



**PUTUSAN**

Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jap

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

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

**LAWAN**

**RONALD REAGEN TAIME**, Karyawan Pekerja PTFI, Nomor Identitas Pekerja 905825, beralamat di Jl. Elang No. 36 RT 004 Kelurahan/Desa Kuala Kencana, Distrik Kuala Kencana Kabupaten Mimika Provinsi Papua, dalam hal ini memberi kuasa Drs.Aloysius Renwarin SH.MH, Yustinus Butu, SH.MH dan Yenius Yare. SH.MH adalah para Advokat/Pengacara pada kantor Firma Hukum Aloysius Renwarin & Rekan beralamat di Jalan Kenanga, Nomor 15 Perumnas 2 Waena Kota Jayapura Propinsi Papua, baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 24 Agustus 2021, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;  
Setelah membaca surat-surat dalam berkas perkara ini;  
Setelah mendengar keterangan para pihak yang berperkara;  
Setelah meneliti bukti-bukti yang diajukan dalam persidangan;

**TENTANG DUDUKNYA PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatan tanggal 26 Juli 2021 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Negeri Klas IA Jayapura tanggal 04 Agustus 2021 dengan Register Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap, telah mengemukakan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat bekerja sebagai pekerja Penggugat sejak tanggal 25 Oktober 2012, sesuai perjanjian kerja No. FI/004211/Non Staff/MIS\_PC Support FI/TPRA/10/2012/EX BUMA tertanggal 25 Oktober 2012, dengan jabatan terakhir sebagai Technician I, Grade – B5, di Departemen MIS unit Desktop Support, dan menerima upah pokok setiap bulan sebesar Rp. 11.312.700,- (Sebelas Juta Tiga Ratus Dua Belas Ribu Tujuh Ratus Rupiah) sebelum dipotong pajak;
2. Bahwa Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja Penggugat yang diwakili Serikat Pekerja dan Serikat Buruh, yakni Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PTFI (“PUK SPKEP SPSI PTFI”) dan Pengurus Komisariat Federasi Pertambangan dan Energi Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera PTFI (Selanjutnya disebut “PK FPE KSBSI PTFI”) telah menyepakati dan menandatangani Perjanjian Kerja Bersama PTFI Edisi XX Periode 2017-2019 (Selanjutnya disebut “PKB PTFI 2017-2019”) dan Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi X Periode 2017-2019 (“Selanjutnya disebut “PHI PTFI 2017-2019”) serta Perjanjian Kerja Bersama PTFI Edisi XXI Periode 2020-2022 (Selanjutnya disebut “PKB PTFI 2020-2022”) dan Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi XI Periode 2020-2022 (“Selanjutnya disebut PHI PTFI 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 yang sanksinya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (“PHK”), dimana Tergugat

Halaman 2 dari 37 halaman Putusan Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jap



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

telah bekerja dalam pengaruh alkohol dengan hasil test kandungan alkohol dalam tubuh sebesar 0,087% BrAC, hal ini diperkuat dengan status jam kerja pada mesin ATA, dimana Tergugat melakukan check in pada jam 06.08 Wit dan Tergugat dilakukan test alkohol di rumah sakit Tembagapura pada sekitar jam 07.30 Wit sehingga karyawan tersebut diduga telah melanggar Pasal 28 ayat 57 huruf c;

5. Bahwa sanksi atas pelanggaran Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Lingkungan Pertambangan (K3LLP) yang dilakukan oleh Tergugat tersebut adalah pemutusan hubungan kerja ("PHK") sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 28 ayat (57) huruf c PHI PTFI 2017-2019 jo Pasal 28 ayat (57) huruf c PHI PTFI 2019-2022, yang mengatur :Bekerja dalam pengaruh alkohol dalam tubuh dengan kandungan 0,08 % BrAC atau lebih, sanksinya adalah PHK;
6. Bahwa atas pelanggaran Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan 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 Lingkungan Lingkungan Pertambangan (K3LLP) yang dilakukan oleh Tergugat, dan sesuai hasil pemeriksaan Tim Investigasi menyimpulkan Tergugat terbukti telah melakukan pelanggaran Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Lingkungan Pertambangan (K3LLP) yang sanksinya pemutusan hubungan kerja (PHK);
7. Bahwa berdasarkan hasil investigasi, Tergugat terbukti telah melakukan pelanggaran Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Lingkungan Pertambangan (K3LLP) dengan sanksi pemutusan hubungan Kerja, maka untuk itu sebagaimana surat pemberitahuan tindakan disiplin/pemutusan hubungan kerja tanggal 30 April 2019 departemen tempat Tergugat bekerja telah merekomendasikan terhadap Tergugat untuk diputuskan hubungan kerja;
8. Bahwa ketentuan-ketentuan PHI PTFI yang dilanggar oleh Tergugat tersebutdi atas, sama sekali tidak mensyaratkan Penggugat untuk terlebih dahulu memberikan sanksi Surat Peringatan Pertama, Kedua dan Ketiga kepada Tergugat sebelum sanksi PHK, karena ketentuan-ketentuan

Halaman 3 dari 37 halaman Putusan Nomor 50/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 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 mengkonsumsi alkohol, dimana 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 ketidakharmonisan hubungan kerja (disharmoni dalam hubungan kerja) antara Penggugat dan Tergugat di lingkungan kerja, hal ini telah mengakibatkan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sudah tidak memungkinkan untuk dipertahankan dan dilanjutkan;
11. Bahwa jika Penggugat tidak memberikan sanksi yang tegas kepada Tergugat sesuai ketentuan PHI PTFI yang berlaku sehubungan dengan pelanggaran 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 6 Maret 2019, Penggugat telah membebastugaskan Tergugat dari tugas dan tanggung jawabnya sebagai pekerja di lingkungan kerja, dan selanjutnya pada tanggal 02 Mei 2019, Penggugat melakukan skorsing terhadap Tergugat untuk proses lebih lanjut ke tahap pemutusan hubungan kerja (PHK), dengan tetap membayar hak-hak Tergugat berupa upah pokok setiap bulan melalui rekening Tergugat yang tercatat dalam data Perusahaan sampai dengan gugatan ini didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial, dan selanjutnya Tergugat hanya berhak atas upah proses dan hak lainnya sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja;



13. Bahwa sebagai upaya untuk menyelesaikan perselisihan PHK sehubungan dengan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut, maka Penggugat telah 2 (dua) kali mengundang Tergugat untuk melakukan Perundingan Bipartit, sebagaimana Bipartit pada tanggal 15 dan 22 Mei 2019, namun tidak tercapai kata sepakat sehingga Penggugat mencatatkan terjadinya perselisihan hubungan industrial tersebut ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mimika untuk dilakukan mediasi;
14. Bahwa Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mimika telah melaksanakan beberapa kali mediasi sebagai upaya untuk menyelesaikan perselisihan PHK antara Penggugat dan Tergugat namun tidak tercapai kata sepakat, sehingga Mediator mengeluarkan Surat Anjuran Nomor 565/73/ANJ/VIII/2019, tanggal 13 Agustus 2019 dan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
15. Bahwa melalui suratnya tertanggal 26 Agustus 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	28 Maret 2014	Menyimpan Kompor/Elemen Masak di Barak	Surat Peringatan II
2	09 November 2018	Pengancaman Dan Pemukulan	Surat Peringatan I

17. Bahwa sesuai ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf k Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja klaster Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut "UU 11/2020) io. Pasal 36 huruf k jo. Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan



Pemutusan Hubungan Kerja (Selanjutnya disebut "PP 35/2021") yang pada pokoknya menyatakan pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat Peringatan Pertama, Kedua dan Ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling ama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, maka pelanggaran tata tertib kerja yang dilakukan oleh Tergugat dapat dijadikan sebagai alasan oleh Penggugat untuk melakukan PHK, termasuk sebagai dasar untuk perhitungan hak sebagai akibat dari PHK;

18. Bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat juga merupakan pelanggaran yang bersifat mendesak yang diatur dalam perjanjian kerja 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 berulang kali 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 pekerjaannya 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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang akan dibayarkan kepada Tergugat akibat PHK, haruslah dipotong dan diperhitungkan dengan nilai Dana Pensiun PT Freeport Indonesia (DPFI);

21. Bahwa hingga tanggal 30 Juni 2021 nilai dana pensiun Tergugat di DPFI yang iurannya dibayarkan penuh oleh Penggugat adalah sebesar Rp.37.301.984,- (Tiga puluh tujuh juta tiga ratus satu ribu sembilan ratus delapan puluh empat 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 PT. Freeport Indonesia;

22. Bahwa merujuk pada Ketentuan Pasal 52 ayat (1) PP 35/2021, maka uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak Tergugat sebelum dipotong dan diperhitungkan dengan dana Pensiun DPFI Tergugat adalah sebesar Rp.97.295.651,- (Sembilan puluh tujuh juta dua ratus sembilan puluh lima ribu enam ratus lima puluh satu rupiah) sebelum dipotong pajak, dengan rincian sebagai berikut:

- a. Uang Pesangon  $0,5 \times 9 \times \text{Rp.}11.312.700,-$  = Rp. 50.907.150,-
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja  $1 \times 3 \times \text{Rp.}11.312.700,-$   
= Rp. 33.938.100,-

c. Uang Penggantian Hak, yang terdiri dari:

- Kompensasi Sisa Hari Cuti = Rp.7.353.255,-
- Relokasi Perdiem = Rp.500.000,-
- Unit Penggantian Saham = Rp.4.597.146,- +
- Jumlah = Rp.97.295.651,-

(Sembilan puluh tujuh juta dua ratus sembilan puluh lima ribu enam ratus lima puluh satu rupiah)

23. Bahwa oleh karena Tergugat telah diikutsertakan dalam program dana pensiun pada DPFI yang iurannya dibayar penuh oleh Penggugat, maka merujuk pada ketentuan Pasal 58 PP 35/2021, Pembayaran uang Pesangon dan Uang Penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak kepada Tergugat sebesar Rp.97.295.651,- (Sembilan puluh tujuh juta dua ratus sembilan puluh lima ribu enam ratus lima puluh satu rupiah) haruslah dipotong dan diperhitungkan terlebih dahulu dengan saldo Dana Pensiun Freeport Indonesia pada DPFI yang terkumpul hingga 30 Juni 2021 sebesar Rp.37.301.984,- (Tiga puluh tujuh juta tiga ratus satu ribu sembilan ratus delapan puluh empat rupiah), dengan formulasi, total saldo dana pensiun dikurangi total uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan Uang

Halaman 7 dari 37 halaman Putusan Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jap



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 Pesangon Sesuai Ketentuan Pasal 52 ayat (1) PP 35/2021	Uang Dibayar Oleh Penggugat	Selisih Yang Dibayar Oleh Penggugat
Ronald Reagan Taime	Rp.37.301.984,-	Rp.97.295.651,-		Rp. 59.993.667,-

24. Bahwa sesuai tabel diatas, total saldo dana pensiun Tergugat pada DPFI yang iuarannya dibayar penuh oleh Penggugat jumlahnya lebih kecil dari total uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak Tergugat, sehingga terdapat selisih yang harus dibayarkan oleh Penggugat kepada Tergugat sebesar Rp. 59.993.667,- (Lima puluh sembilan juta sembilan ratus sembilan puluh tiga ribu enam ratus enam puluh tujuh rupiah) sebelum dipotong pajak;
25. Bahwa permintaan Penggugat agar pembayaran uang Pesangon dipotong dan diperhitungkan dengan Dana Pensiun Freeport Indonesia dalam perkara terdahulu telah dikabulkan oleh Majelis Hakim PHI Jayapura dan Majelis Hakim Jakarta Pusat dan telah pula dikuatkan oleh Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia (Vide, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jayapura Nomor: 20/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap tertanggal 31 Oktober 2019 Jo. Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor: 259 K/Pdt.Sus-PHI/2021 tertanggal 23 Maret 2021; Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jayapura Nomor: 21/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap tertanggal 31 Oktober 2019 Jo. Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor: 34 K/Pdt.Sus-PHI/2021 tertanggal 9 Februari 2021; dan Putusan Nomor: 170/Pdt-Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst tertanggal 28 Februari 2019 Jo. Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor: 830 K/Pdt.Sus-PHI/2019 tertanggal 7 Oktober 2019 yang di Nazegel oleh PHI Jakarta);
26. Bahwa dalam Rumusan Hukum Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Republik Indonesia Tahun 2015 sebagaimana termuat dalam Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 03 Tahun 2015 tentang "Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan"



("SEMA 03/2015"), dinyatakan bahwa Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi ("MK") Nomor 37/PUU-IX/2011, tertanggal 19 September 2011 terkait dengan upah proses, maka isi amar putusan adalah menghukum Pengusaha membayar upah proses selama 6 (enam) bulan. Kelebihan waktu dalam proses PHI sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bukan lagi menjadi tanggung jawab para pihak. Dengan demikian, jika Pengadilan mengabulkan gugatan Penggugat, maka besarnya upah proses Tergugat adalah sebesar Upah Pokok dikali 6 (enam) bulan, terhitung sejak tanggal gugatan ini terdaftar di Pengadilan, yakni : 6 x Rp. 11.312.700,- = Rp.67,876,200,- (Enam puluh Tujuh Juta Delapan Ratus Tujuh Puluh Enam Ribu Dua Ratus Rupiah) sebelum dipotong pajak yang akan dibayarkan berturut-turut selama 6 bulan yang setiap bulannya adalah senilai Rp. 11.312.700,- (sebelas juta Tiga Ratus Dua Belas Ribu Tujuh Ratus Rupiah) sebelum dipotong pajak;

27. Bahwa oleh karena upah proses Tergugat sebagaimana dimaksud dalam posita di atas tidak ditanggihkan 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 Rp. 150.000.000,- (Seratus lima puluh juta rupiah) maka biaya yang timbul dalam perkara *a quo* dibebankan kepada Negara berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;



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

## MENGADILI:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan, Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XX Periode 2017-2019 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia 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 Bekerja dalam pengaruh alkohol dalam tubuh dengan kandungan 0,08 % BrAC atau lebih, dan melanggar ketentuan Pasal 28 ayat (57) huruf c PHI PTFI 2017-2019 jo. Pasal 28 ayat (57) huruf c PHI PTFI 2019-2022, dan Ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf k Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja klaster Ketenagakerjaan Jo. Pasal 36 huruf k dan pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Pemutusan Hubungan Kerja;
4. Menyatakan, hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus terhitung sejak tanggal putusan ini diucapkan;
5. Menyatakan, oleh karena nilai Dana Pensiun Freeport Indonesia ("DPFI") Tergugat yang iurannya dibayarkan penuh oleh Penggugat sebesar Rp.37.301.984,- (Tiga puluh tujuh juta tiga ratus satu ribu sembilan ratus delapan puluh empat rupiah) sebelum dipotong pajak lebih kecil dari uang Pesangon dan Uang Penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak Tergugat sebesar Rp.97.295.651,- (Sembilan puluh tujuh juta dua ratus sembilan puluh lima ribu enam ratus lima puluh satu rupiah) sebelum dipotong pajak, sehingga Penggugat hanya berkewajiban untuk membayar selisih dari uang Pesangon dan Uang Penghargaan masa kerja serta uang

Halaman 10 dari 37 halaman Putusan Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jap



penggantian hak Tergugat dan dana pension sebesar Rp. 59.993.667,- (Lima puluh sembilan juta sembilan ratus sembilan puluh tiga ribu enam ratus enam puluh tujuh rupiah) kepada Tergugat sebelum dipotong pajak;

6. Menyatakan upah proses tergugat adalah upah pokok sebesar Rp. 11.312.700,- (Sebelas juta tiga ratus dua belas ribu tujuh ratus rupiah) sebelum dipotong pajak yang dibayarkan oleh Penggugat kepada Tergugat setiap bulan selama 6 (enam) bulan berturut-turut kepada Tergugat terhitung sejak tanggal gugatan terdaftar di Pengadilan Hubungan Industrial Jayapura pada Pengadilan Negeri Klas I A Jayapura, yang setiap bulannya 6 x Rp. 11.312.700,- = Rp.67,876,200,- (Enam puluh tujuh juta delapan ratus tujuh puluh enam ribu dua ratus rupiah) sebelum dipotong pajak;
7. Menyatakan Penggugat tidak lagi berkewajiban membayar upah kepada Tergugat selain upah proses yang dibayar selama 6 (enam) bulan berturut-turut;
8. Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara *a quo* kepada Negara;

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

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan untuk Penggugat hadir diwakili oleh kuasanya Albert Bolang, S.H., M.H., dan Demsi, S.H., Para Advokat/Pengacara dan Konsultan Hukum pada "Law Office Justitia & Associates,", berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 22 Oktober 2020, sedangkan Tergugat hadir diwakili oleh kuasanya Drs. Aloysius Renwarin SH.MH, Yustinus Butu, SH.MH., dan Yenius Yare. SH.MH., adalah para Advokat/Pengacara pada kantor Firma Hukum Aloysius Renwarin & Rekan, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 24 Agustus 2021;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 154 RBg., Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak, akan tetapi upaya perdamaian tidak berhasil, sehingga pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan Penggugat pada tanggal 29 Agustus 2021 yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat telah memberikan jawaban pada tanggal 03 September 2021 yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa antara Penggugat dengan Tergugat sudah pernah melakukan perundingan bipartit atas perkara *a quo* sebagaimana dimaksud Pasal 3 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) yang mewajibkan dilakukan



perundingan bipartit untuk suatu perselisihan hubungan industrial. Namun Para Pihak mempertahankan prinsip untuk tidak mencapai mufakat;

2. Bahwa Kemudian dapat dilanjutkan Penyelesaian Tripartit yang dimediasi oleh Hakim Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mimika melakukan Mediasi dan memanggil penggugat dan Tergugat untuk menghadiri sidang Mediasi, dan selanjutnya Mediator mengeluarkan Anjuran/Risalah perselisihan pada tanggal 13 Agustus 2019. Berdasarkan keterangan dan pertimbangan oleh Mediator dalam Anjurannya sangat jelas-jelas memberikan Tergugat untuk dikerjakan sebagaimana seperti biasanya, (Bukti terlampir);
3. Bahwa Hubungan Industri antara PTFI dan Pekerja/ Tergugat tertanggal 10 Agustus 2019 kesimpulan dalam Mediasi oleh Mediator Penggugat dan Tergugat tidak mencapai kesepakatan sehingga Mediator mengeluarkan Anjuran yaitu Pekerja Sdr Ronald. R. Taime dapat di pekerjaan kembali dengan diberikan tindakan pembinaan ke III (Tiga) dengan bersyarat. Namun demikian Penggugat mengajukan Gugatan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Pengadilan Negeri Klas 1 A Jayapura;
4. Bahwa oleh karena itu, gugatan Penggugat juga menjadi cacat hukum Karenanya berdasarkan ketentuan Pasal 83 ayat (1) UU PPHI Undang-undang nomor 2 Tahun 2004 adalah beralasan hukum gugatan Penggugat dikembalikan kepada Penggugat dan dinyatakan tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard);
5. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil-dalil gugatan perselisihan Hubungan Industrial Penggugat tertanggal 26 juli 2021 kecuali hal-hal yang secara tegas diakui dan dibenarkan oleh Tergugat;
6. Bahwa hal 2 poin 3 penggugat mendalilkan berdasarkan ketentuan Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 126 ayat (1) menyatakan "Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama". Namun kenyataannya dalam aturan PKB PTFI pasal 28 Ayat 57 bagian c K3LLP adalah merugikan terhadap Karyawan atau tergugat, karena PTFI membuat dalam Perjanjian Kerja Bersama PKB tersebut dalam larangan bahwa lingkungan Perusahaan PTFI, namun ternyata Perusahaan sendiri lalai dalam menjalankan pelaksanaan K3LLP di lingkungan Perusahaannya sendiri, karena Perusahaan sendiri menyediakan Tempat Minuman beralkohol terhadap karyiawan di Bar atau Diskotik Lupa Lelah;
7. Bahwa apa yang dinyatakan oleh Penggugat di dalam gugatannya pada

Halaman 12 dari 37 halaman Putusan Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jap



halaman 2 poin 4 dan hal 3 poin 5 bahwa berdasarkan laporan dugaan pelanggaran Tanggal 26 Febroari 2019 dan tiket pelanggaran Tertanggal 26 Februari 2019 yang di kirim oleh Departemen Hubungan Industri dilaporkan bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja serius yang sanksinya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dimana tergugat telah bekerja dalam pengaruh alkohol, dalam tubuhnya dengan kandungan alkohol 0,08% BrAC, hasil pemeriksaan oleh Laporatorium Rumah sakit. Namun kenyataan yang sesungguhnya adalah Tergugat mengkomsumsi Alkohol jenis Bier Bintang bukan jam kerja di perusahaan tetapi diluar jam kerja, dan pada saat Kejadian tergugat tidak dalam Aktifitas seperti biasanya;

8. Bahwa penggugat mendalilkan pada hal 3 poin 6 dan 7 adalah Tim investikasi gabungan yang di bentuk oleh Perusahaan PT.FI telah memeriksa dan menginvestikasi yang obyektif, untuk membuktikan atas pelanggaran yang terjadi yakni Pelanggaran keselamatan Kesehatan Kerja dan Lindungan Lingkungan Pertambangan (K3LLP) yang di lakukan oleh Tergugat. Hal ini sangat pertentangan dengan Hak asasi manusia (HAM) karena tergugat mengakui minum minuman beralkoho jenis Bier Bintang, tetapi tidak mabuk dan Tidak perna mengganggu orang lain, dalam hal ini tidak merusak atau mengganggu fasilitas umum perusahaan dan/ atau orang lain, tetapi keadaan tergugat masih normal-normal saja seperti biasanya dan minum minuman jenis Bier bintang itupun di luar jam kerja;
9. Bahwa pada Tanggal 24 Febroari 2019 Tergugat masuk pekerja seperti biasa pagi hari, dan naik pekerja di tempat perusahaan menggunakan kendaraan yang di kendarai oleh Sdr Wempi Maker, dalam perjalanan menuju jempatan Utekini belakang Mine Office Tembagapura pada jam 7.28 WIT sdr Wempi Maker tidak bisa kendalikan sehingga kendaraan menabrak pagar pembatas jembatan mengakhibatkan kerusakan pada kendaraan, hal ini terjadi juga bukan karena tergugat yang mengendarai kendaraan tersebut, dan juga adanya suatu unsur perencanaan oleh sopir tersebut, tetapi suatu kelalaian oleh pengemudi; dan tergugat bukanlah sopir yang mengendarai melainkan penumpang di kendarai tersebut;
10. Bahwa Penggugat mendalilkan Gugatannya pada poin 6-9 hal 3 tersebut tentang Keselamatan Kesehatan Kerja Lindungan Lingkungan Pertambangan K3LLP merupakan dasar penyelamatan baik tergugat maupun penggugat, sesuai ketentuan Pasal 28 ayat (57) huruf c PHI PTFI 2017-2019 dan 2019-2022. namun kenyataannya adalah Perusahaan PTFI membuka tempat Hiburan atau Diskotic Lupa Lelah di areal vital Perusahaan tempat tergugat membeli Bier Bintang tersebut, sehingga penggugat perlu

Halaman 13 dari 37 halaman Putusan Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jap



menjelaskan siapa pemilik Diskotik tersebut, dandiperuntukan untuk siapa Diskotik tersebut yang berdomisi di areal Vital Perusahaan PTFI adalah yang di kelola oleh PTFI di Bagian Departemen Pangan Sari Utama (DPSU) dan ditempat Diskotik Lupa Lelah;

11. Bahwa Bar atau Diskotik Lupa Lelah tersebut berada di areal PTFI melainkan areal terlarang atau areal Vital, dan masyarakat umum tidak bisa masuk sembarang kecuali Karyawan atau Staf perusahaan PTFI, hal ini tergugat mempertanyakan dalam dalam jawaban Gugatan ini bahwa Diskotik Lupa Lelah yang di kelolah oleh Departemen Pangan sari Utama (DPSU) PTFI di buka tahun 90an itu adalah diperuntukan untuk Siapa karena Areal Perusahaan PTFI areal tersebut yang ada hanya Karyawan dan Staf Perusahaan PTFI, kerena Diskotik Lupa Lelah di buka setiap Hari jam kerja mulai jam 09.00 wit Pagi sampai Malam hari, sehingga 100% atau rata-rata yang masuk minum minuman beralkohon di Diskotik adalah karyawan PTFI, sehingga dalam pengelolaan management PTFI adalah adanya diskriminasi terhadap Karyawan, maksudnya adalah PTFI dinyatakan bersalah terhadap tergugat mengkomsumsi Alkohol kandungannya dalam Tubu tergugat 0,08% BrAC dengan sanksi Putus Hubungan Kerja. Sesungguhnya hal tersebut Preseden buruk akan terjadi pada semua Karyawan yang lain yang kedapatannya beralkohol, kesan terburuknya adalah Perusahaan PTFI melakukan PHK, padahal dalam K3LLP PTFI pasal 28 ayat (57) bagian c jelas-jelas melarang tentang minuman keras;
12. Bahwa penggugat mendalilkan pada poin 10 hal 4 menyatakan bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh tergugat tersebut telah menimbulkan ketidak harmonisan hubungan kerja (disharmoni), sesungguhnya tergugat dengan Pimpinan sampai dengan saat ini sedang berkomunikasi secara baik tidak pema putus, dan tindak lanjut komunikasi dengan atasan bahwa tergugat membuat 1 (satu) surat Pernyataan bahwa tidak akan terulang perbuatan yang sama tertanggal 30 Maret 2021;
13. Bahwa Poin 11 hal 4 menyatakan penggugat tidak memberikan sanksi yang tegas kepada Tergugat sesuai ketentuan PHI PTFI yang berlaku berhubungan dengan pelanggaran Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lindungan Lingkungan Pertambangan (K3LLP) yang dilakukan oleh tergugat maka selain akan menjadi Preseden buruk bagi pekerja atau karyawan yang lain, Sesungguhnya argumen ini sangat tidak tepat, karena K3LLP PHI PTFI Pasal 28 ayat (57) bagian c adalah bertolak belakang dengan kondisi Lapangan, mengapa demikian karena PTFI bagian Departemen Pangan

*Halaman 14 dari 37 halaman Putusan Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jap*



Sari Utama PSU mengelolah “Bar/Lupa Lela” di areal terlarang/ areal vital di buka dan diberuntukan untuk karyawan dan Kontraktor PTFI, oleh sebabnya pasal 28 ayat (57) bagian c ini tidak tepat digunakan oleh penggugat dalam gugatan ini;

14. Bahwa poin 13-15 hal 4 dan hal 5 adalah Penyelesaian antara Penggugat dan Tergugat telah 2 (dua) kali menyelesaikan melalui perundingan Bipartir Tanggal 15 Mei 2019 dan Tanggal 22 Mei 2019, namun tidak mencapai kata sepakat, sehingga Penggugat dan Tergugat menyelesaikan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans), dalam risalah anjuran Perselisihannya bahwa Management PTFI dapat mempekerjakan kembali Sdr. Ronald. R. Taime dengan diberikan dengan tindakan Pembinaan III dan Risala Penyelesaian Mediator Hubungan Industri Tanggal 10 Agustus 2019 dalam Kesimpulan atau Perundingan adalah mediasi dalam mediator ini tidak mencapai kata mufaaat sehingga Mediator mengeluarkan anjurannya bahwa Sdr Ronal. R. Taime dapat dipekerjakan kembali dengan diberikan tindakan Pembinaan ke III dengan bersyarat, sehingga dalil-dalil gugatan di kesampingkan;
15. Bahwa poin 15-19 hal 5-6 pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat telah berulang kali melakukan pelanggaran Tanggal 28 Maret 2014 menjimpan Kompor Elelmen atau Kompor masak di Barak tempat tinggal Tergugat, yaitu Surat Peringatan II Tanggal 9 November 2018 adalah pengancaman dan Pemukulan, Hal ini dalam jawaban gugatan bahwa pelanggaran Tanggal 28 Maret 2014 adalah menjimpan Kompor Elelmen diketahui di Barak atau Camp tempat tinggal tergugat, tempat tinggal Tergugat terdiri dari 4 orang karyawan dalam satu Kamar, namun surat Peringatan ke II, sesungguhnya sebelum Tanggal 28 Maret 2014 Tergugat Cuti ke Propinsi Bali selama 2 minggu, setelah tergugat balik ke tempat Kerja atau Barak Camp, surat peringatan ke II tersebut berada diatas meja, hal ini Tergugat sendiri menghadap atau mengklarifikasi kepada Departemen HR dan IR karena Pada saat itu tergugat tidak sedang berada di tempat kerja atau kamar melainkan sedang cuty di di Bali Bukti Trevel Requist, perjalanan semua ada di Admintrasi Departemen MIS, dan Surat peringatan ke II tersebut tergugat menjalani bahwa sanksinya 6 bulan berturut-turut pada hal tergugat tidak mengetahui persoalan tersebut;
16. Bahwa Tanggal 9 November 2018 Pengancaman atau Pemukulan Surat Peringatan ke I adalah pengancaman dan Pemukulan terhadap teman kerja, hal ini tergugat akan menjawab bahwa pada Tanggal tersebut tergugat tidak pema memukul Teman atau rekan kerja, kejadian yang

Halaman 15 dari 37 halaman Putusan Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jap



sesungguhnya adalah Humor/bercanda, namun tergugat mengakui adanya peristiwa ini, sebenarnya tergugat tidak melakukan pemukulan atau pengancaman, tetapi tergugat bercanda saja terhadap teman Kerja. Dan tergugat telah dipanggil oleh atasan langsung untuk membuat surat pernyataan, tentang tidak akan mengulangi perbuatan yang sama, dan atas pernyataan tersebut tergugat menjalani Sanksi Peringatan I dalam hal pemotongan Gaji selama 3 Bulan berturut-turut oleh perusahaan;

17. Bahwa Tergugat /Penasihat Hukum manyurat kepada Management Informasi Sistem Tertanggal 11 September 2021 Tentang Permohonan Pernyataan Mediasi perkara Nomor 50/Pdt.SUS/PHI/2021/PN.JPR dan tangkapan balik oleh Manajemen Informasi Sistem (MIS) bahwa "Seperti yang pernah saya sampaikan pertelepon dari kami sudah menjatakan kepada pihak Departemen Industri Relation yang bertanggung jawab atas kasus ini bahwa dari Departemen MIS dapat menerima Ronald untuk dipekerjakan Kembali, namun dari MIS tidak bisa mengeluarkan Statement resmi kepada pihak luar perusahaan, karena MIS bukanlah yang mewakili perusahaan, dan Surat dari pengacara diarahkan langsung kepada Kepala Pimpinan PTFI, dan nanti yang akan mewakili perusahaan adalah Lawyer dan dapat menjampaiakan kepada pihak IR dan MIS secara internal;

18. Bahwa poin 20-28 halaman 6-9 adalah Hak yang melekat pada Tergugat sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama Pasal 50 (Ayat 3) sehingga Hak-hak tergugat akan diselesaikan berdasarkan Undang-undang yang berlaku;

19. Bahwa Dalil-dalil pada bagian konvensi di atas mutatis mutandis (dengan perubahan seperlunya) adalah juga dalil-dalil Penggugat Rekonvensi pada bagian rekonvensi ini;

20. Bahwa adalah benar Tergugat Rekonvensi melakukan pelanggaran/kesalahan berupa Minum minuman beralkohol jenis Bier Bintang kadar alkoholnya 0-5% (nol sampai Lima persen) dalam tubuhnya, berdasarkan pemeriksaan Dokter di Rumah Sakit Perusahaan, dalam tubuh Tergugat dengan Kandungan Alkohol 0,08% BrAC atau lebih dan sanksinya PHK;

Berdasarkan Dalil-dalil Jawaban Tergugat yang telah diuraikan di atas, mohon Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura yang memeriksa dan mengadili perkara aquo untuk memberikan putusan sebagai berikut: Mengabulkan Jawaban Tergugat untuk seluruhnya;

1. Mengembalikan Gugatan Penggugat kepada Penggugat;
2. Menyatakan tergugat Mempekerjakan Kembali di PTFI diposisi Semula;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menyatakan gugatan Penggugat adalah Cacat Hukum karenanya Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard);
4. Menetapkan biaya perkara ini sesuai peraturan Perundang-undangan; Atau, bilamana Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo berpendapat lain, Mohon Putusan yang Seadil-adilnya (ex aequo et bono);

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat terhadap Gugatan Penggugat mengajukan replik tertanggal 22 oktober 2021, sedangkan Tergugat mengajukan Duplik tertanggal 11 Nopember 2021;

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

1. Fotokopi sesuai dengan foto copy berupa Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor: AHU-0032023.AH.01.02 Tahun 2018 tentang Persetujuan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga PT. Freeport Indonesia tanggal 17 Desember 2019, yang diberi tanda bukti P-1;
2. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Akta Notaris Pernyataan Keputusan Pemegang Saham PT. Freeport Indonesia Nomor 102 tanggal 26 Juni 2020, yang diberi tanda bukti P-2a;
3. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Penerimaan Pemberitahuan Perubahan Data Perseroan PT. Freeport Indonesia Nomor AHU-AH.01.03-0262464 tanggal 26 Juni 2020, yang diberi tanda bukti P-2b;
4. Fotokopi sesuai dengan fotokopi berupa Kartu Tanda Pengenal Jempino Ngabdi sebagai Direksi PT. Freeport Indonesia, yang diberi tanda bukti P-3;
5. Fotokopi sesuai dengan fotokopi berupa Kartu Tanda Pengenal Claus Oscar Ronald Wamafma sebagai Direksi PT. Freeport Indonesia, yang diberi tanda bukti P-4;
6. Fotokopi sesuai dengan fotokopi berupa Salinan Keputusan Dewan Komisiner Otoritas Jasa Keuangan Nomor: KEP-903/NB.11/2018 tanggal 23 Oktober 2018, yang diberi tanda bukti P-5;
7. Fotokopi sesuai dengan fotokopi berupa Keputusan Direksi PT. Freeport Indonesia Nomor: 1004425/16.21/II/2018 Tentang Peraturan Dana Pensiun PT. Freeport Indonesia tanggal 1 Maret 2018, yang diberi tanda bukti P-6;
8. Fotokopi sesuai dengan asli berupa penjelasan dana pensiun PT. Freeport Indonesia nomor: DP003/07/2021 tanggal 08 Juli 2021, yang diberi tanda bukti P-7;
9. Fotokopi sesuai dengan asli berupa Employes Detail Information Hosea Wabiser tanggal 08 Pebruari 2017, yang diberi tanda bukti P-8;

Halaman 17 dari 37 halaman Putusan Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jap



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

10. Fotokopi sesuai dengan asli, berupa Perjanjian Kerja Nomor No. 0000383/Non Staff/Grasberg Operation/FI/TPRA/06/2006/EX BMH tertanggal 12 Juni 2006, yang diberi tanda bukti P-9;
11. Fotokopi sesuai dengan asli berupa Disciplinary History yang diberi tanda bukti P-10;
12. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Laporan dugaan Pelanggaran tanggal 26 Pebruari 2019 yang diberi tanda bukti P-11;
13. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Tiket Pelanggaran tanggal 26 Pebruari 2019 yang diberi tanda bukti P-12;
14. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Laporan Verifikasi tanggal 04 Maret 2019 yang diberi tanda bukti P-13;
15. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Surat Pembebastugaskan Sementara dengan Nomor: 71-11/RFD/IR-WPC/III/2019 tanggal 06 Maret 2019 yang diberi tanda bukti P-14;
16. Fotokopi seuai dengan aslinya berupa Pemberitahuan Tindakan Disiplin/Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 30 April 2019 yang diberi tanda bukti P-15;
17. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Resuma (Dokumen Hasil Investigasi tanggal 15 April 2019 yang diberi tanda bukti P-16;
18. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Surat Undangan Perundingan Bipartit Pertama Nomor: 13970.A-11/IR/BIP.IV/2019 tanggal 09 Mei 2019 yang diberi tanda bukti P-17a;
19. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Surat Undangan Perundingan Bipartit Kedua Nomor: 13970.A-11/IR/BIP.II/V/2019 tanggal 15 Mei 2019 yang diberi tanda bukti P-17b;
20. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Risalah Perundingan PPHI Pertama secara bipartit tanggal 15 Mei 2019 yang diberi tanda bukti P-18a;
21. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Risalah Perundingan PPHI Kedua secara bipartit tanggal 22 Mei 2019 yang diberi tanda bukti P-18b;
22. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Surat Skorsing Nomor: 13962-11/SS/IR/V/2019 tanggal 02 Mei 2019 yang diberi tanda bukti P-19;
23. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa panggilan Sidang Mediasi Pertama Nomor 565/1354/2019 tanggal 06 Agustus 2019 yang diberi tanda bukti P-20;
24. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial Nomor: 2019-11/IR/GEN/VII/2019 tanggal 18 juli 2019 yang diberi tanda bukti P-21;

Halaman 18 dari 37 halaman Putusan Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jap



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

25. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Memori Penjelasan alasan dan dasar permohonan mediasi tanggal 18 juli 2019 yang diberi tanda bukti P-22;
26. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Anjuran Nomor: Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Anjuran Nomor: 565/73/ANJ/VIII/2019 tanggal 13 Juli 2019 yang diberi tanda bukti P-23;
27. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Jawaban Anjuran Nomor: 2302-11/IR/GEN/VIII/2019 tanggal 26 Agustus 2019 yang diberi tanda bukti P-24;
28. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Risalah PPHI tanggal 10 Agustus 2019 yang diberi tanda bukti P-25;
29. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Slip Gaji bulan Juni 2021 yang diberi tanda bukti P-26a;
30. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Slip Gaji bulan Juli 2021 yang diberi tanda bukti P-26b;
31. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Slip Gaji bulan Agustus 2021 yang diberi tanda bukti P-26c;
32. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Rincian Pembayaran Uang Pesangon 10 Juni 2021 yang diberi tanda bukti P-27;
33. Fotokopi sesuai dengan fotokopi berupa Perjanjian Kerja Bersama XX PTFI Tahun 2017-2019 yang diberi tanda bukti P-28;
34. Fotokopi sesuai dengan fotokopi berupa Perjanjian Kerja Bersama XXI PTFI Tahun 2020-2022 yang diberi tanda bukti P-29;
35. Fotokopi sesuai dengan fotokopi berupa Pedoman Hubungan Industrial Edisi X PTFI Tahun 2017-2019 yang diberi tanda bukti P-30;
36. Fotokopi sesuai dengan fotokopi berupa Pedoman Hubungan Industrial Edisi XI PTFI Tahun 2020-2022 yang diberi tanda bukti P-31;
37. Fotokopi sesuai dengan fotokopi berupa Undang-Undang Republik Indonesia Nomor:11 Tahun 2020 yang diberi tanda bukti P-32;
38. Fotokopi sesuai dengan fotokopi berupa Peraturan Pemerintah republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021 yang diberi tanda bukti P-33;
39. Fotokopi sesuai dengan fotokopi berupa Peraturan Pemerintah republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021 yang diberi tanda bukti P-34;
40. Fotokopi sesuai dengan fotokopi berupa Peraturan Pemerintah republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021 yang diberi tanda bukti P-35;
41. Fotokopi sesuai dengan fotokopi berupa Perjanjian Kerja Bersama XX PTFI Tahun 2017-2019 yang diberi tanda bukti P-36;

Halaman 19 dari 37 halaman Putusan Nomor 50/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

Menimbang, bahwa bukti bertanda P-1 sampai dengan P-36 setelah dicocokkan ada yang menunjukkan aslinya, dan ada yang tidak menunjukkan aslinya tetapi bermateri cukup;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut untuk mendukung dalil-dalil gugatannya Penggugat juga telah menghadirkan 3 (Tiga) orang saksi, yaitu:

Bahwa selain bukti tertulis Penggugat juga telah mengajukan 3 (tiga) orang Saksi, untuk menguatkan dan mendukung bukti surat yang diajukan oleh Penggugat sebagai pembuktian atas dalil-dalil gugatan Penggugat, yakni :

1. Saksi Andrico Leopold Gerzon Pekade dan terlebih dahulu telah berjanji dihadapan Majelis Hakim yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi adalah karyawan PT Freeport Indonesia, bekerja pada Departemen Industrial Relation (IR) dengan jabatan Senior Officer;
- Saksi sudah bekerja hampir 25 tahun;
- Saksi bertugas untuk memproses kasus, termasuk kasus dengan sanksi PHK;
- Saksi juga bertugas melakukan investigasi atas kasus pelanggaran kerja;
- Bahwa Saksi kenal dengan Tergugat, dimana tergugat adalah karyawan PT Freeport Indonesia pada Departemen MIS;
- Bahwa saksi yang melakukan investigasi atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat bersama Tim Investigasi;
- Bahwa sekarang Tergugat tidak sedang bekerja normal karena Tergugat dalam proses skorsing untuk pemutusan hubungan kerja, dikarenakan telah melakukan pelanggaran kerja yang sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja;
- Bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat adalah bekerja dalam pengaruh alkohol, dan alkohol yang dikonsumsi sudah melebihi ambang batas;
- Bahwa kejadiannya pada tanggal 24 Februari 2019 pada jam 06.08 Pagi Tergugat melakukan take in pada mesin ATA perusahaan untuk mencatatkan kehadirannya sebagai bukti bahwa Tergugat telah hadir di tempat kerja dan bekerja di area Ridge Camp;
- Bahwa masih didalam area kerja setelah melakukan check in Tergugat tanpa ijin dari atasan pergi meninggalkan tempat kerja bersama temannya Wempi Maker dengan mengendarai mobil Perusahaan menuju tembaga pura kemudian pada saat melewati jembatan utikini yang

Halaman 20 dari 37 halaman Putusan Nomor 50/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)



terletak di belakang main office mobil yang dikendarai oleh Sdr. Wempi maker dan ditumpangi oleh Tergugat mengalami kecelakaan;

- Bahwa dengan adanya insiden/kecelakaan tersebut terhadap Tergugat dan sdr. Wempi maker dilakukan pemeriksaan test alkohol;
- Bahwa berdasarkan hasil test alkohol yang dilakukan di rumah sakit Tembagapura ternyata kandungan alkohol dalam tubuh Tergugat telah melebihi ambang batas yakni dengan kandungan 0,087% BrAC;
- Bahwa dengan kandungan alkohol dalam tubuh tergugat 0,087 BrAC dimana sebagaimana ketentuan Pedoman Hubungan Industrial Pasal 28 ayat (57) huruf c PHI PTFI 2017-2019 jo. Pasal 28 ayat (57) huruf c PHI PTFI 2020-2022 yang mengatur "Bekerja dalam pengaruh alkohol dalam tubuh dengan kandungan 0,08 % BrAC atau lebih, sanksinya adalah PHK;
- Bahwa terhadap Sdr. Wempi Maker juga di proses sama dengan Tergugat dan sekarang dalam proses sidang di PHI Jayapura;
- Bahwa berdasarkan hasil inestigasi Tergugat telah mengakui melakukan pelanggaran kerja dengan sanksi pemutusan hubungan kerja;
- Bahwa berdasarkan hasil investigasi tergugat telah terbukti melakukan pelanggaran kerja dengan sanksi pemutusan hubungan kerja dimana Tergugat telah terbukti melakukan pelanggaran bekerja dalam pengaruh alkohol, dan pelanggaran tersebut telah melanggar ketentuan Pasal 28 ayat (57) huruf c PHI PTFI 2017-2019 jo. Pasal 28 ayat (57) huruf c PHI PTFI 2020-2022;
- Bahwa di Perusahaan berlaku bahwa pelanggaran dalam pengaruh alkohol sama sekali tidak dibenarkan dan tidak ada toleransi, karena akibat dari pelanggaran tersebut sangat berpotensi menimbulkan bahaya yang dapat mengakibatkan fatal insiden;
- Bahwa atas pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat telah dilakukan verifikasi, yang terlebih dahulu melalui pelaporan dugaan pelanggaran dan tiket pelanggaran kerja pada tanggal 26 Februari 2019;
- Bahwa area kerja PT Freeport Indonesia sangat luas dari mulai timika sampai Grasberg dan pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat masih dalam area kerja dan jam kerja;
- Bahwa Tergugat bekerja selain didalam ruangan, tergugat juga bekerja diluar ruangan;

*Halaman 21 dari 37 halaman Putusan Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jap*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Tergugat mendapatkan minuman keras dari lupa lelah, lupa lelah adalah tempat khusus bagi para pekerja staff beristirahat dan melupakan lelah;
- Bahwa tergugat adalah pekerja non staff dan bukan pekerja staff;
- Bahwa prosedur yang berlaku dan telah ditetapkan oleh Perusahaan untuk mengkonsumsi minuman keras di lupa lelah adalah dengan ketentuan, hanya khusus dan terbatas bagi karyawan/pekerja staff dan mempunyai member, minuman tidak dapat dibawa keluar area lupa lelah dan tidak boleh dalam hari kerja;
- Bahwa lupa lelah bukan bar atau diskotik, karena lupa lelah adalah salah satu bentuk quality of life, dimana masuk lupa lelah setiap pengunjung harus menitipkan kunci mobilnya kepada security karena apabila pengunjung dalam keadaan pengaruh alkohol maka akan diantar oleh security ketempat tinggalnya;
- Bahwa Tergugat mendapatkan minuman tidak sesuai dengan prosedur, karena prosedurnya harus lewat request dan hanya diperuntukan bagi karyawan staff, dan dilakukan dalam hari kerja;
- Bahwa atas pihak yang menjual minuman keras kepada Tergugat telah di beri sanksi PHK;
- Bahwa Tergugat telah beberapa kali diberikan tindakan pembinaan oleh Perusahaan;
- Bahwa sebelum Tergugat di proses pemutusan hubungan kerja, atas tergugat terlebih dahulu telah dilakukan test alkohol, dan ternyata kandungan alkohol dalam tubuh adalah 0,087% BrAC, dan kemudian dilakukan pengecekan di system ternyata Tergugat pada saat mengkonsumsi alkohol tidak sedang dalam keadaan off dan dalam jam kerja dan hari kerja, bahwa Tergugat juga bukan seorang karyawan staff dan tidak memiliki member untuk keluar masuk lupa lelah;
- Bahwa karena Tergugat tidak mempunyai syarat untuk masuk dan memperoleh minuman dari lupa lelah maka untuk itu Tergugat di proses pemutusan hubungan kerja atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat;
- Bahwa pada saat insiden mobil perusahaan mengalami kerusakan dan didalam mobil didapati beberapa kaleng minuman bir;
- Bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata Tergugat pada saat memulai pekerjaan dengan diawali melakukan absensi ternyata dalam pengaruh alkohol;

Halaman 22 dari 37 halaman Putusan Nomor 50/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 membenarkan bukti surat investigasi (P-16) atas Tergugat, dan berdasarkan hasil investigasi tergugat telah terbukti melakukan pelanggaran kerja dengan sanksi PHK;
  - Bahwa saksi membenarkan hasil test alkohol yang terangkum bersama bukti P-16;
  - Bahwa pada saat kejadian konsisi tergugat dalam pengaruh alkohol dimana mata Tergugat merah dan tidak stabil;
  - Bahwa sehubungan dengan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat dengan sanksi PHK, departemen tempat tergugat bekerja telah merekomendasikan kepada Tergugat untuk di PHK (P-15);
  - Bahwa pada saat kejadian jumlah pekerja didalam mobil termasuk tergugat dan sdr. Wempi maker berjumlah 4 orang dimana 2 pekerja lainnya telah di PHK, sedangkan sdr, wempi maker dalam proses PHK sama dengan Tergugat;
2. Saksi Beni Tipagau, dan terlebih dahulu telah Janji dihadapan Majelis Hakim yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:
- Bahwa saksi adalah karyawan PT Freeport Indonesia, pada departemen Safety sudah selama 20 tahun dengan jabatan formen;
  - Bahwa Saksi kenal dengan Tergugat, karena saksi melihat Tergugat pada saat kejadian dan saksi bersama tim safety dan medis dan pihak security yang melakukan pemeriksaan pada saat kejadian;
  - Bahwa terugat sekarang dalam proses pemutusan hubungan kerja dan diskorsing sehubungan dengan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat yakni bekerja dalam pengaruh alkohol;
  - Bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat kejadiannya pada tanggal 24 Februari 2019;
  - Bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 28 ayat (57) huruf c PHI PTFI 2017-2019 jo. Pasal 28 ayat (57) huruf c PHI PTFI 2020-2022;
  - Bahwa di PT Freeport adalah mutlak dalam menjalankan pekerjaan harus mengutamakan keselamatan kerja;
  - Bahwa diatur dan ditentukan di area perusahaan dengan alasan apapun tidak dibenarkan dan dilarang apabila tidak bekerja dalam pengaruh alcohol;
  - Bahwa tergugat selaku pekerja PT Freeport pasti telah mengetahui untuk tidak bisa bekerja dalam pengaruh alkohol apalagi dengan

Halaman 23 dari 37 halaman Putusan Nomor 50/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)



melebihi ambang batas, karena di PT Freeport sebelum memulai pekerjaan terlebih dahulu dilakukan safety meeting dan hal ini wajib untuk diikuti oleh setiap pekerja;

- Bahwa didalam safety meeting selalu diingatkan untuk bekerja dalam keadaan selamat dan langkah-langkah bekerja secara selamat;
- Bahwa pelanggaran bekerja dalam pengaruh alkohol 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 Saksi masuk juga dalam tim investigasi;
- Bahwa berdasarkan investigasi Tergugat telah terbukti melakukan pelanggaran kerja dengan sanksi pemutusan hubungan kerja dan pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat telah melanggar ketentuan Pasal 28 ayat (57) huruf c PHI PTFI 2017-2019 jo. Pasal 28 ayat (57) huruf c PHI PTFI 2020-2022 dengan sanksi PHK;
- Bahwa saksi membenarkan bukti P-16, dimana bukti tersebut merupakan hasil pemeriksaan atas Tergugat oleh Tim Investigasi dimana Tergugat telah mengakui melakukan pelanggaran kerja dan selain itu Tergugat juga telah terbukti melakukan pelanggaran kerja;
- Bahwa pada saat kejadian Tergugat bersama tim safety, medis dan pihak security hadir ditempat kejadian setelah menerima laporan, dan melakukan pemeriksaan awal;
- Bahwa pada saat tiba ditempat kejadian ternyata mobil yang ditumpangi oleh Tergugat dan dikendarai oleh wempi maker mengalami insiden dan dilakukan pemeriksaan ternyata keempat orang yang dildalam mobil semuanya dalam pengaruh alkohol dan berdasarkan hasil pemeriksaan kandungan alkohol keempat pekerja tersebut telah melewati ambang batas, dan untuk itu atas Tergugat dan wempi maker di proses phk sedangkan kedua orang lainnya yang adalah kontraktor telah di PHK dan dipulangkan;
- Bahwa didalam mobil didapati sejumlah minuman keras jenis bir;
- Bahwa pada saat tergugat dilakukan pemeriksaan di rumah sakit tembagapura, kondisi tergugat dalam pengaruh alkohol dan mata merah dan pada saat tergugat berbicara mengeluarkan aroma alkohol;

Halaman 24 dari 37 halaman Putusan Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jap



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa berdasarkan hasil investigasi tergugat telah melakukan pelanggaran kerja dimana bekerja dalam pengaruh alkohol pada saat jam kerja dan alkoholnya dikonsumsi di area kerja;
  - Bahwa pada saat tergugat ditest alkohol tergugat dalam jam kerja, dan setelah melakukan absensi untuk dimulainya pekerjaan;
  - Bahwa Tergugat pada saat melakukan pelanggaran kerja dengan sanksi PHK dalam jam kerja;
  - Bahwa dengan alasan apapun dilarang bekerja dalam pengaruh alkohol karena tidak safety dan berbahaya;
  - Bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan alkohol, kadar alkohol dalam tubuh tergugat adalah sebesar 0,087% BrAC, sehingga kadar tersebut adalah tidak safety untuk menjalankan pekerjaan dan merupakan suatu pelanggaran kerja dengan sanksi PHK dan perbuatan Tergugat tersebut teah bertentangan dengan ketentuan Pasal 28 ayat (57) huruf c PHI PTFI 2017-2019 jo. Pasal 28 ayat (57) huruf c PHI PTFI 2020-2022 dengan sanksi PHK;
  - Bahwa atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat, dimana tanggapan departemen adalah proses lanjut sesuai aturan perusahaan, dan untuk itu departemen telah merekomendasikan atas tergugat untuk di PHK (Bukti P-15);
3. Saksi Darmadi, dan terlebih dahulu telah bersumpah dihadapan Majelis Hakim yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
- Saksi adalah karyawan PT Freeport Indonesia pada Departemen Industrial Relation (IR);
  - Bekerja di bagian Settlement, bertugas untuk menindaklanjuti kasus yang direkomendasikan PHK untuk ditindaklanjuti dalam perundingan bipartit dan mediasi;
  - Saksi sudah bekerja di departemen IR sudah 25 tahun;
  - Jabatan Saksi adalah general superintenden;
  - Bahwa saksi kenal dengan Tergugat, dimana Tergugat bekerja pada departemen MIS;
  - Bahwa Tergugat dalam proses pemutusan hubungan kerja dan diskorsing karena tergugat telah melakukan pelanggaran kerja dengan sanksi PHK;
  - Bahwa berdasarkan hasil investigasi dimana Tergugat telah terbukti melakukan pelanggaran kerja dengan sanksi PHK dan departemen tempat tergugat bekerja telah merekomendasikan atas Tergugat untuk di

*Halaman 25 dari 37 halaman Putusan Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jap*



PHK, maka sebagaimana tugas saksi adalah melakukan bipartit dan mediasi;

- Bahwa pada saat bipartit tidak terdapat kesepakatan, dan hasil bipartit disampaikan kepada Departemen tempat tergugat bekerja dan jawaban dari pihak departemen untuk proses lanjut PHK;
- Bahwa kemudian atas kasus ini diajukan ke tingkat mediasi, dimana berdasarkan hasil anjuran Perusahaan telah menyatakan menolak anjuran dan penolakan tersebut berdasarkan juga rekomendasi dari pihak Departemen tergugat;
- Bahwa baik setelah adanya bipartit maupun mediasi untuk Tergugat tidak pernah ada permohonan dipekerjakan kembali dari Departemen tempat tergugat bekerja;
- Bahwa prosedur untuk proses kembali kerja adalah harus adanya surat permohonan dari pihak departemen tempat tergugat bekerja, kemudian apabila disetujui Perusahaan dalam hal ini Pihak Departemen Industrial Relation (IR) barulah dibuatkan dokumen kembali kerja, yakni Putusan Kembali kerja dari Departemen IR, surat pernyataan dari Tergugat, Surat Peringatan III atau terakhir dan Perjanjian Bersama;
- Bahwa sampai dengan Saksi hadir dipersidangan Pihak IR tidak pernah menerima dokumen permohonan kembali kerja dari Departemen Tempat tergugat bekerja;
- Bahwa Pihak IR belum pernah juga mengeluarkan keputusan untuk menerima kembali Tergugat bekerja;
- Bahwa apabila ada permohonan kembali kerja dari pihak luar harus ditujukan dan disampaikan kepada Pihak Perusahaan dalam hal ini langsung Pimpinan PT Freeport;
- Bahwa bukti yang disampaikan oleh Tergugat hanyalah merupakan surat permohonan dan tidak pernah ada jawaban dan keputusan dari pihak Perusahaan dalam hal ini Departemen IR;
- Bahwa sampai dengan saksi hadir di persidangan Departemen tidak pernah membuat permohonan kembali kerja untuk Tergugat;
- Bahwa yang saksi ketahui pada saat bipartit dan mediasi Tergugat telah melaiukan pelanggaran kerja dengan sanksi PHK, karena bekerja dalam pengaruh alkohol;
- Bahwa mengkonsumsi dan dalam pengaruh alkohol dalam jam kerja adalah merupakan pelanggaran kerja dengan sanksi phk sebagaimana

Halaman 26 dari 37 halaman Putusan Nomor 50/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)



diatur dalam Pasal 28 ayat (57) huruf c PHI PTFI 2017-2019 jo. Pasal 28 ayat (57) huruf c PHI PTFI 2020-2022 dengan sanksi PHK;

- Bahwa saksi membenarkan bukti P-16;
- Bahwa investigasi dilakukan oleh Tim investigasi, dan saksi pertama dan saksi kedua masuk dalam tim investigasi;
- Bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat dilakukan pada saat jam kerja, dan pada saat jam kerja tergugat didapati dalam pengaruh alkohol berdasarkan hasil pemeriksaan rumah sakit;
- Bahwa tergugat telah mengkonsumsi alkohol di area kerja dengan tidak procedural dan tergugat tidak berhak;
- Bahwa pada saat tergugat melakukan take in ternyata tergugat dalam pengaruh alcohol;
- Take in kartu atau absensi adalah mulai dilakukan pekerjaan dan sudah terhitung bekerja;
- Bahwa berdasarkan hasil investigasi tergugat telah terbukti melakukan pelanggaran bekerja dalam pengaruh alkohol dan sanksi atas pelanggaran tersebut adalah pemutusan hubungan kerja;
- Bahwa atas perselisihan yang terjadi sehubungan dengan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat yang sanksinya PHK terlebih dahulu telah ditempuh lewat forum bipartit dan mediasi namun tidak tercapai kesepakatan;

Menimbang, bahwa demikian pula Tergugat untuk membuktikan dalil-dalil jawabannya telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata seluruh bukti surat asli lalu bukti-bukti diberi tanda bukti T-1 sampai dengan bukti T-10, yaitu sebagai berikut:

1. Fotokopi sesuai dengan fotokopi berupa Surat Pernyataan Kesalahan tanggal 13 Pebruari 2019 yang diberi tanda bukti T-1;
2. Fotokopi sesuai dengan fotokopi berupa Anjuran Nomor: 565/73/ANJ/III/2019 tanggal 13 Agustus 2019 yang diberi tanda bukti T-2;
3. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Surat Pernyataan Medias Perkara Nomor: 25/AR/PERNY-MEDIASI/IX/2021 tanggal 11 September 2021 yang diberi tanda bukti T-3;
4. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Surat Pernyataan tanggal 30 Maret 2021 yang diberi tanda bukti T-4;
5. Fotokopi sesuai dengan fotokopi berupa Permohonan Pernyataan Mediasi 15 september 2021 yang diberi tanda bukti T-5;

Halaman 27 dari 37 halaman Putusan Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jap



6. Fotokopi sesuai dengan fotokopi berupa Kartu Tanda Penduduk yang diberi tanda bukti T-6;
7. Fotokopi sesuai dengan aslinya berupa Kartu Tanda Pengenal Karyawan yang diberi tanda bukti T-7;
8. Fotokopi sesuai dengan fotokopi berupa Slip Gaji bulan Maret 2019 yang diberi tanda bukti T-8;
9. Fotokopi sesuai dengan fotokopi berupa Slip Gaji bulan April dan bulan Mei 2019 yang diberi tanda bukti T-9;
10. Fotokopi sesuai dengan fotokopi berupa Permohonan Pernyataan Mediasi tanggal 15 September 2021 yang diberi tanda bukti T-10;

Menimbang, bahwa bukti bertanda T-1 sampai dengan T-10 setelah dicocokkan ada yang menunjukkan aslinya, dan ada yang tidak menunjukkan aslinya tetapi bermateri cukup;

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

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan kesimpulan secara tertulis tertanggal 10 Januari 2022, dan Tergugat juga tertanggal 10 Januari 2022;

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

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

#### **TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**

#### **DALAM POKOK PERKARA**

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

Menimbang, bahwa setelah membaca dan mempelajari dengan seksama isi dan maksud dari surat gugatan Penggugat, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa yang menjadi pokok dari gugatan Penggugat ialah Penggugat bermaksud melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Tergugat dengan alasan karena Tergugat melakukan pelanggaran kerja serius yang sanksinya Pemutusan Hubungan kerja (PHK) dimana hak yang harus dibayar Penggugat Tergugat sebesar Rp.97.295.651,- (Sembilan puluh tujuh juta dua ratus sembilan puluh lima ribu enam ratus lima puluh satu rupiah)

*Halaman 28 dari 37 halaman Putusan Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jap*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebelum dipotong pajak serta besarnya kompensasi pemutusan hubungan kerja akan diperhitungkan dengan saldo dana pensiun yang iuarannya dibayar penuh oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah membantah dalil-dalil gugatan Penggugat dengan mendalilkan pada pokoknya Tergugat menolak disangkakan melakukan pelanggaran kerja serius berupa mengkonsumsi Alkohol dimana batas yang diijinkan perusahaan sebesar 0,08% BrAC sementara Tergugat mengkonsumsi Alkohol sesuai dilakukan test alcohol di rumah sakit Tembagapura pada sekitar jam 07.30 Wit melebihi batas yang telah ditentukan sebesar kandungan alkohol dalam tubuh sebesar 0,087% BrAC;

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

1. Bahwa Tergugat adalah pekerja yang bekerja pada Penggugat sejak tanggal 25 oktober 2012 sampai dengan gugatan *a quo* didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Jayapura;
2. Bahwa jabatan terakhir Tergugat adalah Technician I, Grade – B5, di Departemen MIS unit Desktop Support, dengan upah pokok setiap bulannya sebesar Rp.11.312.700,- (Sebelas Juta Tiga Ratus Dua Belas Ribu Tujuh Ratus Rupiah) sebelum dipotong pajak;
3. Bahwa antara Penggugat dan seluruh Pekerja Penggugat termasuk juga Tergugat telah menyetujui dan menandatangani Buku Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia edisi X tahun 2017-2019, dan Buku Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia edisi XI tahun 2020-2022 dan Perjanjian Kerja Bersama Edisi XX tahun 2017-2019 serta Perjanjian Kerja Bersama Edisi XXI tahun 2020-2022 sehingga mengikat untuk dijalankan oleh kedua belah pihak;
4. Bahwa upaya penyelesaian melalui mediasi telah dilakukan akan tetapi gagal;

Menimbang, bahwa dengan demikian yang menjadi perselisihan pokok antara Penggugat dan Tergugat dalam perkara ini adalah Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja serius yakni mengkonsumsi Alkohol melebihi kadar yang telah ditentukan, sehingga memenuhi kriteria pelanggaran fundamental berdasarkan ketentuan Pasal 28 ayat (57) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia 2017-2019 dan Pasal 28 ayat (57) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia 2020-2022 serta Pasal 154 A ayat (1) huruf k Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, jo. Pasal 36 huruf k

Halaman 29 dari 37 halaman Putusan Nomor 50/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

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mana sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja;

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

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan berupa 36 (tiga puluh enam) bukti surat yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-36 dan menghadirkan 3 (tiga) orang saksi, yakni Andrico Leopold Gerzon Pekade, Beni Tipagau dan Darmadi;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil jawabannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda bukti T-1 sampai dengan bukti T-10 serta tidak menghadirkan saksi;

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

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti tertulis Penggugat yang diberi tanda bukti P-8, P-9, dan bukti T-7 diperoleh fakta Tergugat adalah pekerja Penggugat sejak tanggal 25 Oktober 2012 jabatan terakhir sebagai sebagai Technician I, Grade – B5, di Departemen MIS unit Desktop Support, dengan upah pokok setiap bulannya sebesar Rp. 11.312.700,- (Sebelas Juta Tiga Ratus Dua Belas Ribu Tujuh Ratus Rupiah) dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat bersifat tetap, masa kerja terhitung sejak tanggal 25 Oktober 2012 sehingga untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat harus tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku i.c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Cluster Ketenagakerjaan jo. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, jo Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jo. Perjanjian Kerja Bersama Pedoman Hubungan Industrial yang berlaku di perusahaan;

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan terlebih dahulu **Petitem angka 2 (dua)** dimana Penggugat pada pokoknya memohon agar menyatakan perjanjian kerja No. FI.004211/Non Staff/MIS\_PC Support FI/TPRA/10/2012/EX BUMA tertanggal 25 Oktober 2012 adalah sah dan

*Halaman 30 dari 37 halaman Putusan Nomor 50/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

mengikat bagi Penggugat dan Tergugat, Majelis Hakim pertimbangan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa pada Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban Para Pihak, mengenai pengaturan terkait dengan perjanjian kerja juga telah diatur dalam ketentuan Pasal 52 ayat (1) (2) dan (3), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka dalam hal isi perjanjian kerja sepanjang pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dinyatakan sah dan mempunyai kekuatan hukum mengikat berlaku bagi Penggugat dan Tergugat;

Menimbang, bahwa Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XX Periode 2017-2019 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi X Periode 2017-2019 ("PKB dan PHI PTFI 2017-2019"), serta Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XXI Periode 2020-2022 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi XI Periode 2020-2022 ("PKB dan PHI PTFI 2020-2022"), adalah sah dan mengikat serta berlaku sebagai Undang-undang bagi Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja PT Freeport Indonesia sesuai dengan bukti surat P-36;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan di atas maka perjanjian kerja bersama pedoman hubungan industrial PT Freeport Indonesia Tahun 2017-2019 serta perjanjian kerja bersama pedoman hubungan industrial PT Freeport Indonesia Tahun 2020-2022 telah memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 124 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, oleh karena itu tuntutan Penggugat dalam **Petitem angka 2 (dua)** telah beralasan hukum dan dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis hakim akan mempertimbangkan **Petitem angka 3 (tiga)** dimana Penggugat pada pokoknya dimana Tergugat telah melakukan pelanggaran Pelanggaran Kerja Serius Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lindungan Lingkungan Pertambangan (K3LLP) yang sanksinya Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK"), yakni Bekerja dalam pengaruh alkohol dalam tubuh dengan kandungan 0,08 % BrAC atau lebih, dan melanggar ketentuan Pasal 28 ayat (57) huruf c PHI PTFI 2017-2019 jo. Pasal 28 ayat (57) huruf c 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

Halaman 31 dari 37 halaman Putusan Nomor 50/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

Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan bukti surat P-28, P-29, P-30, P-31, P-32, P-33, P-34 dan P-35 keterangan yang di sampaikan saksi Andrico Leopold Gerzon Pekade, Beni Tipagau;

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

Menimbang, bahwa karena perkara ini telah daftarkan untuk diselesaikan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA dengan Perkara Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap tanggal 04 Agustus 2021, dimana hal tersebut sesuai dengan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 sehingga hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus terhitung sejak tanggal putusan ini diucapkan sesuai dengan bukti P-11, P-12, P-13, P-14, P-15, P-16, P-17a, P-17b, P-18a, P-18b, P-19, P-20, P-21, P-22, P23, P-24 dan P-25 serta keterangan saksi Andrico Leopold Gerzon Pekade diperoleh keterangan bahwa memang benar perkara Tergugat sedang ;lagi diproses di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA;

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

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

- a. Uang Pesangon  $0,5 \times 9 \times \text{Rp.}11.312.700,- = \text{Rp.} 50.907.150,-$
  - b. Uang Penghargaan Masa Kerja  $1 \times 3 \times \text{Rp.}11.312.700,- = \text{Rp.} 33.938.100,-$
  - c. Uang Penggantian Hak, yang terdiri dari:
    - Kompensasi Sisa Hari Cuti =  $\text{Rp.}7.353.255,-$
    - Relokasi Perdiem =  $\text{Rp.}500.000,-$
    - Unit Penggantian Saham =  $\text{Rp.} 4.597.146,-$  +
- Jumlah =  $\text{Rp.}97.295.651,-$

(Sembilan puluh tujuh juta dua ratus sembilan puluh lima ribu enam ratus lima puluh satu rupiah)

Menimbang, bahwa oleh karena nilai Dana Pensiun Freeport Indonesia ("DPFI") Tergugat yang iurannya dibayarkan penuh oleh Penggugat sebesar Rp.37.301.984,- (tiga puluh tujuh juta tiga ratus satu ribu sembilan ratus delapan

Halaman 32 dari 37 halaman Putusan Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jap



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

puluh empat rupiah) sebelum dipotong pajak lebih kecil dari uang Pesangon dan Uang Penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak Tergugat sebesar Rp.97.295.651,- (Sembilan puluh tujuh juta dua ratus sembilan puluh lima ribu enam ratus lima puluh satu rupiah) sebelum dipotong pajak, sehingga Penggugat hanya berkewajiban untuk membayar selisih dari uang Pesangon dan Uang Penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak Tergugat dan dana pensiun sebesar Rp. 59.993.667,- (Lima puluh sembilan juta sembilan ratus sembilan puluh tiga ribu enam ratus enam puluh tujuh rupiah) kepada Tergugat sebelum dipotong pajak;

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

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

Nama Tergugat	Total Saldo Dana Pensiun Per 30 Juni 2021	Total Uang Pesangon Sesuai Ketentuan Pasal 52 ayat (1) PP 35/2021	Selisih Yang Dibayar Oleh Penggugat
Ronald Reagen Taime	Rp.37.301.984,-	Rp.97.295.651,-	Rp. 59.993.667,-

Menimbang, bahwa dalam perhitungan untuk perkara tersebut diatas terdapat selisih dimana perhitungan uang pesangon lebih besar dari dari dana pensiun Tergugat maka selisih Tergugat yang harus dibayarkan Penggugat sebesar Rp. 59.993.667,- (Lima Puluh Sembilan Juta Sembilan Ratus Sembilan Puluh Tiga Ribu Enam Ratus Enam Puluh Tujuh rupiah) kepada Tergugat sebelum dipotong pajak;

Halaman 33 dari 37 halaman Putusan Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jap



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Menimbang, bahwa upah proses tergugat adalah upah pokok sebesar Rp. 11.312.700,- (sebelas juta Tiga Ratus Dua Belas Ribu Tujuh Ratus Rupiah) sebelum dipotong pajak yang dibayarkan oleh Penggugat kepada Tergugat setiap bulan selama 6 (enam) bulan berturut-turut kepada Tergugat terhitung sejak tanggal gugatan terdaftar di Pengadilan Hubungan Industrial Jayapura pada Pengadilan Negeri Klas I A Jayapura, yang setiap bulannya 6 x Rp. 11.312.700,- = Rp.67,876,200,- (Enam puluh Tujuh Juta Delapan Ratus Tujuh Puluh Enam Ribu Dua Ratus Rupiah) sebelum dipotong pajak;

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

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

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

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

Menimbang bahwa karena nilai gugatan Penggugat pada perkara *a quo* dibawah Rp.150.000.00000,- juta (Seratus lima puluh juta rupiah) maka, biaya perkara dibebankan kepada Negara;

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

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

Halaman 34 dari 37 halaman Putusan Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jap



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

## MENGADILI:

### DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan, Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XX Periode 2017-2019 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi X Periode 2017-2019 ("PKB dan PHI PTFI 2017-2019"), serta Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XXI Periode 2020-2022 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi XI Periode 2020-2022 ("PKB dan PHI PTFI 2020-2022"), adalah sah dan mengikat serta berlaku sebagai Undang-undang bagi Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja PT Freeport Indonesia;
3. Menyatakan, Tergugat telah melakukan pelanggaran Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lindungan Lingkungan Pertambangan (K3LLP) yang sanksinya Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK"), yakni Bekerja dalam pengaruh alkohol dalam tubuh dengan kandungan 0,08 % BrAC atau lebih, dan melanggar ketentuan Pasal 28 ayat (57) huruf c PHI PTFI 2017-2019 jo. Pasal 28 ayat (57) huruf c PHI PTFI 2020-2022, dan Ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf k Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja klaster Ketenagakerjaan Jo. Pasal 36 huruf k dan pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Pemutusan Hubungan Kerja;
4. Menyatakan, hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus terhitung sejak tanggal putusan ini diucapkan;
5. Menghukum Penggugat untuk membayar secara tunai Dana Pensiun Tergugat sejumlah **Rp.37.301.984,-** (Tiga Puluh Tujuh Juta Tiga Ratus Satu Ribu Sembilan Ratus Delapan Puluh Empat Rupiah);
6. Menghukum Penggugat untuk membayar selisih secara tunai hak-hak Tergugat sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja yang telah diperhitungkan dengan dana pensiun Tergugat sejumlah sebesar

Halaman 35 dari 37 halaman Putusan Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jap



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

**Rp. 59.993.667,-** (Lima puluh sembilan juta sembilan ratus sembilan puluh tiga ribu enam ratus enam puluh tujuh rupiah);

7. Menghukum Penggugat untuk membayar upah proses tergugat dengan perhitungan upah pokok sebesar Rp. 11.312.700,- (sebelas juta Tiga Ratus Dua Belas Ribu Tujuh Ratus Rupiah) sebelum dipotong pajak yang dibayarkan oleh Penggugat kepada Tergugat setiap bulan selama 6 (enam) bulan berturut-turut kepada Tergugat terhitung sejak tanggal gugatan terdaftar di Pengadilan Hubungan Industrial Jayapura pada Pengadilan Negeri Klas I A Jayapura, yang setiap bulannya 6 x Rp. 11.312.700,- = **Rp.67.876.200,-** (Enam puluh tujuh juta delapan ratus tujuh puluh enam ribu dua ratus rupiah) sebelum dipotong pajak;
8. Menyatakan Penggugat tidak lagi berkewajiban membayar upah kepada Tergugat selain upah proses yang dibayar selama 6 (enam) bulan berturut-turut;
9. Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara *a quo* kepada Negara sejumlah Rp394.000,- (Tiga ratus sembilan puluh empat ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura pada hari Senin 17 Januari 2022 oleh kami **Eddy Soeprayitno S, Putra, S.H.,M.H.**, sebagai Hakim Ketua Majelis, **Yance Pakaila. S.T.,M.M.**, dan **Paulus Raiwaki.S.E.**, masing-masing Hakim Ad-Hoc sebagai Hakim Anggota I dan Hakim Anggota II, putusan tersebut diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Hakim Ketua Majelis didampingi Hakim-hakim Anggota dibantu **Eka Henny. Y.P.F Suli,S.H.**, selaku Panitera Pengganti serta dihadiri oleh kuasa hukum Penggugat dan kuasa hukum Tergugat;

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

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

**Paulus Raiwaki.S.E.,**

Halaman 36 dari 37 halaman Putusan Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jap



Panitera Pengganti,

**Eka Henny. Y.P.F Suli,S.H.,**

Perincian biaya

1. Pemanggilan	Rp334.000,-
2. ATK	Rp.50.000,-
3. Materai	Rp10.000,-+
<b>Jumlah</b>	<b>Rp394.000,-</b>

(Tiga ratus sembilan puluh empat ribu rupiah)