak putusan ini diucapkan;
- Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar Hak-Hak Penggugat Rekonvensi sebagai berikut :

- o Uang Pesangon
9 Bulan Upah x 0,5 x Rp. 13.360.557,- = Rp. 60.122.506,-
- o Uang penghargaan masa kerja
4 Bulan Upah x Rp. 13.360.557,- = Rp. 53.442.228,-
- o Upah Proses
19 x Rp.13.360.557,- = Rp. 253.850.583
- o Uang penggantian hak
Uang Sisa Hari Cuti =Rp. 7.571.980,-
Relokasi Perdiem =Rp. 500.000,-
Uang Penggantian Saham =Rp. 5.746.433,-
Jumlah seluruhnya =Rp. 381.233.730,

(Tiga ratus delapan puluh satu juta dua ratus tiga puluh tiga ribu tujuh ratus tiga puluh rupiah)

- Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul sebagai akibat adanya perkara ini.

Atau

apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono);

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat terhadap Gugatan Penggugat mengajukan Replik pada tanggal 22 oktober 2021, sedangkan Tergugat mengajukan Duplik pada tanggal 05 Nopember 2021;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Penggugat mengajukan bukti surat sebagai berikut:

1. Fotokopi sesuai dengan foto copy berupa Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor: AHU-0032023.AH.01.02 Tahun 2018 tentang Persetujuan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga PT. Freeport Indonesia tanggal 17 Desember 2019, yang diberi tanda bukti P-1;
2. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Akta Notaris Pernyataan Keputusan Pemegang Saham PT. Freeport Indonesia Nomor 102 tanggal 26 Juni 2020, yang diberi tanda bukti P-2a;
3. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Penerimaan Pemberitahuan Perubahan Data Perseroan PT. Freeport Indonesia Nomor AHU-AH.01.03-0262464 tanggal 26 Juni 2020, yang diberi tanda bukti P-2b;
4. Fotokopi sesuai dengan fotokopi berupa Kartu Tanda Pengenal Jempino Ngabdi sebagai Direksi PT. Freeport Indonesia, yang diberi tanda bukti P-3;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Fotokopi sesuai dengan fotokopi berupa Kartu Tanda Pengenal Claus Oscar Ronald Wamafma sebagai Direksi PT. Freeport Indonesia, yang diberi tanda bukti P-4;
6. Fotokopi sesuai dengan fotokopi berupa Salinan Keputusan Dewan Komisiner Otoritas Jasa Keuangan Nomor: KEP-903/NB.11/2018 tanggal 23 Oktober 2018, yang diberi tanda bukti P-5;
7. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Keputusan Direksi PT. Freeport Indonesia Nomor: 1004425/16.21/II/2018 Tentang Peraturan Dana Pensiun PT. Freeport Indonesia tanggal 1 Maret 2018, yang diberi tanda bukti P-6;
8. Fotokopi sesuai dengan asli berupa penjelasan dana pensiun PT. Freeport Indonesia nomor: DP003/07/2021 tanggal 08 Juli 2021, yang diberi tanda bukti P-7;
9. Fotokopi sesuai dengan asli berupa Employees Detail Information Deddy George Johanis Sneel tanggal 12 Oktober 2020, yang diberi tanda bukti P-8;
10. Fotokopi sesuai dengan asli, berupa Perjanjian Kerja Nomor No. 002215/Non Staff/Grs Maintenance FI/TPRA/06/2010/EX BUMA tertanggal 29 Juni 2010, yang diberi tanda bukti P-9;
11. Fotokopi sesuai dengan asli berupa Disciplinary History yang diberi tanda bukti P-10;
12. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Laporan dugaan Pelanggaran tanggal 05 Maret 2019 yang diberi tanda bukti P-11;
13. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Laporan Verifikasi tanggal 06 Maret 2019 yang diberi tanda bukti P-12;
14. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Surat Pembebasugaskan Sementara dengan Nomor: 50197-1/969073/RED/IR/IV/2019 tanggal 19 April 2019 yang diberi tanda bukti P-13;
15. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Pemberitahuan Tindakan Disiplin/Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 23 Mei 2019 yang diberi tanda bukti P-14;
16. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Resuma (Dokumen Hasil Investigasi tanggal 05 Maret 2019 yang diberi tanda bukti P-15;
17. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Surat Undangan Perundingan Bipartit Pertama Nomor: 13982.A-13/IR/Bipt.IV/2019 tanggal 12 Juni 2019 yang diberi tanda bukti P-16a;
18. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Surat Undangan Perundingan Bipartit Kedua Nomor: 13982.B-13/IR/Bibt.II/V/2019 tanggal 19 juni 2019 yang diberi tanda bukti P-16b;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

19. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Surat Undangan Perundingan Bipartit Kedua Nomor: 13982.C-13/IR/Bibt.II/V/2019 tanggal 26 juni 2019 yang diberi tanda bukti P-16c;
20. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Risalah Perundingan PPHI Pertama secara bipartit tanggal 19 Juni 2019 yang diberi tanda bukti P-17a;
21. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Risalah Perundingan PPHI Kedua secara bipartit tanggal 26 Juni 2019 yang diberi tanda bukti P-17b;
22. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Risalah Perundingan PPHI Ketiga secara bipartit tanggal 10 Juli 2019 yang diberi tanda bukti P-17c;
23. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Surat Skorsing Nomor: 13978-11/SS/IR/V/2019 tanggal 24 Mei 2019 yang diberi tanda bukti P-18;
24. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa panggilan Sidang Mediasi Pertama Nomor 565/1390/2019 tanggal 12 Agustus 2019 yang diberi tanda bukti P-19;
25. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial Nomor: 214-13/IR/GEN/VII/2019 tanggal 30 juli 2019 yang diberi tanda bukti P-20;
26. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Memori Penjelasan alasan dan dasar permohonan mediasi tanggal 25 juli 2019 yang diberi tanda bukti P-21;
27. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Anjuran Nomor: Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Anjuran Nomor: 565/82/ANJ/VIII/2019 tanggal 14 Agustus 2019 yang diberi tanda bukti P-22;
28. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Jawaban Anjuran Nomor: 2333-13/IR/GEN/VIII/2019 tanggal 24 September 2019 yang diberi tanda bukti P-23;
29. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Risalah PPHI tanggal 31 Juli 2019 yang diberi tanda bukti P-24;
30. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Rincian Pembayaran Uang Pesangon 10 Juni 2021 yang diberi tanda bukti P-25;
31. Fotokopi sesuai dengan fotokopi berupa Perjanjian Kerja Bersama XX PTFI Tahun 2017-2019 yang diberi tanda bukti P-26;
32. Fotokopi sesuai dengan fotokopi berupa Perjanjian Kerja Bersama XXI PTFI Tahun 2020-2022 yang diberi tanda bukti P-27;
33. Fotokopi sesuai dengan fotokopi berupa Pedoman Hubungan Industrial Edisi X PTFI Tahun 2017-2019 yang diberi tanda bukti P-28;
34. Fotokopi sesuai dengan fotokopi berupa Pedoman Hubungan Industrial Edisi XI PTFI Tahun 2020-2022 yang diberi tanda bukti P-29;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

35. Fotokopi sesuai dengan fotokopi berupa Undang-Undang Republik Indonesia Nomor: 11 Tahun 2020 yang diberi tanda bukti P-30;
36. Fotokopi sesuai dengan fotokopi berupa Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021 yang diberi tanda bukti P-31;
37. Fotokopi sesuai dengan fotokopi berupa Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021 yang diberi tanda bukti P-32;
38. Fotokopi sesuai dengan fotokopi berupa Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021 yang diberi tanda bukti P-33;
39. Fotokopi sesuai dengan fotokopi berupa Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor Kep : 013/PHIJSK-PK/PKB/I/2018 Tentang Perjanjian Kerja Bersama Antara PT Freeport Indonesia dengan PUK SP KEP SPSI PT Freeport yang diberi tanda bukti P-34;

Menimbang, bahwa bukti bertanda P-1 sampai dengan P-34 setelah dicocokkan ada yang menunjukkan aslinya, dan ada yang tidak menunjukkan aslinya tetapi bermateri cukup;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut untuk mendukung dalil-dalil gugatannya Penggugat juga telah menghadirkan 2 (Dua) orang saksi, yaitu: bahwa selain bukti tertulis Penggugat juga telah mengajukan 2 (Dua) orang Saksi, untuk menguatkan dan mendukung bukti surat yang diajukan oleh Penggugat sebagai pembuktian atas dalil-dalil gugatan Penggugat, yakni :

1. Saksi Yakobus Seherdian dan terlebih dahulu telah bersumpah dihadapan Majelis Hakim yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:
 - Bahwa saksi adalah karyawan PT Freeport Indonesia, pada Departemen Tram;
 - Bahwa sedangkan untuk barang yang akan di gunakan di luar area Perusahaan harus juga melalui request atau pengajuan lewat sistem dan harus terlebih dahulu mendapatkan persetujuan dari kepala Departemen dan pihak Security Investigasi;
 - Bahwa Saksi kenal dengan Tergugat, dimana saksi bekerja satu departemen dengan Tergugat dan Saksi adalah atasan dari Tergugat;
 - Bahwa Tergugat adalah bawahan dari Saksi;
 - Tergugat saat ini tidak sedang bekerja normal karena dalam proses industrial yakni skorsing untuk pemutusan hubungan kerja;
 - Tergugat sampai saat ini masih tetap menerima gaji;
 - Bahwa Tergugat tidak sedang bekerja normal karena dalam proses skorsing sehubungan dengan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat yakni membawa barang milik Perusahaan tanpa ijin tertulis dari pejabat yang berwenang, sesuai laporan dugaan pelanggaran tanggal 5 maret 2019 dan Tiket Pelanggaran tanggal 5 April 2019, dimana sanksi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

atas pelanggaran tersebut adalah pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 30 ayat (7) PHI PTFI tahun 2017-2019;

- Bahwa barang yang dibawah oleh Tergugat tanpa ijin adalah 4 buah lampu storbelight;
- Bahwa perbuatan yang dilakukan oleh Tergugat adalah pada tanggal 5 maret 2019;
- Bahwa atas perbuatan tergugat saksi melakukan pengecekan lewat sistem ternyata di sistem tidak ada pengajuan atau request dari Tergugat dan perbuatan tersebut tidak diketahui oleh Departemen;
- Bahwa selain itu atas perbuatan Tergugat membawa barang tersebut tidak dilengkapi dengan surat ijin dari atasan dan Departemen, dan tidak juga dilengkapi surat ijin membawa barang keluar perusahaan dari Security Investigasi;
- Bahwa perbuatan Tergugat adalah merupakan suatu pelanggaran kerja dengan sanksi pemutusan hubungan kerja karena telah melanggar ketentuan Pasal 30 ayat (7) PHI PTFI 2017-2019 jo. Pasal 30 ayat (7) PHI PTFI 2020-2022, yang mengatur : membawa atau memindahkan barang milik Perusahaan ke luar lingkungan Perusahaan tanpa dilengkapi dengan dokumen yang sah dan ijin tertulis dari yang berwenang sesuai ketentuan Perusahaan untuk keuntungan diri sendiri atau orang lain, sanksinya adalah PHK;
- Bahwa tergugat sebelum pelanggaran ini dilakukan, tergugat sebelumnya sudah pernah diberikan tindakan pembinaan oleh Perusahaan kepada Tergugat;
- Bahwa atas barang 4 buah lampu telah diakui oleh Tergugat adalah akan dibawah keluar área perusahaan ke timika dan dipakai untuk kepentingan pribadi Tergugat, namun telah ditangkap oleh petugas security;
- Bahwa dengan adanya perbuatan Tergugat menimbulkan kerugian bagi Perusahaan, karena tidak dapat dipakai untuk keperluan pekerjaan dan tertundanya produksi karena barang-barang tersebut dalam proses kasus dan dijadikan barang bukti;
- Bahwa Saksi juga masuk dalam tim investigasi;
- Bahwa berdasarkan hasil investigasi tergugat telah mengakui dan membenarkan telah melakukan pelanggaran kerja,dan barang yang dibawah yakni 4 buah lampu storbelight akan dibawah keluar área Perusahaan dan akan dijual oleh Tergugat di timika;
- Bahwa terhadap sopir bis oleh Perusahaan telah diberikan surat peringatan III/terakhir;

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

- Bahwa barang-barang tersebut akan dibawa ke timika namun didapati oleh petugas security;
 - Bahwa barang yang dibawa oleh tergugat adalah barang milik perusahaan dan tidak melalui prosedur dan tanpa ijin dari Perusahaan dan tujuan dari Tergugat untuk dibawa keluar lingkungan Perusahaan.
 - Bahwa atas perselisihan ini sudah diselesaikan secara bipartit dan mediasi namun tidak tercapai kesepakatan;
 - Bahwa dari perbuatan tergugat sudah sangat salah dan melanggar aturan perusahaan;
2. Saksi Hatari HI Umar, dan terlebih dahulu telah bersumpah dihadapan Majelis Hakim yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
- Saksi bekerja di departemen IR sebagai petugas IR dengan jabatan Senior Officer;
 - Saksi mempunyai tugas pokok untuk melakukan proses kasus-kasus yang ada di perusahaan;
 - Bahwa Saksi mengenal Tergugat;
 - Bahwa Tergugat atas pelanggaran kerja yang dilakukan dalam proses skorsing;
 - Bahwa berdasarkan hasil investigasi Tergugat telah terbukti melakukan pelanggaran kerja yakni membawa barang milik Perusahaan yang akan dibawa keluar area perusahaan;
 - Barang yang dibawa oleh Tergugat adalah 4 buah lampu alat berat yang sudah dikemas rapi oleh Tergugat;
 - Bahwa perbuatan itu kejadiannya pada tanggal 5 maret 2019;
 - Bahwa barang tersebut diambil dari gudang Perusahaan tempat tergugat bekerja di area dan lingkungan Perusahaan;
 - Bahwa barang tersebut setelah dikemas rapi oleh Tergugat kemudian Tergugat menitipkan barang tersebut ke Sopir Bis yang akan membawa bis ke Timika, dan sesuai pesan dari Tergugat bahwa barang tersebut akan diambil oleh Tergugat di timika untuk kepentingan pribadi oleh Tergugat;
 - Bahwa Tergugat bertemu dengan sopir bis yang diketahui oleh Tergugat akan membawa bis turun ke timika yang bernama Marchelino Pattikasy di Mess Area ridge Camp, dan Tergugat mengatakan minta tolong dibawahkan barang tergugat ke timika;
 - Bahwa kemudian pada saat di terminal bis ridge camp tergugat membawa barang berupa 4 buah lampu yang telah dibungkus rapi dengan plastik hitam dan di titip di sopir bis, namun pada saat bis mau jalan barang tersebut didapati oleh petugas security kemudian atas



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

barang tersebut dilakukan pemeriksaan dan ternyata adalah lampu yang merupakan barang milik Perusahaan;

- Bahwa kemudian security dan IR melakukan pemeriksaan awal dan diketahui atas barang tersebut milik dari Tergugat berdasarkan hasil pemeriksaan dan pengakuan dari sopir bis;
- Bahwa atas pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat telah diakui oleh Tergugat bahwa barang-barang yang diambil dan dibawah oleh Tergugat berasal dari area dan milik perusahaan yang akan digunakan oleh Tergugat untuk kepentingan pribadi dari Tergugat;
- Bahwa berdasarkan pengakuan dari Tergugat barang-barang yang dibawah oleh tergugat adalah barang milik Perusahaan yang diambil oleh Tergugat dan akan dibawah tergugat ke timika dan digunakan oleh tergugat untuk kepentingan pribadinya;
- Bahwa perbuatan yang dilakukan oleh Tergugat adalah merupakan suatu pelanggaran kerja, Tergugat dimana sanksi atas pelanggaran kerja tersebut sanksinya adalah PHK sebagaimana diatur didalam ketentuan Pasal 30 ayat (7) PHI PTFI Edisi X tahun 2017-2019;
- Pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat sekali saja dilakukan sanksinya adalah PHK;
- Bahwa kepada Tergugat sebelumnya sudah pernah diberikan tindakan pembinaan yakni surat peringatan III/terakhir;
- Bahwa berdasarkan hasil investigasi dan pengakuan tergugat barang yang dibawah keluar area/lingkungan Perusahaan dan akan dipakai dan diperuntukan di timika dan akan dibawah oleh Tergugat di timika;
- Bahwa atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat yang sanksinya PHK telah menyebabkan terjadinya perselisihan antara Penggugat dan Tergugat dan untuk itu terlebih dahulu telah diselesaikan secara bipartit dan mediasi namun tidak terdapat kesepakatan;
- Bahwa dilihat dari perbuatan dan maksud tergugat bahwa barang yang diambil akan dibawah keluar lingkungan Perusahaan dan diperuntukan untuk kepentingan pribadi oleh Tergugat di timika;
- Bahwa sampai dengan saat ini Tidak Pernah hada permohonan dipekerjakan kembali dari Departemen dari Tergugat, dan Pihak IR yang berwenang untuk memproses dan mengembalikan pekerja yang bermasalah untuk kembali kerja;
- Bahwa departemen IR sampai dengan saat ini tidak pernah mengeluarkan keputusan kepada Departemen tergugat untuk menerima tergugat kembali kerja, dan sampai saat ini rekomendasi departemen dan IR adalah proses PHK atas tergugat;

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

- Bahwa bukti T.1 hanyalah dan sebatas pada suatu permohonan dan belum mendapatkan persetujuan dari IR sehingga tidak dapat digunakan untuk membenarkan atas pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat dan tidak dapat dijadikan alasan untuk memproses atas tergugat kembali kerja, karena faktanya tergugat telah melakukan pelanggaran kerja dengan sanksi PHK;
- Bahwa atas perselisihan ini sudah diselesaikan secara bipartit dan mediasi namun tidak tercapai kesepakatan;

Menimbang, bahwa demikian pula Tergugat untuk membuktikan dalil-dalil jawabannya telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata seluruh bukti surat fotokopi kemudian bukti Surat tersebut diberi tanda bukti T-1 sampai dengan bukti T-3, yaitu sebagai berikut:

1. Fotokopi sesuai dengan fotokopi berupa Surat Permohonan Pekerjaan Kembali tanggal 10 Oktober 2019 yang diberi tanda bukti T-1;
2. Fotokopi sesuai dengan fotokopi berupa Slip gaji bulan Maret tahun 2021 yang diberi tanda bukti T-2;
3. Fotokopi sesuai dengan fotokopi berupa Slip gaji bulan Maret tahun 2019 yang diberi tanda bukti T-3;

Menimbang, bahwa bukti bertanda T-1 sampai dengan T-3 setelah dicocokkan tidak menunjukkan aslinya tetapi bermateri cukup;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut digunakan untuk mendukung dalil-dalil jawabannya akan tetapi Tergugat dalam persidangan Tergugat tidak mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan kesimpulan secara tertulis tertanggal 12 Januari 2022, dan Tergugat juga pada tanggal 12 Januari 2022;

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 KONVENSI

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berpendapat bahwa yang menjadi pokok dari gugatan Penggugat ialah Penggugat bermaksud melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Tergugat dengan alasan karena Tergugat melakukan pelanggaran kerja serius yang sanksinya Pemutusan Hubungan kerja (PHK) dimana hak yang harus dibayar Penggugat Tergugat sebesar Rp.112.836.613,- (Seratus Dua Belas Juta Delapan Ratus Tiga Puluh Enam Ribu Enam Ratus Tiga belas 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 menolak disangkakan melakukan pelanggaran keamanan dan ketertiban yang sanksinya pemutusan hubungan kerja berupa membawa Strobelight sebanyak 4 (empat) unit dengan menitip ada Bus SDO yang tidak dilengkapi surat ijin;

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

1. Bahwa Tergugat adalah pekerja yang bekerja pada Penggugat sejak tanggal 29 Juni 2010 sampai dengan gugatan *a quo* didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Jayapura;
2. Bahwa antara Penggugat dan seluruh Pekerja Penggugat termasuk juga Tergugat telah menyetujui dan menandatangani Buku Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia edisi X tahun 2017-2019, dan Buku Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia edisi XI tahun 2020-2022 dan Perjanjian Kerja Bersama Edisi XX tahun 2017-2019 serta Perjanjian Kerja Bersama Edisi XXI tahun 2020-2022 sehingga mengikat untuk dijalankan oleh kedua belah pihak;
3. Bahwa upaya penyelesaian melalui 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 keamanan dan ketertiban sehingga memenuhi kriteria pelanggaran fundamental berdasarkan ketentuan Pasal 30 ayat (7) PHI PTFI 2017-2019 jo. Pasal 30 ayat (7) PHI PTFI 2020-2022, dan Ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf k Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja klaster Ketenagakerjaan Jo. Pasal 36 huruf k dan pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Pemutusan Hubungan Kerja

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kedua belah pihak dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 283 Rbg jo. Pasal 1865 KUHPerdara;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan berupa 34 (tiga puluh enam) bukti surat yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-34 dan menghadirkan 2 (Dua) orang saksi, yakni Yakobus Seherian, Hatari. HI. Umar;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil jawabannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda bukti T-1 sampai dengan bukti T-3 serta tidak menghadirkan saksi;

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-8, P-9, dan diperoleh fakta Tergugat adalah pekerja Penggugat sejak tanggal 29 Juni 2010 jabatan terakhir sebagai L/H Rigger, Grade – A1, di Departemen Ops. Maintenance, dengan upah pokok setiap bulannya sebesar Rp. 11.649.200,- (Sebelas Juta Enam Ratus Empat Puluh Sembilan Ribu Dua Ratus Rupiah) dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat bersifat tetap, masa kerja terhitung sejak tanggal 29 Juni 2010 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. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, 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 No. 002215/Non Staff/Grs Maintenance FI/TPRA/06/2010/EX BUMA tertanggal 29 Juni 2010 adalah sah dan mengikat bagi Penggugat dan Tergugat, Majelis Hakim pertimbangan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa pada Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban Para Pihak, mengenai pengaturan terkait dengan perjanjian kerja juga telah diatur dalam ketentuan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pasal 52 ayat (1) (2) dan (3), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka dalam hal isi perjanjian kerja sepanjang pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dinyatakan sah dan mempunyai kekuatan hukum mengikat berlaku bagi Penggugat dan Tergugat;

Menimbang, bahwa Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XX Periode 2017-2019 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi X Periode 2017-2019 ("PKB dan PHI PTFI 2017-2019"), serta Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XXI Periode 2020-2022 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi XI Periode 2020-2022 ("PKB dan PHI PTFI 2020-2022"), adalah sah dan mengikat serta berlaku sebagai Undang-undang bagi Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja PT Freeport Indonesia sesuai dengan bukti surat P-34;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas maka perjanjian kerja bersama pedoman hubungan industrial PT Freeport Indonesia Tahun 2017-2019 serta perjanjian kerja bersama pedoman hubungan industrial PT Freeport Indonesia Tahun 2020-2022 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 selanjutnya Majelis hakim akan mempertimbangkan **Petitum angka 3 (tiga)** dimana Penggugat pada pokoknya dimana Tergugat telah melakukan pelanggaran Tergugat telah melakukan pelanggaran Keamanan Dan Ketertiban yang sanksinya Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK"), dimana melanggar ketentuan Pasal 30 ayat (7) PHI PTFI 2017-2019 jo. Pasal 30 ayat (7) PHI PTFI 2020-2022, dan Ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf k Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja klaster Ketenagakerjaan Jo. Pasal 36 huruf k dan pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Pemutusan Hubungan Kerja; sesuai dengan bukti surat P-26, P-27, P-28, P-29, serta keterangan saksi yang di sampaikan saksi Yakobus Sehartian, Hatari HI Umar;

Menimbang, bahwa berdasarkan penjelasan tersebut diatas dapat di simpulkan bahwa ada kesalahan yang dibuat oleh Tergugat oleh karena itu tuntutan Penggugat dalam **Petitum angka 3 (tiga)** telah beralasan hukum dan dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa karena perkara ini telah daftarkan untuk diselesaikan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA dengan Perkara Nomor 48/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap tanggal 04 Agustus 2021, dimana hal tersebut sesuai dengan Pasal 81 Undang-Undang Nomor



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

02 Tahun 2004 sehingga hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus terhitung sejak tanggal putusan ini diucapkan sesuai dengan bukti PP-13, P-14, P-15, P-16a, P-16b, P-16c, P-17a, P-17b, P-17c, P-18, P-19, P-20, P-21, P-22, P-23 dan P-24 serta keterangan saksi Hatari HI Umar diperoleh keterangan bahwa memang benar perkara Tergugat sedang lagi diproses di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA;

Menimbang, bahwa sesuai dengan penjelasan tersebut diatas maka **petitum angka 4 (empat)** dinyatakan dikabulkan

Menimbang, bahwa besaran perhitungan pesangon tergugat sesuai dengan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai berikut;

- a. Uang Pesangon $0,5 \times 9 \times \text{Rp.11.649.200,-}$ = Rp. 52.421.400,-
 - b. Uang Penghargaan Masa Kerja $1 \times 3 \times \text{Rp.11.649.200,-}$
=Rp. 46.596.800,-
 - c. Uang Penggantian Hak, yang terdiri dari:
 - Kompensasi Sisa Hari Cuti = Rp.7.571.980,-
 - Relokasi Perdiem = Rp. 500.000,-
 - Unit Penggantian Saham = Rp. 5.746.433,- +
- Jumlah = Rp.112.836.613,-

(Seratus dua belas juta delapan ratus tiga puluh enam ribu enam ratus tiga belas rupiah)

Menimbang, bahwa oleh karena nilai Dana Pensiun Freeport Indonesia ("DPFI") Tergugat yang iurannya dibayarkan penuh oleh Penggugat sebesar Rp.63.935.091,- (Enam puluh tiga juta sembilan ratus tiga puluh lima ribu sembilan puluh satu rupiah) pajak lebih kecil dari uang Pesangon dan Uang Penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak Tergugat sebesar Rp.112.836.613,- (Seratus dua belas juta delapan ratus tiga puluh enam ribu enam ratus tiga belas rupiah) sebelum dipotong pajak, sehingga Penggugat hanya berkewajiban untuk membayar selisih dari uang Pesangon dan Uang Penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak Tergugat dan dana pensiun sebesar Rp. 48.901.522,- (Empat puluh delapan juta sembilan ratus satu ribu lima ratus dua puluh dua rupiah) kepada Tergugat sebelum dipotong pajak;

Menimbang, bahwa sesuai bukti surat P-6, P-7 sehingga diperoleh fakta bahwa perhitungan uang pesangon diperhitungkan dengan dana pensiun yang telah dihitung sesuai perhitungan perusahaan, jika uang pesangon lebih besar dari pada dana pensiun maka selisih dari perhitungan tersebut harus dibayarkan kepada Tergugat sebaliknya jika dalam perhitungan ditemukan nilai dana pensiun lebih besar dari pada perhitungan uang pesangon maka tidak



terdapat selisih perhitungan maka tidak ada pembayaran selisih uang pesangon tersebut;

Menimbang, bahwa sesuai salinan keputusan Dewan Komisiner Otoritas Jasa Keuangan) maka pembayaran atas uang pesangon akan dipotong dan diperhitungkan dengan dana pensiun sesuai saldo yang terkumpul hingga 30 Juni 2021 adalah sesuai data yang tercantum pada tabel di bawah ini dengan formulasi, total uang penggantian hak dan uang pisah sesuai gugatan Penggugat dikurangi dari saldo dana pensiun sama dengan selisih yang dibayar Penggugat dengan perincian sebagai berikut:

Nama Tergugat	Total Saldo Dana Pensiun Per 30 Juni 2021	Total Uang Pesangon Sesuai Ketentuan Pasal 52 ayat (1) PP 35/2021	Selisih Yang Dibayar Oleh Penggugat
Deddy George Johannis Snell	Rp.63.935.091,-	Rp.112.836.613,-	Rp. 48.901.522,-

Menimbang, bahwa dalam perhitungan untuk perkara tersebut diatas terdapat selisih dimana perhitungan uang pesangon lebih besar dari dari dana pensiun Tergugat maka selisih Tergugat yang harus dibayarkan Penggugat sebesar Rp. 48.901.522,- (Empat puluh delapan juta sembilan ratus satu ribu lima ratus dua puluh dua rupiah kepada Tergugat sebelum dipotong pajak;

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

Menimbang, bahwa upah proses tergugat adalah upah pokok sebesar Rp. 11.649.200,- (Sebelas juta enam ratus empat puluh sembilan ribu dua ratus rupiah) sebelum dipotong pajak yang dibayarkan oleh Penggugat kepada Tergugat setiap bulan selama 6 (enam) bulan berturut-turut kepada Tergugat terhitung sejak tanggal gugatan terdaftar di Pengadilan Hubungan Industrial Jayapura pada Pengadilan Negeri Klas I A Jayapura, dimana setiap bulannya 6 x Rp. 11.649.200,- = Rp.69,895,200,- (Enam puluh sembilan juta delapan ratus sembilan puluh lima ribu dua ratus rupiah) sebelum dipotong pajak;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis hakim akan mempertimbangkan **petitum angka 6 (enam)** gugatan Penggugat dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa dengan adanya perhitungan upah proses sesuai dengan SEMA No. 3 Tahun 2015 sehingga Penggugat tidak lagi berkewajiban membayar upah kepada Tergugat selain upah proses yang dibayar selama 6 (enam) bulan berturut-turut;

Menimbang, bahwa sesuai dengan penjelasan tersebut diatas maka **petitum angka 7 (tujuh)** dinyatakan di kabulkan;

Menimbang, bahwa Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara *a quo* kepada Negara karena 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 bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan;

Menimbang bahwa karena nilai gugatan Penggugat pada perkara a quo dibawah Rp.150.000.00,- juta maka, biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Menimbang, bahwa sesuai dengan pertimbangan tersebut diatas maka **petitum angka 8 (Delapan)** dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa karena semua petitum Penggugat di kabulkan maka untuk Gugatan Pengguga dalam **petitum angka 1 (satu)** dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa karena seluruh petitum Penggugat dinyatakan dikabulkan maka **petitum angka 1 (satu)** dinyatakan dikabulkan untuk seluruhnya;

DALAM KONVENSI:

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat tidak terbukti melakukan Pelanggaran terhadap ketentuan pasal 30 Ayat (7) PTFI perioe 2020-2022;
3. Memerintahkan Penggugat untuk mempekerjakan Tergugat kembali pada posisi dan jabatan yang semula sejak putusan ini dibacakan;
4. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul akibat adanya perkara ini.

Menimbang, bahwa karena dalil gugatan Penggugat dapat diterima karena berdasarkan bukti surat dan keterangan saksi diperoleh fakta dalam persidangan sehingga Majelis Hakim berpendapat bahwa seluruh dalil gugatan Penggugat dapat di terima dan dikabulkan untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa karena Tergugat melakukan pelanggaran Keamanan dan Ketertiban yang diatur dalam Pasal 30 ayat (7) PHI PTFI 2017-2019 jo. Pasal 30 ayat (7) PHI PTFI 2020-2022, yang mengatur : Membawa atau memindahkan barang milik Perusahaan ke luar lingkungan Perusahaan tanpa dilengkapi dengan dokumen yang sah dan ijin tertulis dari yang berwenang sesuai ketentuan Perusahaan untuk keuntungan diri sendiri atau orang lain, sanksinya adalah PHK."

Menimbang, bahwa karena Tergugat sudah dinyatakan salah dan terbukti sehingga akibat yang di terima oleh Tergugat adalah pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 30 ayat (7) PHI PTFI 2017-2019 jo. Pasal 30 ayat (7) PHI PTFI 2020-2022;



Menimbang, bahwa karena Tergugat merupakan pihak yang kalah, tetapi menurut 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 bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara;

DALAM REKONVENSİ

Menimbang, bahwa Penggugat Rekonvensi (Tergugat dalam Konvensi) dalam gugatan Rekonvensi pada pokoknya menuntut sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dan Tergugat Rekonvensi putus terhitung sejak putusan ini diucapkan;
3. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar Hak-Hak Penggugat Rekonvensi sebagai berikut:

- o **Uang Pesangon**

9 Bulan Upah x 0,5 x Rp. 13.360.557,- = Rp. 60.122.506,-

- o **Uang penghargaan masa kerja**

4 Bulan Upah x Rp. 13.360.557,- = Rp. 53.442.228,-

- o **Upah Proses**

19 x Rp.13.360.557,- = Rp. 253.850.583

- o **Uang penggantian hak**

Uang Sisa Hari Cuti =Rp. 7.571.980,-

Relokasi Perdiem =Rp. 500.000,-

Uang Penggantian Saham =Rp. 5.746.433,-

Jumlah seluruhnya =Rp. **381.233.730;**

(Tiga ratus delapan puluh satu juta dua ratus tiga puluh tiga ribu tujuh ratus tiga puluh rupiah)

Menimbang, bahwa mengenai gugatan Rekonvensi Penggugat Rekonvensi (Tergugat dalam Konvensi), Majelis Hakim berpendapat oleh karena gugatan asal/konvensi telah terbukti dan bantahan Tergugat dalam Konvensi (Penggugat Rekonvensi) tidak dapat dibuktikan berdasarkan 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;

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kerja dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

DALAM KONVENSI

DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan, Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XX Periode 2017-2019 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi X Periode 2017-2019 ("PKB dan PHI PTFI 2017-2019"), serta Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XXI Periode 2020-2022 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi XI Periode 2020-2022 ("PKB dan PHI PTFI 2020-2022"), adalah sah dan mengikat serta berlaku sebagai Undang-undang bagi Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja PT Freeport Indonesia;
3. Menyatakan, Tergugat telah melakukan pelanggaran Keamanan Dan Ketertiban yang sanksinya Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK"), yakni membawa atau memindahkan barang milik Perusahaan ke luar lingkungan Perusahaan tanpa dilengkapi dengan dokumen yang sah dan ijin tertulis dari yang berwenang sesuai ketentuan Perusahaan untuk keuntungan diri sendiri atau orang lain, dan melanggar ketentuan Pasal 30 ayat (7) PHI PTFI 2017-2019 jo. Pasal 30 ayat (7) PHI PTFI 2019-2022, dan Ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf k Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja klaster Ketenagakerjaan Jo. Pasal 36 huruf k dan pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Pemutusan Hubungan Kerja;
4. Menyatakan, hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus terhitung sejak tanggal putusan ini diucapkan;
5. Menghukum Penggugat untuk membayar secara tunai Dana Pensiun Tergugat sejumlah **Rp.63.935.091,-** (Enam puluh tiga juta sembilan ratus tiga puluh lima ribu sembilan puluh satu rupiah)
6. Menghukum Penggugat untuk membayar secara tunai selisih hak-hak Tergugat sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja yang telah diperhitungkan dengan dana pensiun Tergugat sebesar **Rp. 48.901.522,-** (Empat puluh delapan juta sembilan ratus satu ribu lima ratus dua puluh dua rupiah);
7. Menghukum Penggugat untuk membayar upah proses tergugat yakni upah pokok sebesar Rp. 11.649.200,- (Sebelas juta enam ratus empat puluh sembilan ribu dua ratus rupiah) sebelum dipotong pajak yang dibayarkan



oleh Penggugat kepada Tergugat setiap bulan selama 6 (enam) bulan berturut-turut kepada Tergugat terhitung sejak tanggal gugatan terdaftar di Pengadilan Hubungan Industrial Jayapura pada Pengadilan Negeri Klas I A Jayapura, yang setiap bulannya 6 x Rp. 11.649.200,- = Rp.69,895,200,- (Enam Puluh Sembilan Juta Delapan Ratus Sembilan Puluh Lima Ribu Dua Ratus Rupiah)sebelum dipotong pajak;

8. Menyatakan Penggugat tidak lagi berkewajiban membayar upah kepada Tergugat selain upah proses yang dibayar selama 6 (enam) bulan berturut-turut;
9. Membebankan seluruh biaya yang timbul dalam perkara *a quo* kepada Negara berjumlah Rp.268.000,- (Dua ratus enam puluh delapan ribu rupiah);

DALAM REKONVENSI

Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi (Tergugat Konvensi) untuk seluruhnya;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura pada hari Selasa 25 tanggal Januari 2022 oleh kami **Eddy Soeprayitno S, Putra, S.H.,M.H.**, sebagai Hakim Ketua Majelis, **Yance Pakaila. S.T.,M.M.**, dan **Paulus Raiwaki.S.E.**, masing-masing Hakim Ad-Hoc sebagai Hakim Anggota I dan Hakim Anggota II, putusan tersebut diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Hakim Ketua Majelis didampingi Hakim-hakim Anggota dibantu **Hennis Puspita Sari, S.H., M.H.** selaku Panitera Pengganti serta dihadiri oleh kuasa hukum Penggugat dan kuasa hukum Tergugat;

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Yance Pakaila. S.T., M.M., Eddy Soeprayitno S, Putra, S.H., M.H.

Paulus Raiwaki.S.E.,

Panitera Pengganti,

Hennis Puspita Sari,S.H., M.H.

Perincian biaya

- | | |
|-------------------|--------------------|
| 1. Pemanggilan | Rp208.000,- |
| 2. ATK | Rp50.000,- |
| 3. <u>Materai</u> | <u>Rp10.000,-+</u> |



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jumlah

Rp268.000,-

(Dua ratus enam puluh delapan ribu rupiah)