



PUTUSAN

Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

PT FREEPORT INDONESIA adalah Perseroan Terbatas yang berkedudukan di Plaza 89 Lt. 5, Jalan HR. Rasuna Said Kav. X-7 Nomor 6, Jakarta Selatan, Provinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta, memberikan kuasa khusus kepada 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;

Lawan

SUKAMTO adalah Pekerja PTFI, Nomor Identitas Pekerja 7492, dahulu beralamat di Ngembung RT. 03/02, Kecamatan Cerme, Gresik Jawa Timur, Sekarang beralamat di Jalan Budi Utomo RT. 008 RW. 000, Kelurahan/Desa Inauga, Distrik Wania Kabupaten Mimika Provinsi Papua, selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK 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 pada tanggal 2 Agustus 2021 dalam Register Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat bekerja sebagai pekerja Penggugat sejak tanggal 11 Mei 1993 dengan jabatan terakhir sebagai Foreman, Level – 1, di Departemen Ops. Maintenance, dan menerima upah pokok setiap bulan sebesar Rp



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

23.165.000,00 (dua puluh tiga juta seratus enam puluh lima ribu 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 2019-2022 (Selanjutnya disebut "PKB PTFI 2019-2022") dan Pedoman Hubungan Industrial PTFI edisi XI periode 2019-2022 ("Selanjutnya disebut PHI PTFI 2019-2022") 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 KUHPerdara 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 2019-2022, 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 tanggal 26 Februari 2019 dan Tiket Pelanggaran, tertanggal 26 Februari 2019 yang dikirim dari Departemen dimana Tergugat bekerja ke Departemen Hubungan Industrial, dilaporkan bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja serius yakni pelanggaran K3LLP atau pelanggaran Safety yang sanksinya adalah Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK"), dimana Tergugat telah mengoprasikan unit (equipment/backhoe 110213) tanpa lisensi yang sesuai di area Perusahaan (PTFI);
5. Bahwa sanksi atas pelanggaran Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lindungan Lingkungan Pertambangan (K3LLP) yang dilakukan oleh Tergugat tersebut adalah pemutusan hubungan kerja ("PHK") sebagaimana

Halaman 2 dari 44 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



diatur dalam ketentuan Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI 2017-2019 jo. Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI 2019-2022, yang mengatur:

“Mengoprasikan kendaraan atau peralatan bergerak atau tidak bergerak milik Perusahaan atas perintah penyelia dan/atau kehendak sendiri tanpa memiliki SIM/Lisensi yang sah sesuai ketentuan Perusahaan, sanksinya adalah PHK.”

6. Bahwa atas pelanggaran Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lindungan Lingkungan Pertambangan (K3LLP) 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 Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lindungan Lingkungan Pertambangan (K3LLP) yang dilakukan oleh Tergugat, dan sesuai hasil pemeriksaan Tim Investigasi menyimpulkan Tergugat terbukti telah melakukan pelanggaran Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lindungan Lingkungan Pertambangan (K3LLP) yang sanksinya pemutusan hubungan kerja (PHK);
7. Bahwa berdasarkan hasil investigasi, Tergugat terbukti telah melakukan pelanggaran Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lindungan Lingkungan Pertambangan (K3LLP) dengan sanksi pemutusan hubungan Kerja, maka untuk itu sebagaimana surat pemberitahuan tindakan disiplin/pemutusan hubungan kerja tanggal 29 Juli 2019 departemen tempat Tergugat bekerja telah merekomendasikan terhadap Tergugat untuk diputuskan hubungan kerja;
8. Bahwa ketentuan-ketentuan PHI PTFI 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 Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lindungan Lingkungan Pertambangan (K3LLP), 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 Tergugat telah mengakui bahwa dirinya tidak memiliki lisensi yang sesuai dengan ketentuan Perusahaan dan Tergugat pula telah mengetahui apabila mengoprasikan unit tanpa lisensi dapat membahayakan diri sendiri maupun pekerja lainnya, dimana

Halaman 3 dari 44 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



perbuatan tersebut adalah merupakan pelanggaran Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lindungan Lingkungan Pertambangan (K3LLP) dengan sanksi pemutusan hubungan kerja;

10. Bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut telah menimbulkan ketidak-harmonisan 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 Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lindungan Lingkungan Pertambangan (K3LLP) yang dilakukan oleh Tergugat, maka selain akan menjadi preseden buruk atau contoh yang tidak baik bagi Pekerja/karyawan lain dilingkungan 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 dilingkungan kerja;
12. Bahwa sejak tanggal 1 Juni 2019, Penggugat telah membebas-tugaskan Tergugat dari tugas dan tanggung jawabnya sebagai pekerja di lingkungan kerja, dan selanjutnya pada tanggal 9 Agustus 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 2 (dua) kali mengundang Tergugat untuk melakukan Perundingan Bipartit, sebagaimana Bipartit pada tanggal 25 September dan 2 Oktober 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

Halaman 4 dari 44 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



menyelesaikan perselisihan PHK antara Penggugat dan Tergugat namun tidak tercapai kata sepakat, sehingga Mediator mengeluarkan Surat Anjuran Nomor 565/91/ANJ/XI/2019, tanggal 18 September 2019 dan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

15. Bahwa melalui suratnya tertanggal 03 Desember 2019, Penggugat telah menyampaikan Penolakannya atas anjuran dari Mediator tersebut, sedangkan Tergugat menyetujuinya, 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	10 Juli 2012	Tidak Melakukan analisa kerusakan untuk dilaporkan disetiap shift	Surat Peringatan Lisan

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;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

18. Bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat juga merupakan pelanggaran yang bersifat mendesak yang diatur dalam perjanjian kerja bersama dan pedoman hubungan industrial dengan sanksi pemutusan hubungan kerja;
19. Bahwa oleh karena pelanggaran Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lindungan Lingkungan Pertambangan (K3LLP) atau pelanggaran Safety 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, 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 Rp946.194.917,00 (sembilan ratus empat puluh enam juta seratus sembilan puluh empat ribu sembilan ratus tujuh belas 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;

Halaman 6 dari 44 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



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 Rp361.676.805,00 (tiga ratus enam puluh satu juta enam ratus tujuh puluh enam ribu delapan ratus lima rupiah) sebelum dipotong pajak, dengan rincian sebagai berikut:

- a. Uang Pesangon $0,5 \times 9 \times \text{Rp}23.165.000,00 = \text{Rp}104.242.500,00$
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja
 $1 \times 10 \times \text{Rp}23.165.000,00 = \text{Rp}231.650.000,00$
- c. Uang Penggantian Hak, yang terdiri dari:
 - Kompensasi Sisa Hari Cuti(Singel Roster) =Rp ,00
 - Relokasi Perdiem = Rp 500.000,00
 - Unit Penggantian Saham = Rp 25.284.305,00 +

Jumlah = Rp361.676.805,00

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 Rp361.676.805,00 (tiga ratus enam puluh satu juta enam ratus tujuh puluh enam ribu delapan ratus lima rupiah) haruslah dipotong dan diperhitungkan terlebih dahulu dengan saldo Dana Pensiun Freeport Indonesia pada DPFI yang terkumpul hingga 30 Juni 2021 sebesar Rp946.194.917,00 (sembilan ratus empat puluh enam juta seratus sembilan puluh empat ribu sembilan ratus tujuh belas 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	Selisih Yang Dibayar Oleh Penggugat
---------------	---	---	-------------------------------------



		35/2021	
Sukamto	Rp946.194.917,00	Rp361.676.805,00	Tidak Terdapat Selisih Yang Dibayar oleh Penggugat

24. Bahwa sesuai tabel diatas, total saldo dana pensiun Tergugat pada DPFI yang iuarannya dibayar penuh oleh Penggugat jumlahnya lebih besar dari total uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak Tergugat, sehingga tidak terdapat selisih yang harus dibayar oleh Penggugat kepada Tergugat. Dengan demikian, Penggugat tidak lagi berkewajiban untuk membayar uang pesangon, dan penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak maupun uang pisah kepada Tergugat;
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

Halaman 8 dari 44 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 x Rp 23.165.000,00 =Rp138,990,000,00 (seratus tiga puluh delapan juta sembilan ratus sembilan puluh ribu rupiah) sebelum dipotong pajak yang akan dibayarkan berturut-turut selama 6 bulan yang setiap bulannya adalah senilai Rp23.165.000,00 (dua puluh tiga juta seratus enam puluh lima ribu 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-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 Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka biaya yang timbul dalam perkara *a quo* dibebankan kepada Negara berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

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

Halaman 9 dari 44 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



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 edisi X periode 2017-2019 ("PKB dan PHI PTFI 2017-2019"), serta Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia edisi XXI periode 2019-2022 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi XI Periode 2019-2022 ("PKB dan PHI PTFI 2019-2022"), 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 Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Lingkungan Pertambangan (K3LLP) yang sanksinya Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK"), yakni Mengoprasikan kendaraan atau peralatan bergerak atau tidak bergerak milik Perusahaan atas perintah penyelia dan/atau kehendak sendiri tanpa memiliki SIM/Lisensi yang sah sesuai ketentuan Perusahaan, dan melanggar ketentuan Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI 2017-2019 jo. Pasal 28 ayat (17) 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, hak-hak Tergugat berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak akibat pemutusan hubungan kerja sebelum dipotong dan diperhitungkan dengan saldo dan pension Tergugat pada Dana Pensiun Freeport Indonesia adalah sebesar Rp361.676.805,00 (tiga ratus enam puluh satu juta enam ratus tujuh puluh enam ribu delapan ratus lima rupiah) sebelum dipotong pajak;
6. Menyatakan, pembayaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak kepada Tergugat sebagaimana tersebut dalam dictum diatas haruslah dipotong dan diperhitungkan dengan saldo dana pension Tergugat pada Dana Pensiun Freeport Indonesia yang terkumpul hingga 30 Juni 2021 sebesar Rp946.194.917,00 (sembilan ratus empat puluh enam juta seratus sembilan puluh empat ribu sembilan ratus tujuh belas rupiah), dengan formuasi, total saldo dana pensiun dikurangi

Halaman 10 dari 44 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



total uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak, sama dengan selisih yang dibayar oleh 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
Sukamto	Rp946.194.917,00	Rp361.676.805,00	Tidak Terdapat Selisih Yang Dibayar oleh Penggugat

- Menyatakan, total saldo dana pensiun Tergugat pada dana pensiun Freeport Indonesia yang iurannya dibayar penuh oleh Penggugat jumlahnya lebih besar dari total uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak Tergugat, sehingga tidak terdapat selisih yang harus dibayar oleh Penggugat kepada Tergugat;
- Menyatakan upah proses tergugat adalah upah pokok sebesar Rp23.165.000,00 (dua puluh tiga juta seratus enam puluh lima ribu 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, maka jumlah keseluruhan upah proses yang diterima oleh Tergugat adalah sebesar 6 x Rp23.165.000,00 =Rp138.990.000,00 (seratus tiga puluh delapan juta sembilan ratus sembilan puluh ribu rupiah) sebelum dipotong pajak;
- Menyatakan Penggugat tidak lagi berkewajiban membayar upah kepada Tergugat selain upah proses yang dibayar selama 6 (enam) bulan berturut-turut;
- Membebankan 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 hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat hadir kuasanya dan para Tergugat menghadap sendiri;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak;



Menimbang, bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan jawaban pada pokoknya sebagai berikut:

I. DALAM EKSEPSI

a Gugatan Penggugat Kabur dan Tidak Jelas (*Exceptio Obscurum Libellum*)

1. Bahwa pada bagian awal gugatannya Penggugat yaitu butir 4 page 2 of 11 Penggugat menyebutkan waktu kejadian pelanggaran yang di Laporkan membuat Tergugat kesulitan memahami dalil gugatan Penggugat yang berikut ini Tergugat kutip kembali:

"Bahwa berdasarkan Laporan dugaan pelanggaran tanggal 26 Februari 2019 dan tiket pelanggaran, tertanggal 26 Februari 2019 yang dikirim dari Departemen dimana Tergugat bekerja ke Departement Hubungan Industrial, dilaporkan bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja serius yakni pelanggara K3LLP atau pelanggaran safety yang sanksinya adalah Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK") dimana TERGUGAT telah mengoprasikan unit (equipment/backoe 110213) tanpa lisensi yang sesuai di area Perusahaan (PTFI)

Maksud dalil Penggugat pada butir 4 page 2 of 11 sama sekali tidak berdasar, membingungkan dan gelap (onduidelijk) terkait pelanggaran apa yang Tergugat lakukan di tanggal sebagaimana maksud Penggugat pada tanggal 26 Februari 2019;

2. Bahwa pada gugatan Penggugat jelas menyatakan "Tiket pelanggaran tanggal 26 Februari 2019 atas dasar pelanggaran pada tanggal 26 february 2019" yang Tergugat maknai baik pelanggaran maupun di keluarkannya tiket waktunya terjadi dihari yang sama sedangkan Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi "Disnakertrans" Nomor 565/91/ ANJ/XI/2019 tertanggal 18 September 2019 yang terlampir dalam Surat Gugatan yaitu pada butir B. (1) Keterangan Pihak Perusahaan ic. Penggugat menyatakan:

"B. Keterangan Pihak Perusahaan:

"1. Bahwa pekerja pada tanggal 18 Mei 2019 telah melakukan suatu tindakan yang melanggar aturan perusahaan (K3LLP) yaitu pekerja atas inisiatif sendiri telah mengoprasikan kendaraan atau peralatan bergerak atau tidak bergerak milik perusahaan dilingkungan kerja tanpa memiliki



SIM/Lisensi yang sah sesuai ketentuan atau standart perusahaan yang diwajibkan”;

3. Bahwa selanjutnya dalil gugatan Penggugat pada butir 13 menyatakan telah dilakukan 2 kali perundingan bipartit yaitu pada tanggal 25 September dan 2 oktober 2019 sedangkan pada dalil Penggugat pada butir 14 menyatakan Disnakertrans telah mengeluarkan Surat Anjuran pada tanggal 18 September 2019, yang pengertiannya adalah proses Mediasi pada Disnakertrans dilakukan terlebih dahulu sebelum perundingan bipartit;
4. Bahwa dalil yang demikian itu diperoleh kenyataan hukum surat gugatan Penggugat tidak jelas positanya sebab sebagaimana Undang Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan dengan jelas dan tegas bahwa tahapan proses PHK terlebih dahulu melakukan bipartit sebelum perundingan pada tingkat Mediasi di Disnakertrans;
5. Bahwa berdasarkan yurisprudensi dan doktrin hukum acara perdata, maka terhadap suatu gugatan yang kabur dan tidak jelas (*obscuur libel*), terhadap gugatan a-quo tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk veerklaard*). (Vide: Putusan Mahkamah Agung tanggal 8 Desember 1982 No. 1075 K/Sip/1982 dalam perkara perdata antara Bachid Marzuk melawan Achmad Marzuk dan Faray bin Surur Alamri);
6. Bahwa sementara itu Doktrin Hukum (Pendapat Ahli) M. Yahya Harahap, S.H., pada buku cetakan pertama dalam bukunya Hukum Acara Perdata, Edisi Pertama, Penerbit Sinar Grafika, Tahun 2017, halaman 513 juga menegaskan:

“Tidak jelasnya dasar hukum dalil gugatan berupa Posita atau fundamentum petendi, tidak menjelaskan dasar hukum (*rechts grond*) dan kejadian atau peristiwa yang mendasari gugatan. Bisa juga dasar hukum jelas, tetapi tidak dijelaskan dasar fakta (*feitelijke grond*). Dalil gugatan seperti itu, tidak memenuhi syarat formil. Gugatan dianggap tidak jelas dan tidak tertentu (*een duidelijke en bepaalde conclusie*)”.

Bahwa dengan demikian, maka adanya pertentangan dalam posita gugatan a-quo sebagaimana telah diuraikan diatas, mengakibatkan gugatan Penggugat menjadi kabur dan tidak jelas (*obscuur libel*) sehingga berdasarkan hal-hal yang terurai pada bagian eksepsi diatas, Tergugat mohon agar Majelis Hakim berkenan untuk menyatakan bahwa gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk veerklaard*);



II. DALAM POKOK PERKARA

7. Bahwa hal – hal sebagaimana diuraikan dalam Bagian Eksepsi diatas merupakan pula bagian dari Jawaban Pokok Perkara berikut ini dan karenanya mohon dianggap telah termasuk untuk Bagian Pokok Perkara ini;
8. Bahwa benar dalil Penggugat pada butir 1 yang menyatakan Tergugat bekerja pada Penggugat sejak tanggal 11 Mei 1993, berstatus sebagai karyawan tetap sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu “PKWTT” Nomor Identitas Pekerja “ID” 7492, jabatan terakhir sebagai Foreman Level -1 pada Departemen Ops Maintenance, dengan menerima upah pokok setiap bulan sebesar Rp23.165.000,00 (dua puluh tiga juta seratus enam puluh lima ribu rupiah) sebelum dipotong pajak;
9. Bahwa meskipun Penggugat keliru “salah” ketik menuliskan pada posita angka 2, 3 dan 5 dan pada petitum angka 2 dan 3 semula terketik buku PKB edisi XX dan PHI edisi XI tahun 2019-2022 namun kemudian Penggugat telah memperbaikinya dalam surat perbaikan gugatan tidak ada tanggal yang diserahkan pada persidangan tanggal 24 September 2021 dan pada intinya menyatakan menjadi buku PKB edisi XX dan PHI edisi XI tahun 2020-2022 PHI;
10. Bahwa benar dalil Penggugat pada butir 2 dan 3 Halaman 2 of 10 yang pada pokoknya menyatakan Tergugat adalah Pekerja PT Freeport Indonesia, sebagai anggota Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia “SP KEP SPSI”, wajib tunduk dan patuh terhadap seluruh ketentuan yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama “PKB” dan Pedoman Hubungan Industrial “PHI” PT Freoport Indonesia edisi XXI periode 2020 – 2022;

**GUGATAN TIDAK SESUAI DAN BERTENTANGAN DENGAN HUKUM
ACARA DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

11. Bahwa pada butir 4 halaman 2 of 11, Penggugat mendalilkan “berdasarkan Laporan Dugaan Pelanggaran tanggal 26 Februari 2019 dan Tiket Pelanggaran, tertanggal 26 Februari 2019 yang dikirim dari Departemen dimana Tergugat bekerja ke Departemen Hubungan Industrial, dilaporkan bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja serius yakni pelanggaran K3LLP atau pelanggamn Safety yang sanksinya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (“PHK”), adalah dalil



kosong tanpa bukti, karena faktanya tidak pernah ada tiket Pelanggaran pada tanggal 26 Februari 2019;

12. Mohon dapat menjadi perhatian Majelis Hakim Yang Mulia, bahwa dalil gugatan pada butir 7 halaman 3 of 11 merupakan dalil yang mengada ada, asal asalan dan ngawur, karena Penggugat tidak pernah memberikan surat pemberitahuan tindakan disiplin/Pemutusan Hubungan Kerja tertanggal 29 Juli 2019 kepada Tergugat;

13. Bahwa gugatan Penggugat mengandung cacat formil sebagaimana dalil yang Penggugat sampaikan pada butir 13 dan butir 14 halaman 4 dan 5 of 11 yang pada intinya Tergugat kutip kembali sebagai berikut:

1) Penggugat telah 2 kali melakukan perundingan bipartit, pada tanggal 25 September dan 2 Oktober 2019, tidak tercapai kata sepakat;

2) Mediator pada disnakertrans kabupaten mimika telah melaksanakan beberapa kali mediasi sebagai upaya untuk menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat namun tidak tercapai kata sepakat sehingga Mediator mengeluarkan Surat Anjuran No. 565/91/ANJ/XI/2019, tanggal 18 September 2019;

Tidak masuk akal apabila tanggal dikeluarkan Anjuran sudah ada terlebih dahulu sebelum dilakukan perundingan bipartit. Hal tersebut bertentangan dengan Undang undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bertentangan dengan Bagian Kesatu Penyelesaian melalui Bipartit, dan Bagian Kedua Penyelesaian melalui Mediasi sehingga seluruh gugatannya harus ditolak;

14. Mohon perhatian Majelis Hakim yang Mulia, betapa sangat carut marut, dan saling bertentangan terhadap apa yang menjadi dasar gugatan Penggugat, sebagaimana disampaikan pada butir 14 halaman 5 of 11, yang menyatakan disatu sisi dasar gugatan Penggugat adalah Anjuran Mediator pada Disnakertran Kab Mimika tertanggal 18 September 2019 dan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sedangkan di sisi lain dilakukan perundingan Mediasi tanggal 04 November 2019 dengan tanggal risalah perundingan Mediasi tertanggal 09 Desember 2019, dengan kata lain Anjuran Mediator telah ada terlebih dahulu atau setidaknya 46 hari lebih awal sebelum dilakukan sidang Mediasi;

15. Bahwa dengan demikian adanya dalil Penggugat yang saling bertentangan sebagaimana uraian Tergugat pada butir 11, 12, 13, dan 14



didasarkan Tergugat mohon agar Majelis Hakim yang Mulia berkenan menolak gugatan Penggugat;

MENGOPERASIKAN UNIT EQUIPMENT/BACKHOE 110213 SYSTEM
HIDROLIK BERTEMPAT DI GBC 2830 L CRANE BAY SHOP
MERUPAKAN UPAYA TERGUGAT DALAM RANGKA
MELAKSANAKAN TUGAS KERJA SEBAGAI FOREMAN LEVEL – 1
PADA DEPARTEMEN OPS. MAINTENANCE

16. Mohon perhatian majelis hakim yang mulia, terhadap dalil Penggugat pada butir 5 halaman 2 dan 3 of 11 menyatakan dugaan pelanggaran K3LLP atau pelanggaran safety akibat Tergugat mengoperasikan unit equipment/Backhoe 110213 tanpa lisensi, sedangkan fakta yang sebenarnya terjadi merupakan inisiatif dan rasa tanggungjawab Tergugat untuk melakukan pengecekan unit equipment/backhoe 110213 system hidrolik yang rusak dan telah selesai diperbaiki;
17. Bahwa inisiatif pengecekan terhadap unit Backhoe Loader 110213 yang Tergugat lakukan atas dasar tanggung jawab Tergugat sebagai Foreman Level – 1 pada Departemen Ops. Maintenance dan Tergugat lah satu-satunya pengawas staf Indonesia di area tersebut yang bertanggung jawab terhadap perbaikan alat dan kelengkapan shop yang baru dibuat sekaligus sebagai asisten Instruktur Lisensi beberapa alat;
18. Bahwa sebagai pekerja yang memiliki tanggungjawab besar, dan keinginan untuk patuh terhadap ketentuan hukum, Tergugat, sudah terlebih dahulu mengajukan formulir pendaftaran lisensi untuk mengoperasikan equipment backhoe, disetujui general Foreman pada tanggal 8 Oktober 2018 dan sudah disetujui serta ditanda tangani manager atau kepala Departemen pada tanggal 16 Oktober 2018;
19. Bahwa selain dari sudah mengajukan formulir pendaftaran lisensi dan sudah disetujui serta sudah ditanda tangani oleh kepala Departemen, Tergugat juga telah memiliki SIM/Lisensi alat - alat yang lain sebanyak 17 (tujuh belas) Lisensi yang masih aktif;
20. Bahwa berdasarkan dalil jawaban Tergugat tersebut pada butir 16,17, 18 dan 19, maka sangat jelas dan beralasan apabila Tergugat meminta kepada yang mulia majelis hakim harus menolak permohonan PHK yang Penggugat ajukan dengan alasan Tergugat telah melanggar pasal 28 ayat 17 Buku PHI PTFI periode 2020 – 2022 dalam perkara a-quo;



SEHARUSNYA DALAM HAL INI PENGGUGAT MENERAPKAN
TINDAKAN DISIPLIN DAN BUKAN MELAKUKAN PHK TERHADAP
TERGUGAT

21. Bahwa merujuk kepada pasal 12 Buku PHI PTFI periode 2020 -2022 tentang Tujuan Tindakan Disiplin yang berbunyi “Pada dasarnya Perusahaan meyakini dan percaya bahwa seorang Pekerja/Buruh, baik Pekerja/ Buruh dan/atau Penyelia, ingin melaksanakan kewajibannya sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku. Karenanya Tindakan Disiplin bertujuan untuk mendorong perbaikan tingkah laku dan kinerja Pekerja/Buruh ke arah yang lebih baik dan positif, yang bersifat pencegahan, pendidikan dan pembinaan yang tepat, terukur dan adil sehingga tercipta hasil kerja yang produktif dan lingkungan yang kondusif”;
22. Sebagaimana bunyi ketentuan pada Pasal 12 Buku PHI PTFI periode 2020 - 2022 seharusnya tindakan yang dilakukan Penggugat terhadap sikap Tergugat adalah melakukan pembinaan agar Tergugat memiliki sikap kerja yang lebih baik, bukan sebaliknya justru Penggugat melakukan PHK. Terlebih lagi Tergugat merupakan pekerja yang telah bekerja selama lebih dari 28 tahun dengan selalu menunjukkan perilaku baik, santun, patuh terhadap Tata Tertib Kerja, memiliki dedikasi dan tanggungjawab yang tinggi, tidak pernah menerima sanksi Surat Peringatan, maka sangatlah berlebihan dan bertentangan dengan pasal 12 Buku PHI PTFI 2020 - 2022 apabila Tergugat diberikan Sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
23. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak dalil Penggugat pada butir 10 dan butir 11 halaman 4 of 11. Tidaklah beralasan dalam dalil gugatan Penggugat yang menyatakan “akan menjadi preseden buruk atau contoh yang tidak baik bagi Pekerja/karyawan lain dilingkungan kerja, juga akan menimbulkan sikap ketidak patuhan para pekerja lainnya atas ketentuan yang termuat dalam Perjanjian Kerja, PKB dan PHI PTFI yang berlaku, sehingga pemberian sanksi tegas berupa PHK”. Faktanya pengecekan terhadap unit Backhoe Loader 110213 selain merupakan inisiatif sebagai Foreman, didukung keahlian Tergugat yang juga sudah memiliki SIM/Lisensi alat-alat yang lain sebanyak 17 Lisensi yang masih aktif;
24. Bahwa gugatan Penggugat pada butir 11 halaman 4 of 11 yang mendalilkan “akan menjadi preseden buruk atau contoh yang tidak baik bagi Pekerja/karyawan lain dilingkungan kerja, juga akan menimbulkan

Halaman 17 dari 44 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



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 dalil yang tendensius dan tidak berdasar karena tergugat merupakan satu-satunya pengawas staf Indonesia di area tersebut ic. Foreman Level – 1 pada Departemen Ops. Maintenance, sehingga preseden yang bagaimana yang dimaksud Penggugat ?;

25. Bahwa mohon perhatian majelis hakim yang mulia, tidak sekalipun Tergugat menerima surat skorsing sebagaimana yang ternyata pada dalil gugatan Penggugat butir 12 halaman 4 of 11 yang menyatakan “Pembebas tugas yang sudah dilakukan oleh Penggugat sejak tanggal 1 Juni 2019, dan skorsing kepada Tergugat sejak tanggal 9 Agustus 2019”. Dalil Penggugat a-quo tidak berdasar dan merupakan dalil yang semena mena oleh karenanya dalil yang tidak berdasar sudah seharusnya ditolak;
26. Bahwa sebagaimana ketentuan pasal 151 Undang undang no 13 Tahun 2003 jo. Perubahan pasal 151 Undang undang nomor 11 tahun 2020 yang pada intinya menyebutkan, Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja, mohon kiranya Majelis hakim yang memeriksa perselisihan a-quo tidak dapat menerima dan menolak dalil Penggugat pada butir 17, dan butir 19, untuk selanjutnya menyatakan bahwa Tergugat tidak melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sehingga tidak dapat diberikan sanksi PHK;
27. Bahwa sebagai penutup Tergugat sampaikan Tergugat tetap pada dalil dail Jawaban diatas dan menolak dalil dalil Penggugat dan mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a-quo untuk menolak dalil – dalil gugatan Penggugat untuk selebihnya dan menyatakan tidak dapat dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Tergugat;

Bahwa berdasarkan seluruh uraian tersebut diatas, maka Tergugat mohon agar Majelis Hakim yang memeriksa perkara a-quo memberikan putusan sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

M E N G A D I L I :

1. Menyatakan menerima seluruh eksepsi Tergugat;



2. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya tidak dapat diterima;
3. Menyatakan bahwa dalil gugatan Penggugat kabur (*Obscur Libel*), dan harus dinyatakan tidak dapat diterima untuk seluruhnya;
4. Mmerintahkan Penggugat untuk membayar seluruh biaya perkara;
Atau apabila majelis Hakim yang terhormat tidak sependapat dengan bagian dalam eksepsi Tergugat, mohon berkenan memutuskan sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA

M E N G A D I L I

1. Menolak gugatan Penggugat untuk Seluruhnya atau setidaknya tidak dapat diterima;
2. Menyatakan Tergugat tidak melakukan pelanggaran Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Lingkungan Pertambangan (K3LLP) yang sanksinya Pemutusan Hubungan Kerja "PHK" Yakni mengoprasikan kendaraan bergerak atau tidak bergerak milik Perusahaan atas perintah penyelia dan/atau kehendak sendiri tanpa memiliki SIM/Lisensi yang sah sesuai ketentuan perusahaan, dan tidak melanggar ketentuan Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI 2017-2019 Jo Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI 2020-2022 (sebagaimana surat perbaikan gugatan Penggugat PHI edisi XI tahun 2020-2022) dan ketentuan Pasal 154A ayat (1) 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;
3. Menyatakan menolak Pemutusan Hubungan Kerja "PHK" terhadap Tergugat dan untuk itu Penggugat harus memanggil Tergugat bekerja kembali;
4. Memerintahkan Penggugat untuk membayar seluruh hak – hak Tergugat selama proses upaya hukum di pengadilan sampai dengan ada keputusan yang berkekuatan hukum tetap;
5. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini;

Atau:

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara *a-quo* berpendapat lain, maka mohon putusan yang sesuai dengan keadilan dan kebenaran (*ex aequo et bono*).



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat tersebut di atas Penggugat mengajukan Replik pada tanggal 22 Oktober 2021;

Menimbang, bahwa atas Replik tersebut Tergugat mengajukan Duplik tanggal 04 November 2021;

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat P-1 sampai dengan P-41 sebagai berikut:

1. Foto Copy sesuai salinan, Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-0032023.AH.01.02.Tahun 2018 tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas PT Freeport Indonesia, diberi tanda P-1;
2. Foto Copy sesuai asli, sesuai asli Akta Notaris Pernyataan Keputusan Para Pemegang Saham PT Freeport Indonesia, diberi tanda P-2a;
Foto Copy sesuai asli, Penerimaan Pemberitahuan Perubahan Data Perseroan PT Freeport Indonesia, diberi tanda P-2b;
3. Foto Copy dari Foto Copy, Kartu Tanda Penduduk Tuan Jempino Ngabdi sebagai Direksi PT Freeport Indonesia, yang diberi tanda P-3;
4. Foto Copy dari Foto Copy, Kartu Tanda Penduduk Tuan Claus Oscar Ronald Wamafma sebagai Direksi PT Freeport Indonesia, yang diberi tanda P-4;
5. Foto Copy dari salinan, 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, yang diberi tanda P-5;
6. Foto Copy dari Foto Copy, Keputusan Direksi PT Freeport Indonesia No: 104425/16.21/II/2018 tentang Peraturan Dana Pensiun Dari Dana Pensiun Freeport Indonesia Direksi PT Freeport Indonesia, yang diberi tanda P-6;
7. Foto Copy sesuai asli, Penjelasan Dana Pensiun Freeport Indonesia atas Status Kepesertaan Karyawan PT Freeport Indonesia pada Dana Pensiun Freeport Indonesia, yang diberi tanda P-7;
8. Foto Copy sesuai asli, Employee Details Information atas nama Sdr. Sukamto, yang diberi tanda P-8;
9. Foto Copy sesuai asli, Diciplinary History, yang diberi tanda P-9;
10. Foto Copy sesuai asli, Laporan Dugaan Pelanggaran atas pelanggaran yang dilakukan Tergugat, tertanggal 18 Mei 2019, yang diberi tanda P-10;
11. Foto Copy sesuai asli, Tiket Pelanggaran/Violation Ticket tanggal 20 Mei 2019, yang diberi tanda P-11;

Halaman 20 dari 44 Putusan PHI Nomor 46/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

12. Foto Copy sesuai asli, Laporan Verifikasi tanggal 21 Mei 2019, yang diberi tanda P-12;
13. Foto Copy dari Foto Copy, Surat Pembebasugasan Sementara No.: 96/13/RFD/IR-WPC/V/2019, yang diberi tanda P-13;
14. Foto Copy sesuai asli, Pemberitahuan Tindakan Disiplin tanggal 29 Juli 2019, yang diberi tanda P-14;
15. Foto Copy sesuai asli, Resume Hasil Investigasi, yang diberi tanda P-15;
16. Foto Copy sesuai asli, Surat Undangan Perundingan Bipartit tanggal 18 September 2019 dan Surat Tanda Terima, yang diberi tanda P-16a;
Foto Copy sesuai asli, Surat Undangan Perundingan Bipartit tanggal 25 September 2019 dan Surat Tanda Terima, yang diberi tanda P-16b;
17. Foto Copy sesuai asli, Risalah Perundingan Penyelesaian Hubungan Industrial Secara Bipartit I tanggal 25 September 2019, yang diberi tanda P-17a;
Foto Copy sesuai asli, Risalah Perundingan Penyelesaian Hubungan Industrial Secara Bipartit II tanggal 02 Oktober 2019, yang diberi tanda P-17b;
18. Foto Copy sesuai asli, Surat Skorsing No.: 14031-13/SS/IR/VIII/2019, yang diberi tanda P-18;
19. Foto Copy sesuai asli, Panggilan Sidang Mediasi I dan Daftar Hadir Sidang Mediasi Pertama, yang diberi tanda P-19;
20. Foto Copy sesuai asli, Pencatatan Perselisihan Industrial No.: 2363-13/IR/GEN/X/2019 atas nama Tergugat, yang diberi tanda, yang diberi tanda P-20;
21. Foto Copy sesuai asli, Memori Penjelasan Alasan dan Dasar Permohonan Mediasi Kasus Hubungan Industrial atas nama Tergugat, yang diberi tanda P-21;
22. Foto Copy sesuai asli, Anjuran No.: 565/91/ANJ/XI/2019, yang diberi tanda P-22;
23. Foto Copy sesuai asli, Jawaban atas Anjuran Mediator No.: 2395-14/IR/GEN/XI/2019, yang diberi tanda P-23;
24. Foto Copy sesuai asli, Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang diberi tanda P-24;
25. Foto Copy sesuai asli, Slip Gaji Bulan Juli 2021 atas nama Tergugat, yang diberi tanda P-25a;
Foto Copy sesuai asli, Slip Gaji Bulan Agustus 2021 atas nama Tergugat, yang diberi tanda P-25b;

Halaman 21 dari 44 Putusan PHI Nomor 46/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

26. Foto Copy sesuai asli, Rincian Perhitungan oleh PT FI, yang diberi tanda P-26;
27. Foto Copy sesuai buku, Pasal 8 ayat (3) Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Tahun 2017 – 2019, yang diberi tanda P-27;
28. Foto Copy sesuai buku, Pasal 8 ayat (3) Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Tahun 2020 – 2022, yang diberi tanda P-28;
29. Foto Copy sesuai buku, Pasal 28 ayat (17) PHI PT Freeport Indonesia Tahun 2017 – 2019, yang diberi tanda P-29;
30. Foto Copy sesuai buku, Pasal 28 ayat (17) PHI PT Freeport Indonesia Tahun 2020 – 2022, yang diberi tanda P-30;
31. Foto Copy sesuai print out, Ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf K Undang-undang nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan, yang diberi tanda P-31;
32. Foto Copy sesuai print out, Ketentuan Pasal 36 Huruf K Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja, Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang diberi tanda P-32;
33. Foto Copy sesuai print out, Ketentuan 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, yang diberi tanda P-33;
34. Foto Copy sesuai print out, 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, yang diberi tanda P-34;
35. Foto Copy dari print out, Personal Training History, yang diberi tanda P-35;
36. Foto Copy dari print out, Interoffice Memorandum tanggal 25 April 2018, mengenai pengingat kebijakan tanpa toleransi (zero tolerance policy), yang diberi tanda P-36;
37. Foto Copy dari print out, Interoffice Memorandum tanggal 2 Februari 2021, mengenai pengingat kebijakan tanpa toleransi (zero tolerance policy), yang diberi tanda P-37;
38. Foto Copy dari print out, Pedoman Fresh Tentang Keselamatan Operasi Aset Bergerak, yang diberi tanda P-38;
39. Foto Copy sesuai salinan asli, Salinan Putusan Nomor : 31/PDT.SUS-PHI/2019/PN JAP, yang diberi tanda P-39; Foto Copy sesuai asli, Salinan

Halaman 22 dari 44 Putusan PHI Nomor 46/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

Putusan Kasasi Nomor:1047 K/Pdt. Sus-PHI/2021, tanggal 31 Agustus 2021, yang diberi tanda P-39b;

40. Foto Copy sesuai salinan asli, Salinan Putusan Nomor:51/PDT.SUS-PHI/2019/PN JAP, yang diberi tanda P-40;Foto Copy sesuai asli, Salinan Putusan Kasasi Nomor : 778 K/Pdt. Sus-PHI/2020, tanggal 20 Juli 2020, yang diberi tanda P-40b;

41. Foto Copy sesuai buku, 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 Indonesia PK FPE SBSI PTFI, yang diberikan tanda P-41;

Menimbang, bahwa bukti bertanda P-1 sampai dengan P-41 setelah dicocokkan ada yang menunjukkan aslinya, dan ada yang tidak menunjukkan aslinya tetapi bermeterai cukup;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut untuk mendukung dalil-dalil gugatannya, Penggugat juga telah menghadirkan 5 (lima) orang saksi dibawah sumpah yaitu saksi Elimelek Paulus Rumbewas, Adi Setyia Raka, Frengki Yosep Suruan, Leonard Sinaga dan Hatari HI Umar,

1. Saksi Elimelek Paulus Rumbewas di bawah sumpah memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa saksi adalah karyawan PT Freeport Indonesia, sebagai mekanik pada tambang bawah tanah dan sudah bekerja selama 23 Tahun
- Bahwa Saksi kenal dengan Tergugat, dimana tergugat adalah bawahan langsung dari saksi;
- Bahwa Tergugat saat ini tidak sedang bekerja normal karena sedang dalam proses skorsing untuk pemutusan hubungan kerja, sehubungan dengan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat yakni mengoprasikan kendaraan equipment/backhoe 110213 tanpa memiliki lisensi dari Perusahaan, dimana sanksi atas pelanggaran tersebut sanksinya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
- Bahwa Tergugat sama sekali tidak memiliki lisensi dari Perusahaan untuk mengoprasikan kendaraan equipment/backhoe 110213;
- Bahwa di PT Freeport dengan alasan apapun setiap pekerja dilarang keras untuk mengoprasikan kendaraan tanpa memiliki lisensi yang dikeluarkan oleh Perusahaan;
- Bahwa Tergugat adalah seorang pekerja staff, dan memiliki anak buah.

Halaman 23 dari 44 Putusan PHI Nomor 46/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)



- Bahwa untuk di PT Freeport sendiri sebelum memulai pekerjaan selalu diawali dengan meeting safety, dimana dalam meeting safety tersebut dibicarakan dan penyampaian mengenai bekerja secara selamat, dan dalam menjalani pekerjaan harus selalu mengutamakan keselamatan kerja (safety), termasuk juga dibicarakan mengenai hal-hal yang tidak bisa dilakukan karena merupakan suatu pelanggaran dan akibatnya adalah pemutusan hubungan kerja, seperti tidak boleh mengoprasikan kendaraan dengan alasan apapun tanpa memiliki lisensi yang aktif atau yang sah dari Perusahaan;
 - Bahwa terkait dengan keselamatan kerja sudah pasti diketahui oleh Tergugat karena Tergugat seorang karyawan staff dan tergugat juga sering membawakan safety meeting dan didalam safety meeting selalu diingatkan untuk tidak boleh dengan alasan apapun mengoprasikan kendaraan perusahaan tanpa lisensi dari perusahaan karena sangat membahayakan baik yang mengoprasikan maupun pekerja lain;
 - Bahwa dampak dari pelanggaran kerja safety akibatnya fatal yakni kematian;
 - Bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat kejadiannya pada tanggal 18 Mei 2019 sebagaimana laporan dugaan pelanggaran;
 - Bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat sanksinya PHK sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI 2017-2019 jo. Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI 2020-2022 dengan sanksi PHK;
 - Bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat telah menyebabkan terjadinya insiden, dimana kendaraan yang dioprasikan terdapat menabrak kendaraan yang parkir dibelakangnya dan menimbulkan kerusakan sehingga mengakibatkan kerugian bagi perusahaan;
 - Bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat adalah pelanggaran yang masuk dalam kategori zero toleransi, sehingga atas pelanggaran tersebut tidak dapat ditolerir dan sekali saja dilakukan sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja;
 - Bahwa Tergugat sebelumnya sudah pernah diberikan tindakan pembinaan;
2. Saksi Adi Setyia Raka, di bawah sumpah memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:
- Bahwa saksi adalah karyawan PT Freeport Indonesia, pada departemen Safety sudah selama 24 tahun dengan jabatan general formen.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi kenal dengan Tergugat, karena saksi satu divisi dengan Tergugat.
- Bahwa terugat sekarang dalam proses pemutusan hubungan kerja dan diskorsing sehubungan dengan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat yakni mengoprasikan kendaraan equipment/backhoe 110213 tanpa memiliki lisensi atau sim dari Perusahaan.
- Bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat kejadiannya pada tanggal 18 Mei 2019 sebagaimana laporan dugaan pelanggaran.
- Bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI 2017-2019 jo. Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI 2020-2022.
- Bahwa di PT Freeport adalah mutlak dalam menjalankan pekerjaan harus mengutamakan keselamatan kerja.
- Bahwa mongoprasikan kendaraan apapun di area perusahaan dengan alasan apapun tidak dibenarkan dan dilarang apabila tidak memiliki lisensi dari Perusahaan.
- Bahwa pelanggaran tidak memiliki lisensi masuk dalam kategori Zero Toleransi, dimana atas pelanggaran-pelanggaran tersebut tidak ada toleransi dalam bentuk apapun dan sekali saja dilakukan maka akan diberlakukan sanksi pemutusan hubungan kerja.
- Bahwa Perusahaan sangat mengutamakan safety dalam pekerjaan, karena ketika safety tersebut dilanggar sudah pasti akan menimbulkan korban nyawa.
- Bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat adalah Tergugat mengoprasikan kendaraan equipment/backhoe, pada saat dihidupkan unit equipment/backhoe tersebut bukannya unit tersebut maju akan tetapi mundur dan menabrak kendaraan izusu yang parkir dibelakang equipment/backhoe dan menimbulkan kerusakan pada unit izusu, sehingga merugikan perusahaan.
- Bahwa Tergugat adalah seorang mekanik, dimana di Perusahaan untuk mekanik berlaku dua lisensi yakni lisensi servis dan lisensi mengoprasikan dan kedua lisensi tersebut tidak dimiliki oleh Tergugat.
- Bahwa seharusnya tindakan yang dilakukan oleh Tergugat setelah menyelesaikan pekerjaannya sebagai mekanik dan hendak mengetes alat atau unit tersebut adalah dengan menghubungi operator dari unit

Halaman 25 dari 44 Putusan PHI Nomor 46/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)



tersebut dan bukan langsung mengetes sendiri, karena tergugat tidak memiliki lisensi untuk mengoprasikan unit tersebut.

- Bahwa untuk mengecek data tranning seorang pekerja dokumen atau data yang valid adalah pada history tranning, bahwa berdasarkan data history tranning dari Tergugat ternyata tergugat tidak memiliki lisensi untuk mengoprasikan unit equipment/backhoe.
 - Bahwa di Perusahaan apabila tidak memiliki lisensi dianggap tidak mengetahui dan atau tidak tahu mengoprasikan.
 - Bahwa sepengetahuan saksi ada beberapa pelanggaran kerja atas pelanggaran safety semuanya berakhir dengan Pemutusan Hubungan Kerja.
 - Bahwa ada beberapa yang saksi ketahui atas pelanggaran safety yang telah di PHK berdasarkan putusan pengadilan Hubungan Industrial jayapura yakni pekerja atas Musdedy dan pekerja kontraktor.
 - Bahwa berlaku di Perusahaan untuk mendapatkan lisensi harus mengikuti tranning baik praktek maupun teori, dan untuk tergugat belum pernah mengikuti tranning terkait dengan unit equipment/backhoe.
3. Saksi Frengki Yosep Suruan, di bawah sumpah memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:
- Saksi adalah karyawan PT Freeport Indonesia pada Departemen Industrial Relation (IR)
 - Saksi sudah bekerja di departemen IR sudah 9 tahun.
 - Jabatan Saksi adalah superintenden
 - Bahwa saksi juga masuk dalam tim investigasi.
 - Bahwa berdasarkan hasil investigasi Tergugat telah mengakui telah melakukan pelanggaran kerja yaitu pelanggaran mengoprasikan kendaraan equipment/backhoe tanpa memiliki lisensi dari Perusahaan.
 - Bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat kejadiannya pada tanggal 18 Mei 2019 sebagaimana laporan dugaan pelanggaran.
 - Bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat telah menimbulkan kecelakaan dan atau insiden dan kerusakan pada unit izusu dan hal tersebut telah menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
 - Bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat yakni pelanggaran tanpa lisensi telah sangat bertentangan dengan aturan perusahaan sebagaimana diatur ketentuan Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI 2017-2019 jo.



Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI 2020-2022 dengan sanksi Pemutusan Hubungan kerja.

- Bahwa didalam investigasi selain memeriksa kejadian dilapangan, diperiksa juga bukti dan saksi-saksi serta data di system perusahaan dimana berdasarkan data pada history traning Tergugat diperoleh fakta bahwa Tergugat tidak memiliki lisensi untuk mengoprasikan unit equipment/backhoe, dan tergugat tidak pernah mengikuti traning untuk mengoprasikan kendaraan tersebut.
 - Bahwa atas pelanggaran tanpa lisen adalah pelanggaran yang ketika sekali saja dilakukan maka pemutusan hubungan kerja akan diberlakukan, karena atas pelaggaran tersebut masuk kategori zero toleransi.
 - Bahwa atas perselisihan yang terjadi sehubungan dengan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat yang sanksinya PHK terlebih dahulu telah ditempu lewat forum bipartit dan mediasi namun tidak tercapai kesepakatan.
4. Saksi Leonard Sinaga, di bawah sumpah memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:
- Saksi adalah karyawan PT Freeport Indonesia pada deprtemen traning dan pelatihan.
 - Bahwa saksi sudah bekerja selama 16 tahun sebagai crew leader.
 - Saksi mengenal Tergugat selaku karyawan PT Freeport Indonesia.
 - Saksi mengetahui pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat dari pelaporan dan meeting-meting pada Departemen Safety.
 - Tergugat adalah seorang karyawan staff, dimana seorang karyawan staff dapat dipastikan selalu membawakan safety meeting sebelum memulai pekerjaan.
 - Bahwa dalam safety meeting selalu dibicarakan tentang bekerja dengan selamat dan mengutamakan keselamatan kerja dalam pekerjaan, dan pelanggaran-pelanggaran yang tidak bisa dilakukan karena sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja diantaranya adalah pelanggaran tidak memiliki lisensi.
 - Bahwa dengan Tergugat selaku karyawan staf dan sering membawakan safety meeting maka tergugat telah mengetahui bahwa dengan alasan apapun dilarang untuk mengemudikan kendaraan milik perusahaan tanpa memiliki lisensi yang dikeluarkan oleh Perusahaan.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat adalah pelanggaran safety karena Tergugat telah mengoprasikan kendaraan equipment/backhoe tanpa memiliki lisensi dari Perusahaan. Bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI 2017-2019 jo. Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI 2020-2022.
 - Bahwa pada saat melakukan pelanggaran Tergugat tidak memiliki lisensi untuk mengoprasikan kendaraan equipment/backhoe, dan Tergugat tidak pernah tercatat mengikuti training atas pengoprasian unit tersebut
 - Bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat masuk dalam kategori pelanggaran zero toleransi, saksi membenarkan bukti P-35 sampai dengan bukti P-38.
 - Bahwa berdasarkan bukti P-35, Tergugat tidak pernah memiliki lisensi dan atau mengikuti training untuk mengoprasikan unit equipment/backhoe.
 - Bahwa di PT Freeport Indonesia dengan alasan apapun tidak dibenarkan mengoprasikan kendaraan perusahaan tanpa memiliki lisensi dari Perusahaan.
 - Bahwa yang saksi ketahui setiap pekerja yang melakukan pelanggaran mengoprasikan kendaraan milik perusahaan tanpa lisensi berakhir dengan PHK
5. Saksi Hatari HI Umar, di bawah sumpah memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:
- Saksi adalah pekerja PT Freeport Indonesia pada Departemen Hubungan Industrial atau IR.
 - Saksi sudah bekerja selama 10 tahun denan jabatan Senior officer
 - Tugas Pokok Saksi adalah memproses pealnggaran-pelanggaran kerja.
 - Saksi kenal dengan tergugat.
 - Saksi sekarang dalam proses skorsing karena pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat, yakni mengoprasikan kendaraan equipment/backhoe tanpa memiliki lisensi dari Perusahaan, dimana sanksi atas pelanggaran ini adalah pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur ketentuan Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI 2017-2019 jo. Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI 2020-2022.

Halaman 28 dari 44 Putusan PHI Nomor 46/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

- Bahwa saksi mengetahui atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat karena saksi yang mensubmit atas tiket pelanggaran, dan dokumen terkait dengan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat.
- Bahwa saksi membenarkan bukti P-11, dimana saksi yang menglead atas proses pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat, dan nama saksi masuk dalam bukti P-11 tersebut.
- Bahwa saksi juga turut serta pada saat dilakukan verifikasi atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat.
- Bahwa didalam verifikasi dihadiri oleh Tergugat, Atasan Tergugat dan Saksi sendiri, bahwa berdasarkan hasil verifikasi Tergugat telah terbukti melakukan pelanggaran kerja tidak memiliki lisensi untuk mengoprasikan kendaraan equipment/backhoe.
- Bahwa untuk mengecek data traning dan lisensi seorang pekerja yang valid adalah pada dokumen history traning/
- Bahwa berdasarkan data history traning tergugat ternyata Tergugat tidak pernah memiliki lisensi sama sekali untuk mengoprasikan kendaraan equipment/backhoe.
- Bahwa di perusahaan apabila tidak memiliki lisensi dianggap tidak dapat mengoprasikan kendaraan atau tidak tahu membawa kendaraan.
- Bahwa dengan alasan apapun dan dalam keadaan apapun di Perusahaan dilarang keras untuk mengoprasikan kendaraan tanpa memiliki lisensi.
- Bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat pada tanggal 18 Mei 2019.
- Bahwa bukti T-6 bukan merupakan lisen, karena belum melalui proses traning dan dokumen tersebut hanya bersifat permohonan dan belum ditindaklanjuti sehingga belum final dan berdasarkan data pada history traning Tergugat sama sekali tidak memiliki lisensi untuk megoprasikan equipment/backhoe.
- Bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat telah mengakibatkan kerusakan pada mobil izusu pengangkut sampah makanan sehingga telah menimbulkan kerugian bagi Perusahaan.
- Bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat ketika sekali saja dilakukan maka pemutusan hubungan kerja akan diberlakukan.

Halaman 29 dari 44 Putusan PHI Nomor 46/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)



- Bahwa berdasarkan bukti T-4 dan T-5 tidak menunjukkan adanya lisensi dari tergugat untuk dapat mengoperasikan kendaraan equipment/backhoe, sehingga Tergugat memang tidak pernah memiliki lisensi sama sekali untuk mengoperasikan unit equipment/backhoe.
- Bahwa oleh karena tergugat tidak memiliki lisen sehingga telah menyebabkan terjadinya insiden sehingga adanya kerusakan pada unit izusu dan merugikan perusahaan.
- Bahwa di PT Freeport berlaku ketentuan dengan alasan apapun dan dalam keadaan apapun tidak boleh mengoperasikan unit perusahaan tanpa lisensi karena apabila terjadi tindakan tersebut adalah merupakan pelanggaran kerja yang sanksinya PHK.
- Bahwa di PT Freeport apabila tidak memiliki lisensi dianggap tidak mengetahui dan tidak tahu dalam pengoprasian unit milik Perusahaan.
- Bahwa atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat telah melewati proses bipartite dan mediasi namun tidak terdapat kesepakatan.
- Bahwa saksi mengetahui terdapat dua pekerja yang telah diputus PHK berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial jayapura pada Pengadilan Negeri Kelas I A Jayapura dan atas putusan PHI tersebut telah dikuatkan oleh Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia yakni pekerja atas nama Musdedy dan Wilem Pupela yang telah di PHK berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jayapura dan Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia.

Menimbang, bahwa Tergugat untuk membuktikan dalil-dalil jawabannya telah mengajukan bukti surat T-1 sampai dengan T-11 sebagai berikut:

1. Foto Copy sesuai asli, Identitas pekeerja Nomor:7492, yang iberi tanda T-1;
2. Foto Copy sesuai asli, Laporan Pelanggaran tanggal 18 Mei 2019, yang diberi tanda T-2;
3. Foto Copy sesuai asli, Interoffice Memorandum PTFI Management tanggal 8 September 2010, yang diberi tanda T-3;
4. Foto Copy sesuai asli, daftar 17 License yang telah Tergugat miliki, dikeluarkan melalui system yang dibuat dan diatur mekanismenya oleh PTFI, melalui departement L&OD learning & Organizational Development, yang diberi tanda T-4;
5. Foto Copy sesuai asli, Daftar history Training di PTFI yang pernah Tergugat akuti, yang diberi tanda T-5;



6. Foto Copy sesuai asli, Formulir pendaftaran lisensi ditandatangani pengawas tanggal 8 oktober 2018, dan ditandatangani kepala Departement tanggal 16 Oktober 2018, yang diberi tanda T-6;
7. Foto Copy sesuai asli, Surat panggilan wawancara tertanggal 19 Juli 2019, yang diberi tanda T-7;
8. Foto Copy sesuai asli, Risalah mediator pada Disnaker Kab Mimika dengan tanggal perundingan 4 November 2019 dan dibuat Risalah tertanggal 9 Desember 2019, diberi tanda T-8;
9. Foto Copy sesuai asli, Doktrin Yahya Harahap, cetakan pertama tahun 2017, oleh penerbit sinar grafika, halaman 513, yang diberi tanda T-9;
10. Foto Copy sesuai asli, Line Out Sheet Utility 2760 Shop Crew/Shift:3 D/S Date:05 June 2019 Foreman Sukamto, yang diberi tanda T-10;
11. Foto Copy sesuai asli, Line Out Sheet Crane Bay Shop GBC Crew/Shift:2/Night Date:06/06/2017 Foreman Sukamto, yang diberi tanda T-11;

Menimbang, bahwa bukti bertanda T-1 sampai dengan T-11 setelah dicocokkan ada yang menunjukkan aslinya dan ada yang tidak menunjukkan aslinya tetapi bermeterai cukup;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut untuk mendukung dalil-dalil jawabannya Tergugat tidak menghadirkan saksi dipersidangan;

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan Penggugat mengajukan kesimpulan pada tanggal 29 Desember 2021 dan Tergugat mengajukan Kesimpulannya secara tertulis pada tanggal 15 Desember 2021.

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

- a. Gugatan Penggugat Kabur dan Tidak Jelas (Exceptio Obscurum Libellum)
 1. Bahwa pada bagian awal gugatannya Penggugat pada butir 4 page 2 of 11 sama sekali tidak berdasar, membingungkan dan gelap (onduidelijk) terkait pelanggaran apa yang Tergugat lakukan di tanggal sebagaimana maksud Penggugat pada tanggal 26 Februari 2019;
 2. Bahwa gugatan Penggugat jelas menyatakan "Tiket pelanggaran tanggal 26 Februari 2019", yang Tergugat maknai baik pelanggaran maupun di

Halaman 31 dari 44 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



keluarkannya tiket pelanggaran terjadi dihari yang sama sedangkan Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi "Disnakertrans" Nomor 565/91/ ANJ/XI/2019 tertanggal 18 September 2019 yang terlampir dalam Surat Gugatan pada butir B (1);

3. Bahwa selanjutnya dalil gugatan Penggugat pada butir 13 menyatakan telah dilakukan 2 kali perundingan bipartit yaitu pada tanggal 25 September dan 2 Oktober 2019 sedangkan pada dalil Penggugat pada butir 14 menyatakan Disnakertrans telah mengeluarkan Surat Anjuran pada tanggal 18 September 2019, yang pengertiannya adalah proses Mediasi pada Disnakertrans dilakukan terlebih dahulu sebelum perundingan bipartit;
4. Bahwa dalil gugatan Penggugat tidak jelas posisinya sebagaimana Undang Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan dengan jelas dan tegas bahwa tahapan proses PHK terlebih dahulu melakukan bipartit sebelum perundingan pada tingkat Mediasi di Disnakertrans;
5. Bahwa berdasarkan yurisprudensi dan doktrin hukum acara perdata, maka terhadap suatu gugatan yang kabur dan tidak jelas (*obscuur libel*), terhadap gugatan *a-quo* tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk veerklaard*). Bahwa Doktrin Hukum (Pendapat Ahli) M. Yahya Harahap, S.H., pada buku cetakan pertama dalam bukunya Hukum Acara Perdata, Edisi Pertama, Penerbit Sinar Grafika, Tahun 2017, halaman 513 juga menegaskan:

"Tidak jelasnya dasar hukum dalil gugatan berupa Posita atau *fundamentum petendi*, tidak menjelaskan dasar hukum (*rechts grond*) dan kejadian atau peristiwa yang mendasari gugatan. Bisa juga dasar hukum jelas, tetapi tidak dijelaskan dasar fakta (*feitelijke ground*). Dalil gugatan seperti itu, tidak memenuhi syarat formil. Gugatan dianggap tidak jelas dan tidak tertentu (*een duidelijke en bepaalde conclusie*)".

Bahwa dengan demikian, maka adanya pertentangan dalam posita gugatan *a-quo* sebagaimana telah diuraikan diatas, mengakibatkan gugatan Penggugat menjadi kabur dan tidak jelas (*obscuur libel*) sehingga berdasarkan hal-hal yang terurai pada bagian eksepsi diatas, Tergugat mohon agar Majelis Hakim berkenan untuk menyatakan bahwa gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk veerklaard*);

Menimbang, bahwa dalam repliknya Penggugat menolak eksepsi Tergugat dengan alasan yang pada pokoknya sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa gugatan Penggugat atas pelanggaran kerja serius yang dilakukan oleh Tergugat yakni pelanggaran K3LLP atau pelanggaran Safety yang sanksinya adalah Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK"), yakni Tergugat telah mengoprasikan unit (equipment/backhoe 110213) tanpa lisensi yang sesuai di area Perusahaan (PTFI);

Bahwa Tergugat memperlumaskan waktu kejadian, adalah keliru karena tiket pelanggaran telah jelas disampaikan tanggal pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat, dan Penggugat juga pada saat pembacaan gugatan telah mengajukan perbaikan gugatan baik secara lisan maupun tertulis sebelum Tergugat mengajukan jawaban;

Bahwa pengajuan gugatan sebagaimana pasal 118 dan pasal 120 HIR maupun pasal 8 RV telah memenuhi syarat formil dan materil sehingga tidak ada alasan bagi tergugat untuk mengajukan eksepsi dan untuk itu sudah sepantasnya untuk ditolak;

Bahwa gugatan Penggugat telah jelas dan terang dan dapat dipahami maka adalah sah dan berdasar hukum atas eksepsi dari Tergugat untuk dinyatakan ditolak dan atau tidak dapat diterima.

2. Bahwa eksepsi Tergugat angka 2 menyatakan gugatan Penggugat tidak mempunyai dasar hukum adalah tidak benar dan dalil tersebut sangatlah tidak berdasar dikarenakan gugatan Penggugat telah sangat jelas menguraikan dasar hukum diajukannya gugatan pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat dengan mendasari pada:

- a. 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) serta Perjanjian Kerja Bersama PTFI edisi XXI periode 2020-2022 (PKB PTFI 2020-2022) dan Pedoman Hubungan Industrial PTFI edisi XI periode 2020-2022 (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).

- b. Ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf k Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja klaster Ketenagakerjaan (UU 11/2020) jo. 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 (PP 35/2021) yang pada pokoknya menyatakan pemutusan hubungan kerja dapat terjadi

Halaman 33 dari 44 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



karena alasan pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Bahwa eksepsi Tergugat adalah sangat tidak relevan karena walaupun tanggal dalam anjuran tertulis tanggal 18 September 2019 namun dalam anjuran itu sendiri telah disampaikan bahwa tanggal sidang mediasi adalah pada tanggal 04 November 2019 sesuai undangan sidang mediasi pada tanggal 01 November 2019, dan gugatan Penggugat telah dilampiri anjuran mediator maupun risalah penyelesaian yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mimika dan dapat dijadikan rujukan dalam perkara PPHI.

Bahwa ketentuan Pasal 83 Undang-undang nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa syarat pengajuan gugatan wajib dilampiri risalah penyelesaian secara mediasi, dan faktanya telah dilampiri risalah penyelesaian mediasi tanggal 9 Desember 2019, dan didalam risalah mediasi telah disampaikan bahwa tanggal perundingan mediasi pada tanggal 4 November 2019 sehingga tidak ada alasan tergugat untuk mengajukan eksepsi maka sudah sepatutnya untuk ditolak.

Dengan demikian eksepsi obscure Libel dari Tergugat tidaklah berdasar sehingga dinyatakan ditolak dan atau dinyatakan tidak dapat diterima.

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

Menimbang, bahwa dari uraian di atas dihubungkan dengan perbuatan yang Tergugat lakukan pada tahun 2019, sehingga aturan yang dijadikan dasar untuk perbuatan Tergugat pada waktu itu adalah Perjanjian Kerja Bersama Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia periode 2017-2019. Dan bukti P-27,P-28,P-29 dan P-30 maka tidak terdapat larangan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pedoman Hubungan Industrial memberikan sanksi dan menghukum seseorang yang melakukan suatu perbuatan berdasarkan ketentuan hukum yang meskipun baru dibuat kemudian, namun perbuatan itu sendiri sudah merupakan suatu pelanggaran ketika dilakukan di masa lalu. Oleh karenanya eksepsi Tergugat mengenai gugatan Penggugat tidak berdasar hukum, dan haruslah ditolak;

DALAM POKOK PERKARA

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lindungan Lingkungan Pertambangan (K3LLP) yakni Mengoprasikan kendaraan atau peralatan bergerak atau tidak bergerak milik Perusahaan atas perintah penyelia dan/atau kehendak sendiri tanpa memiliki SIM/Lisensi yang sah sesuai ketentuan Perusahaan, sanksinya adalah PHK dan atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut Penggugat membayarkan hak-hak Tergugat sebesar Rp361.676.805,00 (tiga ratus enam puluh satu juta enam ratus tujuh puluh enam ribu delapan ratus lima rupiah) sebelum dipotong pajak;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat telah mengajukan tanggapan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa benar Tergugat bekerja pada Penggugat sejak tanggal 11 Mei 1993, sebagai karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu "PKWTT" Nomor Identitas Pekerja "ID" 7492, jabatan terakhir sebagai Foreman Level -1 pada Departemen Ops Maintenance, dengan menerima upah pokok setiap bulan sebesar Rp23.165.000,00- (dua puluh tiga juta seratus enam puluh lima ribu rupiah) sebelum dipotong pajak;
2. Bahwa benar Tergugat adalah Pekerja PT Freeport Indonesia, sebagai anggota Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia "SP KEP SPSI", wajib tunduk dan patuh terhadap seluruh ketentuan yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama "PKB" dan Pedoman Hubungan Industrial "PHI" PT Freeport Indonesia edisi XXI periode 2020 – 2022;
3. Bahwa gugatan Penggugat mengandung cacat formil sebagaimana dalil yang Penggugat pada butir 13 dan butir 14 halaman 4 dan 5 of 11 yakni Penggugat telah 2 kali melakukan perundingan bipartit, pada tanggal 25 September dan 2 Oktober 2019, tidak tercapai kata sepakat dan Mediator pada disnakertrans kabupaten mimika telah melaksanakan mediasi dan mengeluarkan Surat Anjuran No. 565/91/ANJ/XI/2019, tanggal 18 September 2019. Tanggal anjuran sudah ada terlebih dahulu sebelum dilakukan perundingan bipartit, hal tersebut bertentangan dengan Undang undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bertentangan dengan Bagian Kesatu Penyelesaian

Halaman 35 dari 44 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



melalui Bipartit, dan Bagian Kedua Penyelesaian melalui Mediasi sehingga seluruh gugatannya harus ditolak;

4. Bahwa pada butir 4 halaman 2 of 11, Penggugat mendalilkan "berdasarkan Laporan Dugaan Pelanggaran tanggal 26 Februari 2019 dan Tiket Pelanggaran, tertanggal 26 Februari 2019 yang dikirim dari Departemen dimana Tergugat bekerja ke Departemen Hubungan Industrial, dilaporkan bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja serius yakni pelanggaran K3LLP atau pelanggaran Safety yang sanksinya adalah Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK"), adalah dalil kosong tanpa bukti, karena faktanya tidak pernah ada tiket Pelanggaran pada tanggal 26 Februari 2019;

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 KUHPerdara;

Menimbang, bahwa dari bukti bertanda P-22 berupa anjuran mediator tanggal 18 September 2019 dan P-24 tentang risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial tanggal 09 Desember 2019 yang terlampir dalam berkas perkara a quo, nyatalah bahwa perselisihan yang menjadi objek perkara a quo adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja yang sudah terlebih dahulu dilakukan penyelesaiannya melalui mediasi pada dinas tenaga kerja Timika;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan di atas, maka pengajuan gugatan a quo telah memenuhi syarat formil sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 81 dan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sehingga beralasan hukum bagi Majelis Hakim untuk melanjutkan pemeriksaan terhadap substansi pokok perkara;

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 diperoleh fakta Tergugat adalah karyawan PT Freeport Indonesia, sejak tanggal 11 Mei 1993 dengan jabatan terakhir sebagai Foreman, Level – I, di Departemen Ops maintenance, dengan demikian majelis hakim berkesimpulan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat bersifat tetap, sehingga untuk melakukan pemutusan hubungan kerja oleh Penggugat



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 Klaster 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 untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-41 dan menghadirkan 5 (lima) orang saksi dibawah sumpah yaitu saksi Elimelek Paulus Rumbewas, Adi Setyia Raka, Frengki Yosep Suruan, Leonard Sinaga dan Hatari HI Umar, di persidangan;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil jawabannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-11 dan tidak menghadirkan saksi di persidangan.

Menimbang, bahwa sebelum mempertimbangkan petitum angka 1 (satu) maka Majelis hakim terlebih dahulu mempertimbangkan petitum lainnya;

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan terlebih dahulu petitum angka 2 (dua) dimana Penggugat pada pokoknya 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 2019-2022 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia edisi XI periode 2019-2022 ("PKB dan PHI PTFI 2019-2022"), adalah sah dan mengikat serta berlaku sebagai Undang-undang bagi Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja PT Freeport Indonesia, maka majelis hakim mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa dalam ketentuan Pasal 1338 KUHPerdara mengatur bahwa semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-27, sampai dengan P-30 telah diatur dalam ketentuan Pasal 52 ayat (3) dan Pasal 124 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka berdasarkan pertimbangan hukum tersebut di atas dalam hal isi perjanjian kerja dan Perjanjian Kerja bersama sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dinyatakan sah dan mempunyai kekuatan hukum mengikat, oleh karena itu tuntutan Penggugat dalam petitum angka 2



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(dua) tentang perjanjian Kerja bersama telah beralasan hukum dan dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan petitum angka 3 (tiga) dimana Penggugat pada pokoknya menyatakan, Tergugat telah melakukan pelanggaran Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lindungan Lingkungan Pertambangan (K3LLP) yang sanksinya Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK"), yakni Mengoprasikan kendaraan atau peralatan bergerak atau tidak bergerak milik Perusahaan atas perintah penyelia dan/atau kehendak sendiri tanpa memiliki SIM/Lisensi yang sah sesuai ketentuan Perusahaan, dan melanggar ketentuan Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI 2017-2019 jo. Pasal 28 ayat (17) 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, maka majelis hakim mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-10, P-11 dan P-12 tentang Laporan dugaan pelanggaran tanggal 18 Mei 2019, Tiket Pelanggaran tanggal 20 Mei 2019, dan laporan verifikasi tanggal 21 Mei 2019, dan keterangan saksi Elimelek Paulus Rumbewas, Adi Setyia Raka, Frengki Yosep Suruan, Leonard Sinaga dan Hatari HI Umar, diperoleh fakta bahwa benar Tergugat telah melakukan pelanggaran Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lindungan Lingkungan Pertambangan (K3LLP) yang sanksinya Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK"), yakni Mengoprasikan kendaraan atau peralatan bergerak atau tidak bergerak milik Perusahaan atas perintah penyelia dan/atau kehendak sendiri tanpa memiliki SIM/Lisensi yang sah sesuai ketentuan Perusahaan, dan melanggar ketentuan Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI 2017-2019 jo. Pasal 28 ayat (17) 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, oleh karena itu gugatan Penggugat dalam petitum angka 3 (tiga) tentang pelanggaran tata tertib kerja telah beralasan hukum dan dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan petitum angka 4 (empat) dimana Penggugat pada pokoknya menyatakan, hubungan kerja

Halaman 38 dari 44 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

antara Penggugat dan Tergugat putus terhitung sejak tanggal putusan ini diucapkan, maka majelis hakim mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa dari bukti bertanda P-18 berupa surat skorsing tertanggal 09 Agustus 2019 diperoleh fakta bahwa Tergugat tidak lagi menjalankan pekerjaan sebagai karyawan PT Freeport Indonesia dengan jabatan terakhir sebagai Foreman, Level – I, di Departemen Ops maintenance, oleh karena itu gugatan Penggugat dalam petitum angka 4 (empat) telah beralasan hukum dan dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan petitum angka 5 (lima) dimana Penggugat pada pokoknya menyatakan, hak-hak Tergugat berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak akibat pemutusan hubungan kerja sebelum dipotong dan diperhitungkan dengan saldo dan pension Tergugat pada Dana Pensiun Freeport Indonesia adalah sebesar Rp361.676.805,00 (tiga ratus enam puluh satu juta enam ratus tujuh puluh enam ribu delapan ratus lima rupiah) sebelum dipotong pajak, maka majelis hakim mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 52 dan Pasal 58 PP 35/2021, maka uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak Tergugat diperhitungkan dengan dana pensiun Tergugat pada dana pensiun PT Freeport Indonesia, oleh karena itu gugatan Penggugat dalam petitum angka 5 (lima) telah beralasan hukum dan dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan petitum angka 6 (enam) dimana Penggugat pada pokoknya menyatakan, pembayaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak kepada Tergugat sebagaimana tersebut dalam dictum diatas haruslah dipotong dan diperhitungkan dengan saldo dana pensiun Tergugat pada Dana Pensiun Freeport Indonesia yang terkumpul hingga 30 Juni 2021 sebesar Rp946.194.917,00 (sembilan ratus empat puluh enam juta seratus sembilan puluh empat ribu sembilan ratus tujuh belas rupiah), dengan formuasi, total saldo dana pensiun dikurangi total uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak, sama dengan selisih yang dibayar oleh Penggugat, dengan perincian sebagai berikut :

Nama	Total Saldo Dana	Total	Uang	Selisih	Yang
Tergugat	Pensiun Per 30 Juni 2021	Pesangon Sesuai Ketentuan Pasal 52 ayat (1) PP	Sesuai Pasal (1) PP	Dibayar	Oleh Penggugat



		35/2021	
Sukanto	Rp.946.194.917,00	Rp.361.676.805,00	Tidak Terdapat Selisih Yang Dibayar oleh Penggugat

Maka majelis hakim mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti P-5,P-6,P-7 tentang manfaat dana pensiun bagi Tergugat sesuai ketentuan Pasal 58 PP 35/2021 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, maka besarnya uang penggantian hak dan uang pisah yang akan dibayarkan kepada Tergugat akibat pemutusan hubungan kerja, harus dipotong dan diperhitungkan dengan nilai DPFI Tergugat, oleh karena itu tuntutan Penggugat dalam petitum angka 6 (enam) tentang dana pensiun telah beralasan hukum dan dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan petitum angka 7 (tujuh) dimana Penggugat pada pokoknya menyatakan, total saldo dana pension Tergugat pada dana pension Freeport Indonesia yang iurannya dibayar penuh oleh Penggugat jumlahnya lebih besar dari total uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak Tergugat, sehingga tidak terdapat selisih yang harus dibayar oleh Penggugat kepada Tergugat, maka majelis hakim mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 PP 35/2021 menyatakan, pengusaha yang mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang dana pensiun, iuran yang dibayar oleh pengusaha lebih besar dari total uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta penggantian hak Tergugat dapat diperhitungkan sebagai bagian dari pemenuhan kewajiban pengusaha atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pisah akibat pemutusan hubungan kerja, maka besarnya harus dipotong dan diperhitungkan dengan nilai DPFI Tergugat, oleh karena itu tuntutan Penggugat dalam petitum angka 7 (tujuh) tentang dana pensiun telah beralasan hukum dan dinyatakan dikabulkan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan petitum angka 8 (delapan) dimana Penggugat pada pokoknya menyatakan, upah proses Tergugat adalah upah pokok sebesar Rp23.165.000,00 (dua puluh tiga juta seratus enam puluh lima ribu 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, maka jumlah keseluruhan upah proses yang diterima oleh Tergugat adalah sebesar 6 x Rp23.165.000,00 =Rp138,990,000,00 (seratus tiga puluh delapan juta sembilan ratus sembilan puluh ribu rupiah) sebelum dipotong pajak, maka majelis hakim mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti P-18 berupa surat pemberitahuan skorsing tanggal 09 Agustus 2019 dan Sema 03 tahun 2015 jo ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya, oleh karena itu tuntutan gugatan Penggugat dalam petitum angka 8 (delapan) tentang upah proses telah beralasan hukum dan dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan petitum angka 9 (sembilan) dimana Penggugat pada pokoknya menyatakan, Penggugat tidak lagi berkewajiban membayar upah kepada Tergugat selain upah proses yang dibayar selama 6 (enam) bulan berturut-turut, maka majelis hakim mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa karena Penggugat telah melaksanakan segala kewajibannya sesuai Sema 03 tahun 2015 jo Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka tuntutan Penggugat dalam petitum angka 9 (sembilan) telah beralasan hukum dan dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan petitum angka 10 (sepuluh) dimana Penggugat pada pokoknya membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara *a quo* kepada Negara, maka majelis hakim mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditentukan bahwa pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya yang nilainya gugatannya dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) dan

Halaman 41 dari 44 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

oleh karena nilai gugatan Penggugat lebih dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada pihak yang kalah yakni Tergugat dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan, dengan demikian petitum angka 10 (sepuluh) tentang biaya perkara tidak beralasan hukum dan tidak dikabulkan.

Menimbang, bahwa oleh karena petitum angka 2 (dua) sampai dengan petitum angka 10 (sepuluh) dikabulkan sebagiannya, maka beralasan hukum petitum angka 1 (satu) gugatan Penggugat patut dikabulkan sebagiannya.

Memperhatikan, Pasal 94 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta peraturan perundangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
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 2019-2022 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi XI Periode 2019-2022 ("PKB dan PHI PTFI 2019-2022"), 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 Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lindungan Lingkungan Pertambangan (K3LLP) yang sanksinya Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK"), yakni Mengoprasikan kendaraan atau peralatan bergerak atau tidak bergerak milik Perusahaan atas perintah penyelia dan/atau kehendak sendiri tanpa memiliki SIM/Lisensi yang sah sesuai ketentuan Perusahaan, dan melanggar ketentuan Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI 2017-2019 jo. Pasal 28 ayat (17) 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;

Halaman 42 dari 44 Putusan PHI Nomor 46/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

- Menghukum Penggugat untuk membayar secara tunai hak-hak Tergugat berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak akibat pemutusan hubungan kerja yaitu sebesar Rp361.676.805,00 (tiga ratus enam puluh satu juta enam ratus tujuh puluh enam ribu delapan ratus lima rupiah) sebelum dipotong pajak;
- Menghukum Penggugat untuk membayar kepada Tergugat Dana pensiun setelah dipotong dan diperhitungkan dengan pembayaran hak – hak Tergugat sebagai akibat pemutusan hubungan kerja sebesar Rp.946.194.917,00 (sembilan ratus empat puluh enam juta seratus sembilan puluh empat ribu sembilan ratus tujuh belas rupiah), 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
Sukamto	Rp.946.194.917,00	Rp.361.676.805,00	Tidak Terdapat Selisih Yang Dibayar oleh Penggugat

- Menyatakan, total saldo dana pension Tergugat pada dana pension Freeport Indonesia yang iurannya dibayar penuh oleh Penggugat jumlahnya lebih besar dari total uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak Tergugat, sehingga tidak terdapat selisih yang harus dibayar oleh Penggugat kepada Tergugat;
- Menghukum Penggugat untuk membayar upah proses kepada Tergugat sebesar upah pokok Rp23.165.000,00 (dua puluh tiga juta seratus enam puluh lima ribu 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, maka jumlah keseluruhan upah proses yang diterima oleh Tergugat adalah sebesar $6 \times \text{Rp}23.165.000,00 = \text{Rp}138.990.000,00$ (seratus tiga puluh delapan juta sembilan ratus sembilan puluh ribu rupiah) sebelum dipotong pajak;
- Menyatakan Penggugat tidak lagi berkewajiban membayar upah kepada Tergugat selain upah proses yang dibayar selama 6 (enam) bulan berturut-turut;

Halaman 43 dari 44 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

10. Menolak gugatan Penggugat selebihnya;
11. Membebankan seluruh biaya yang timbul dalam perkara *a quo* kepada Tergugat sebesar Rp463.000,00 (empat ratus enam puluh tiga ribu rupiah)

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri kelas 1A Jayapura, pada hari senin, tanggal 10 Januari 2022, oleh kami, Eddy Soeprayitno S. Putra, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Asri Rahim, S.Kom dan Paulus Raiwaki, SE masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri kelas 1A Jayapura Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap tanggal 2 Agustus 2021, putusan tersebut pada hari itu juga, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, dan diantu oleh Nelwan Sukan, S.H., Panitera Pengganti dan dihadiri kuasa Penggugat, dan dihadiri oleh Tergugat.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Asri Rahim, S.Kom

Eddy Soeprayitno S. Putra, S.H., M.H.

Paulus Raiwaki, SE

Panitera Pengganti,

Nelwan Sukan, S.H.

Perincian biaya :

Pendaftaran	=Rp 40.000,00
ATK	=Rp 75.000,00
Panggilan	=Rp308.000,00
PNBP	=Rp 20.000,00
Redaksi	=Rp 10.000,00
Materai	=Rp 10.000,00
Jumlah	=Rp463.000,00 (empat ratus enam puluh tiga ribu rupiah)

Halaman 44 dari 44 Putusan PHI Nomor 46/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)