



**PUTUSAN**

**Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/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** merupakan 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, memberikan kuasa khusus kepada **Albert Bolang, S.H., M.H., Demsi, S.H., dan Steichy Selvy Pungus, S.H.,M.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, bersama-sama dengan **Ailando Tobing**, Pekerja PT Freeport Indonesia, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 20 Januari 2022 selanjutnya disebut **Penggugat**;

Lawan

**SISWANTO** adalah Pekerja / Karyawan PTFI, Nomor ID Karyawan 200608, beralamat di BTN Bumi Kamoro Indah, Blok G/40, RT 019/RW 005, Kelurahan Wonosari Jaya, Distrik Mimika Baru, Kabupaten Mimika, Kota Timika, 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 20 Februari 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura pada tanggal 21 Februari 2023 dalam

*Halaman 1 dari 56 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jap*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Register Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jap, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat bekerja sebagai Pekerja Penggugat sejak tanggal 01 Oktober 1994 dengan jabatan terakhir sebagai General Foreman di Departemen Mine UG, dan menerima upah pokok setiap bulan sebesar Rp32.528.430,00 (tiga puluh dua juta lima ratus dua puluh delapan ribu empat ratus tiga puluh rupiah) sebelum dipotong pajak;
2. Bahwa Penggugat dan Tergugat serta seluruh Pekerja Penggugat yang diwakili oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yakni Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PTFI (selanjutnya disingkat "PUK SPKEP SPSI PTFI") dan Pengurus Komisariat Federasi Pertambangan dan Energi Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera PTFI (selanjutnya disingkat "PK FPE KSBSI PTFI") telah menyetujui 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 XXII Periode 2022-2024 (selanjutnya disebut "PKB PTFI 2022-2024") dan Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi XII Periode 2022-2024 (selanjutnya disebut "PHI PTFI 2022-2024") yang mengatur mengenai syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban, serta sebagai pedoman dalam menyelesaikan setiap permasalahan hubungan industrial, termasuk perselisihan pemutusan hubungan kerja;
3. Bahwa oleh karena telah disepakati dan ditandatangani, maka berdasarkan ketentuan Pasal 1338 KUHPerdara *jo*. Pasal 126 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut "UU 13/2003") Pasal 8 ayat (3) PKB PTFI 2017-2019 *jo*. Pasal 11 ayat (1) PHI PTFI 2017-2019 *jo* Pasal 8 ayat (2) PKB PTFI 2022-2024 *jo*. Pasal 10 ayat (1) PHI PTFI 2022-2024, seluruh isi PKB dan PHI tersebut sah dan berlaku mengikat bagi Penggugat dan Tergugat serta seluruh Pekerja Penggugat tanpa terkecuali, dan apabila Pekerja *in casu* Tergugat melanggarnya, maka akan diberikan sanksi sesuai ketentuan PHI PTFI;
4. Bahwa berdasarkan Laporan Dugaan Pelanggaran tertanggal 06 November 2018, dan Tiket Pelanggaran tertanggal 06 November 2018, dilaporkan bahwa pada tanggal 23 Oktober 2018 Jam 11.08 WIT, terjadi kecelakaan tersengat aliran listrik di Switchgear 13A01 cubicle 52-3 saat sedang membersihkan isolator tegangan menengah 13,8KV.

Halaman 2 dari 56 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jap



5. Bahwa berdasarkan Laporan Verifikasi tertanggal 06 November 2018, pembuatan Tergugat tersebut adalah merupakan pelanggaran K3LLP yang diatur dalam Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia, yakni tanpa kewenangan/ijin untuk menyuruh, melatih dan/atau membiarkan Pekerja/Buruh lain yang tidak memiliki lisensi atau non-pekerja mengoperasikan kendaraan atau peralatan lain milik Perusahaan yang memerlukan lisensi khusus, sebagaimana diatur dalam Pedoman Hubungan Industrial (PHI PT Freeport Indonesia Edisi X Tahun 2017-2019 Pasal 28 ayat (15) yang sanksinya adalah Pemutusan Hubungan Kerja;
6. Bahwa pada saat memberikan keterangan dalam proses investigasi kepada Tim Investigasi sebagaimana Resume Investigasi tertanggal 07 November 2018, **Tergugat pada pokoknya mengakui dan membenarkan telah terjadi kecelakaan tersengat aliran listrik pada saat melakukan perbaikan di Switchgear 13A01 cubicle 52-3** dengan korban seorang pekerja kontrak dan pengawas yang bertanggungjawab atas kejadian tersebut adalah Tergugat, kejadian tersebut pada tanggal 23 Oktober 2018.
7. Bahwa **sanksi atas pelanggaran K3LLP yang dilakukan oleh Tergugat tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja (“PHK”)** sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 28 ayat (15) PHI PTFI 2017-2019, yang pada pokoknya menyatakan:  
***“Tanpa kewenangan/ijin untuk menyuruh, melatih dan/atau membiarkan pekerja/buruh lain yang tidak memiliki lisensi atau non-pekerja mengoperasikan kendaraan atau peralatan lain milik perusahaan yang memerlukan lisensi khusus, sanksinya PHK.”***
8. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf K Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja klaster Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut “UU 11/2020”) jo. Pasal 36 huruf K dan Pasal 52 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 lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama”, maka pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat pada tanggal 23 Oktober 2018 yang merupakan



pelanggaran ketentuan PHI PTFI tersebut dapat dijadikan sebagai alasan oleh Penggugat untuk melakukan PHK terhadap Tergugat;

9. Bahwa Tim Investigasi Gabungan yang dibentuk oleh Perusahaan telah melakukan investigasi/pemeriksaan yang obyektif untuk menentukan terbukti atau tidaknya pelanggaran kerja yang dilakukan Tergugat, dimana dari proses investigasi tersebut berdasarkan Resume Investigasi tertanggal 07 November 2018, Tim Investigasi pada pokoknya menyimpulkan bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran K3LLP pada tanggal 23 Oktober 2018, yakni tanpa kewenangan/ijin untuk menyuruh melatih dan/atau membiarkan pekerja/buruh lain yang tidak memiliki lisensi atau non pekerja mengoperasikan kendaraan atau peralatan lain milik perusahaan yang memerlukan lisensi, dan melanggar ketentuan Pasal 28 ayat (15) PHI PTFI 2017-2019, serta merekomendasikan agar dilakukan PHK terhadap Tergugat;
10. Bahwa ketentuan Pasal 28 ayat (15) PHI PTFI 2017-2019 yang dilanggar oleh Tergugat tersebut sama sekali tidak mensyaratkan kepada Penggugat untuk harus terlebih dahulu memberikan sanksi Surat Peringatan I, II, dan III kepada Tergugat sebelum sanksi Pemutusan Hubungan Kerja, karena pelanggaran atas ketentuan tersebut sanksinya adalah PHK;
11. Bahwa pelanggaran K3LLP yang dilakukan oleh Tergugat tersebut **telah menimbulkan hubungan kerja yang tidak harmonis antara Penggugat dan Tergugat maupun Tergugat dengan para Pekerja lain di lingkungan kerja**, sehingga menyebabkan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sudah tidak mungkin lagi untuk dipertahankan dan dilanjutkan;
12. Bahwa jika Penggugat tidak memberikan sanksi yang tegas kepada Tergugat sesuai ketentuan PHI PTFI yang berlaku di lingkungan Perusahaan sehubungan dengan pelanggaran kerja tersebut, maka selain akan menjadi preseden buruk atau contoh yang tidak baik bagi Karyawan/Pekerja lain di lingkungan kerja, juga akan menimbulkan sikap ketidakpatuhan para Pekerja terhadap ketentuan-ketentuan yang diatur dalam PKB dan PHI PTFI yang telah disepakati dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat serta seluruh Pekerja melalui Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Oleh karenanya, pemberian sanksi yang tegas berupa Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat akibat pelanggaran kerja tersebut, merupakan langkah yang tepat dan benar guna menciptakan kondusifitas serta produktivitas kerja yang jauh lebih baik lagi di lingkungan kerja.



13. Bahwa sejak tanggal 12 November 2018, Penggugat telah membebastugaskan Tergugat dari tugas dan tanggung jawabnya sebagai Pekerja di lingkungan kerja, dan selanjutnya pada tanggal 13 November 2018, Penggugat melakukan skorsing terhadap Tergugat untuk proses lebih lanjut ke tahap pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar hak-haknya berupa upah pokok setiap bulan dan tunjangan tetap lainnya melalui rekening Tergugat yang tercatat dalam data Perusahaan.
14. Bahwa oleh karena pelanggaran kerja yang dilakukan Tergugat sanksinya PHK, sehingga Departemen tempat Tergugat bekerja sudah tidak dapat menerima Tergugat lagi untuk bekerja, maka berdasarkan ketentuan Pasal 37 ayat (2) dan (3) PP 35/2021, Penggugat telah memberitahukan maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja melalui surat Pemberitahuan Tindakan Disiplin/Pemutusan Hubungan Kerja tertanggal 12 November 2018 kepada Tergugat, namun Tergugat menolak untuk dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga timbul perselisihan hubungan industrial dalam hal perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat, dimana berdasarkan ketentuan Pasal 39 PP 35/2021, maka penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut harus dilakukan melalui perundingan bipartit dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
15. Bahwa Penggugat telah berupaya untuk menyelesaikan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dengan Tergugat melalui Perundingan Bipartit yang dilakukan pada tanggal 13 Februari 2019 dan 20 Februari 2019, namun tidak tercapai kata sepakat, sehingga Penggugat mencatatkan perselisihan tersebut ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mimika (selanjutnya disebut "Disnakertrans Mimika") untuk dilakukan mediasi;
16. Bahwa Mediator Disnakertrans Mimika telah melakukan mediasi kepada Penggugat dan Tergugat, namun tidak tercapai kata sepakat, sehingga Mediator mengeluarkan Surat Anjuran Nomor 565/55/ANJ/IV/2019, tanggal 4 April 2019, **yang menganjurkan bahwa Penggugat dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Tergugat;**
17. Bahwa melalui surat tertanggal 17 Mei 2019, Penggugat telah menyampaikan menerima anjuran dari Mediator tersebut, sehingga merujuk pada ketentuan Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut "UU 2/2004"), Penggugat melanjutkan penyelesaian perselisihan



Pemutusan Hubungan Kerja atas Tergugat ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura (selanjutnya disebut "PHI Jayapura") sebagai forum Pengadilan yang berwenang untuk memeriksa dan memutusnya;

18. Bahwa oleh karena pelanggaran K3LLP yang dilakukan Tergugat tersebut adalah juga merupakan pelanggaran yang bersifat mendesak yang sanksinya Pemutusan Hubungan Kerja, dan mengingat hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sudah tidak lagi harmonis dan Departemen tempat Tergugat bekerja telah merekomendasikan Tergugat untuk di PHK, maka sah dan beralasan hukum bagi Penggugat untuk memohon kepada PHI Jayapura agar menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus terhitung sejak putusan dalam perkara ini diucapkan.
19. Bahwa sejak dibebastugaskan dan sampai dengan saat ini Penggugat masih membayar upah pokok setiap bulan dan tunjangan tetap lainnya kepada Tergugat melalui rekening bank yang tercatat dalam data perusahaan.
20. Bahwa berdasarkan data catatan pelanggaran kerja, Tergugat pernah melakukan pelanggaran disiplin kerja dan mendapatkan tindakan disiplin sebagai bentuk pembinaan dari Penggugat, antara lain:

No	Waktu Terjadinya Pelanggaran	Jenis Pelanggaran	Tindakan Disiplin Yang Diberikan
1	11 Maret 2011	Tata Tertib Kerja	Peringatan II
2	12 Juli 2021	Tata Tertib Kerja	Peringatan II

21. Bahwa meskipun Tergugat telah diberikan tindakan disiplin berupa peringatan sebagai bentuk pembinaan dari Penggugat, namun Tergugat masih saja kembali melakukan pelanggaran K3LLP pada tanggal 23 Oktober 2018, dimana sanksi atas pelanggaran tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga Tergugat patut diputus hubungannya dengan Penggugat akibat pelanggaran tersebut terhitung sejak putusan dalam perkara ini diucapkan.
22. Bahwa Penggugat telah mengikutsertakan seluruh pekerjanya termasuk Tergugat dalam program Dana Pensiun Freeport Indonesia (selanjutnya disebut "DPFI") yang iurannya dibayar penuh oleh Penggugat, sebagaimana ketentuan 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 Nomor ID pekerja merupakan bukti kepesertaan pada DPFI, sehingga merujuk pada 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.**

23. Bahwa sesuai dengan data Perhitungan Manfaat Pensiun Per 03 Februari 2023 atas nama Tergugat yang dikeluarkan oleh DPFI tanggal 03 Februari 2023, nilai dana pensiun Tergugat pada DPFI yang iurannya dibayar penuh oleh Penggugat sampai dengan tanggal 03 Februari 2023 adalah sebesar Rp1.014.514.931,00 (satu miliar empat belas juta lima ratus empat belas juta sembilan ratus tiga puluh satu rupiah) sebelum dipotong pajak.
24. Bahwa Pasal 52 ayat (1) PP 35/2021 menyatakan, Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama, maka Pekerja/ Buruh berhak atas:
  - a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
  - b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
  - c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).
25. Bahwa sebagaimana ketentuan dalam Dana Pensiun PT Freeport Indonesia komponen yang diperhitungkan dengan manfaat pensiun adalah komponen Nilai Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja, sedangkan Uang Penggantian Hak tidak masuk dalam komponen yang harus diperhitungkan dengan nilai dana pensiun sehingga Tergugat tetap berhak atas pembayaran uang penggantian hak.
26. Bahwa merujuk ketentuan Pasal 52 ayat (1) PP 35/2021 tersebut di atas, maka uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja Tergugat **sebelum dipotong dan diperhitungkan dengan DPFI Tergugat** adalah sebesar Rp471.662.235,00 (empat ratus tujuh puluh satu juta enam ratus enam puluh dua ribu dua ratus tiga puluh lima rupiah) dan uang pergantian



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hak Tergugat adalah senilai Rp37.852.990,00 (tiga puluh tujuh juta delapan ratus lima puluh dua ribu sembilan ratus sembilan puluh rupiah) sebelum dipotong pajak, dengan perincian sebagai berikut:

- a. Uang Pesangon =Rp146.377.935,00
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja = Rp325.284.300,00
- Jumlah = Rp471.662.325,00
- c. Uang Penggantian Hak, berupa:
  - Sisa hari cuti =Rp7.589.967,00
  - Relokasi perdiem =Rp500.000,00
  - Unit penggantian saham =Rp29.763.023,00
  - Jumlah =Rp37.852.990,00

27. Bahwa oleh karena Tergugat telah diikutsertakan dalam program dana pensiun pada DPFI yang iurannya dibayar penuh oleh Penggugat maka yang dapat diperhitungkan dengan manfaat pension adalah nilai Pesangon dan Uang Penghargaan masa kerja Tergugat saja dan Tergugat tetap berhak atas pembayaran Uang Penggantian hak, dengan demikian merujuk ketentuan Pasal 58 PP 35/2021, pembayaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja kepada Tergugat sebesar Rp471.662.235,00 (empat ratus tujuh puluh satu juta enam ratus enam puluh dua ribu dua ratus tiga puluh lima rupiah) **haruslah dipotong dan diperhitungkan terlebih dahulu dengan saldo dana pensiun Tergugat pada DPFI** yang terkumpul hingga 03 Februari 2023 sebesar Rp1.014.514.931,00 (satu miliar empat belas juta lima ratus empat belas ribu sembilan ratus tiga puluh satu rupiah), dengan formulasi total saldo dana pensiun dikurangi total uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, sama dengan selisih yang dibayar oleh Penggugat. Apabila total saldo dana pensiun lebih kecil dari total uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, maka selisihnya dibayar oleh Penggugat. Tetapi jika total saldo dana pensiun lebih besar dari total uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, maka tidak terdapat selisih yang dibayar oleh Penggugat, dengan perincian sesuai tabel sebagai berikut:

Nama Tergugat	Total Saldo Dana Pensiun Per 03 Februari 2023	Total Uang Pesangon sesuai ketentuan Pasal 52 ayat (1) PP 35/2021	Selisih Yang Dibayar Oleh Penggugat



Siswanto	Rp1.014.514.931,00	Rp471.662.235,00	Tidak terdapat selisih
----------	--------------------	------------------	------------------------

28. Bahwa sesuai tabel di atas, **total saldo dana pensiun Tergugat pada DPFI yang iurannya dibayar penuh oleh Penggugat jumlahnya lebih besar dari total uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja Tergugat, sehingga tidak terdapat selisih yang harus dibayarkan oleh Penggugat kepada Tergugat.**
29. Bahwa berdasarkan Pasal 52 ayat (1) huruf c PP 35/2021 dan Peraturan Dana Pensiun DPFI maka Tergugat juga tetap berhak atas pembayaran uang Penggantian hak, yakni sebesar Rp37.852.990,00 (tiga puluh tujuh juta delapan ratus lima puluh dua ribu sembilan ratus sembilan puluh rupiah) sebelum dipotong pajak.
30. Bahwa permintaan Penggugat agar pembayaran hak-hak Pekerja akibat pemutusan hubungan kerja dipotong dan diperhitungkan dengan saldo dana pensiun Tergugat yang ada pada DPFI, telah dikabulkan oleh Majelis Hakim PHI Jayapura dan PHI Jakarta Pusat serta dikuatkan oleh Mahkamah Agung RI (*Vide*, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jayapura Nomor: 20/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap, tanggal 31 Oktober 2019 jo. Putusan Kasasi Mahkamah Agung RI Nomor: 259 K/Pdt.Sus-PHI/2021, tanggal 23 Maret 2021; Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jayapura Nomor: 21/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap, tanggal 31 Oktober 2019 jo. Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor:34 K/Pdt.Sus-PHI/2021, tanggal 9 Februari 2021; dan Putusan Nomor:170/Pdt-Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst, tanggal 28 Februari 2019 jo. Putusan Kasasi Mahkamah Agung RI Nomor: 830 K/Pdt.Sus-PHI/2019 tertanggal 7 Oktober 2019 yang di *nazegelen* oleh PHI Jayapura dan PHI Jakarta Pusat).
31. 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"), disebutkan 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.**

32. Bahwa merujuk ketentuan SEMA 03/2015 di atas, maka Penggugat akan membayar upah proses berupa upah pokok kepada Tergugat sebesar Rp32.528.430,00 (tiga puluh dua juta lima ratus dua puluh delapan ribu empat ratus tiga puluh rupiah) setiap bulan sebelum dipotong pajak melalui rekening Tergugat yang tercatat dalam data perusahaan selama 6 (enam) bulan berturut-turut terhitung sejak gugatan terdaftar di PHI Jayapura dengan perhitungan yakni  $6 \times \text{Rp}32.528.430,00 = \text{Rp}195.170.580,00$  (seratus sembilan puluh lima juta seratus tujuh puluh ribu lima ratus delapan puluh rupiah) yang merupakan jumlah total upah proses yang dibayarkan kepada Tergugat sebelum dipotong pajak.
33. Bahwa oleh karena Penggugat hanya berkewajiban membayar upah proses kepada Tergugat selama 6 (enam) bulan terhitung sejak gugatan terdaftar di PHI Jayapura, maka apabila proses penyelesaian perselisihan PHK antara Penggugat dan Tergugat melebihi waktu 6 (enam) bulan, baik di tingkat PHI Jayapura maupun Mahkamah Agung RI, maka Penggugat tidak lagi berkewajiban untuk membayar upah kepada Tergugat setelah tenggang waktu 6 (enam) bulan tersebut.
34. Bahwa oleh karena nilai gugatan ini, yakni nilai hak yang akan diterima oleh Tergugat akibat Pemutusan Hubungan Kerja lebih dari Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 UU 2/2004, seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Tergugat.

**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:**

**M E N G A D I L I :**

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 serta Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XXII Periode 2022-2024 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi XII Periode 2022-2024 adalah sah



dan mengikat bagi Penggugat dan Tergugat serta seluruh Pekerja Penggugat.

- Menyatakan, Tergugat telah melakukan pelanggaran K3LLP yang sanksinya Pemutusan Hubungan Kerja, yakni tanpa kewenangan/ijin untuk menyuruh, melatih dan/atau membiarkan Pekerja/Buruh lain yang tidak memiliki lisensi atau non-pekerja negoperasikan kendaraan atau peralatan lain milik perusahaan yang memerlukan lisensi khusus, sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 28 ayat (15) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi X Periode 2017-2019 dan Pasal 154A ayat (1) huruf K Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja klaster Ketenagakerjaan serta 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.
- Menyatakan, hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus terhitung sejak putusan ini diucapkan.
- Menyatakan, hak-hak Tergugat berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja **sebelum dipotong dan diperhitungkan** dengan saldo dana pensiun Tergugat pada Dana Pensiun Freeport Indonesia adalah sebesar Rp471.662.235,00 (empat ratus tujuh puluh satu juta enam ratus enam puluh dua ribu dua ratus tiga puluh lima rupiah) sebelum dipotong pajak;
- Menyatakan, pembayaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja kepada Tergugat sebagaimana tersebut dalam diktum di atas **haruslah dipotong dan diperhitungkan dengan saldo dana pensiun Tergugat pada Dana Pensiun Freeport Indonesia** yang terkumpul hingga 03 Februari 2023 sebesar Rp1.014.514.931,00 (satu miliar empat belas juta lima ratus empat belas ribu sembilan ratus tiga puluh satu rupiah), dengan formulasi total saldo dana pensiun dikurangi total uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, sama dengan selisih yang dibayar oleh Penggugat, dengan perincian sesuai tabel sebagai berikut:

Nama Tergugat	Total Saldo Dana Pensiun Per 03 Februari 2023	Total Uang Pesangon sesuai ketentuan Pasal 52 ayat (1) PP 35/2021	Selisih Yang Dibayar Oleh Penggugat
Siswanto	Rp1.014.514.931,00	Rp471.662.235,00	Tidak terdapat selisih



7. 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 Tergugat, sehingga tidak terdapat selisih yang harus dibayar oleh Penggugat kepada Tergugat.**
8. Menyatakan Penggugat untuk membayarkan Uang Penggantian Hak kepada Tergugat sebesar Rp37.852.990,00 (tiga puluh tujuh juta delapan ratus lima puluh dua ribu sembilan ratus sembilan puluh rupiah) sebelum dipotong pajak.
9. Menyatakan, upah proses Tergugat adalah upah pokok sebesar Rp32.528.430,00 (tiga puluh dua juta lima ratus dua puluh delapan ribu empat ratus tiga puluh rupiah) sebelum dipotong pajak yang dibayarkan oleh Penggugat kepada Tergugat setiap bulan selama 6 (enam) bulan berturut-turut terhitung sejak tanggal gugatan terdaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura, yakni  $6 \times \text{Rp}32.528.430,00 = \text{Rp}195.170.580,00$  (seratus sembilan puluh lima juta seratus tujuh puluh ribu lima ratus delapan puluh rupiah) sebelum dipotong pajak.
10. Menyatakan, Penggugat tidak lagi berkewajiban membayar upah kepada Tergugat selain upah proses yang dibayar selama 6 (enam) bulan berturut-turut;
11. Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara *a quo* kepada Tergugat;

**Atau,**

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

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat menghadap kuasanya dan Tergugat menghadap sendiri;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak, namun upaya perdamaian tidak berhasil, maka pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

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

**I DALAM KONVENSI**

**A. DALAM EKSEPSI**

**a Gugatan Penggugat salah Pihak (*Error In Persona*)**



1. Bahwa dalil dalil Penggugat tidak berdasarkan fakta dan bukti bukti terkait terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan Sdr. Suardi mengalami luka bakar "**Korban**". Selain Tergugat **bukan** merupakan pengawas dan/atau atasan langsung yang bertanggung jawab untuk mengawasi, memilih dan memberikan instruksi langsung untuk dilakukannya suatu pekerjaan kepada Korban Tergugat juga sedang tidak bekerja di tempat kejadian melainkan sedang melakukan Pekerjaan lain di lokasi Service Tram #1 sehingga tidak mungkin menyuruh dan/atau memberikan instruksi langsung serta melakukan pengawasan langsung kepada Korban;
2. berdasarkan dalil dalil aquo Penggugat seluruhnya menjadi tidak relevant karena faktanya:
  - a. Tergugugat **tidak berada** ditempat dan tidak ada kaitan langsung serta **tidak pernah** memberikan instruksi, menyuruh, membiarkan dan/atau mengoperasikan alat langsung dalam bentuk apapun kepada korban;
  - b. Tergugat bukan merupakan atasan langsung korban sebagaimana telah Penggugat nyatakan sendiri pada Formulir Laporan Investigasi Insiden K3LLP Internal "**Laporan Investigasi**" pada butir II.1 yaitu **Pengawas langsung korban adalah Sdr. Muhammad Fauzi**, angka 2 Pengawas langsung Sdr. Muhammad Fauzi adalah TERGUGAT dan angka 7 Pengawas langsung TERGUGAT adalah Sdr. Raja Sijabat;
3. Bahwa sebagaimana kedua dalil Tergugat a quo maka sudah seharusnya gugatan Penggugat ditujukan kepada Sdr. Muhammad Fauzi yang merupakan atasan langsung pekerja yang memiliki kewenangan untuk menunjuk pekerja dan berkewajiban untuk mengawasi jalannya perintah suatu pekerjaan dilapangan, sesuai fungsi dan tugas Pengawas bahwa yang paling bertanggung jawab terhadap terjadinya kecelakaan kerja yang menimbulkan korban terluka, maka dengan demikian gugatan Penggugat yang ditujukan kepada Tergugugat **salah pihak "Error in Persona"**;



**b Gugatan Penggugat kurang pihak (*plurium litis consortium*)**

1. Bahwa Tergugat bukan atasan langsung yang menyuruh, mengawasi dan berada ditempat kejadian yang mengakibatkan adanya kecelakaan kerja dan menimbulkan korban;
2. Bahwa ada 2 jenis instruksi pekerjaan yang diserahkan kepada Tergugat atas dasar perintah atasan langsung Tergugat yaitu Sdr. Raja Sijabat berupa PM tram 1 dan Magger kabel jalur EB #3 yang berakibat timbulnya korban kecelakaan kerja yaitu Sdr. Suardi, karenanya apabila Penggugat mendalilkan sebagaimana dalil Penggugat pada angka 4, 5 page 2 dar 10 yang pada pokoknya menyatakan hanya Tergugatlah yang melakukan kesalahan, karena seharusnya Penggugat mengikutsertakan Sdr. Raja Sijabat sebagai pihak yang turut serta bertanggung jawab dan dikenakan sanksi dalam perkara ini;
3. Bahwa selain itu Sdr. Muhammad Fauzi sebagai atasan langsung korban yang memiliki tugas dan kewenangan langsung untuk memberikan instruksi, mengawasi dan memberikan perintah langsung kepada Pekerja dan bukan Tergugat yang notabene merupakan "General Foreman" yang justru memberikan kewenangan kepada Sdr. Fauzi untuk mengatur dan/atau melaksanakan pekerjaan dilapangan sedangkan Tergugat hanya memberikan arahan kepada sdr. Muhammad Fauzi (*Vide: Laporan Investigasi butir III.15*);

**c Gugatan Penggugat Kabur (*Obscuur Libels*)**

1. Bahwa dalil gugatan Penggugat pada angka 3, 5, page 4 dari 10 dan dalil dalil Penggugat yang pada pokoknya menyatakan Tergugat telah melanggar Pasal 28 Ayat (15) PKB Edisi XX Th 2017 - 2019 dan PHI Edisi X th 2017 -2019, padahal keberlakuan Buku PHI Eidisi X 2017-2019 hanya 2(dua) tahun:  
Pasal 67 Ayat (2) PKB PTFI 2017 – 2019  
*"tentang Ketentuan Peralihan:*  
*"Masa berlakunya PKB XX periode 2017 – 2019 adalah 2 (dua) tahun, dan dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara PT Freeport Indonesia dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.";*
2. Bahwa apabila dasar pelanggaran pada Pasal 28 Ayat (15) PKB XX edisi 2017-2019 dan PHI Edisi XI tahun 2017-2019 sudah tidak berlaku lagi sedangkan apabila Penggugat mendasari gugat Penggugat pada Pasal 28 Ayat (15) buku PKB Edisi XXII th 2022-2024 bunyinya mengatur tentang:

*Halaman 14 dari 56 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jap*



*“Keamanan dan Ketertiban, yaitu*

*”Menjamin terciptanya sikap toleransi dan menjaga keharmonisan antar umat beragama, suku, golongan, budaya, adat istiadat di Lingkungan Perusahaan”;*

sehingga dasar pelanggaran yang Penggugat dalilkan tidak dapat dijadikan dasar hukum dan sudah tidak relevan lagi untuk mengadili perkara a quo oleh karenanya gugatan Penggugat menjadi tidak jelas dan kabur *Obscuur Libels*;

3. Bahwa disamping itu dalil Penggugat pada angka **11** page 3 dari 10 menyatakan:

“bahwa pelanggaran K3LP yang dilakukan oleh Tergugat tersebut telah menimbulkan hubungan kerja yang tidak harmonis antara Penggugat dan Tergugat maupun Tergugat dengan para Pekerja lain di lingkungan kerja, sehingga menyebabkan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sudah tidak mungkin lagi untuk dipertahankan dan dilanjutkan”;

4. Bahwa artinya hanya dalam waktu selama 7 (tujuh) hari kalender sejak tanggal terjadinya kecelakaan kerja yaitu tanggal 23 Oktober 2018 dan pada tanggal 13 November 2018 sudah pembebasan tugas hingga sebagaimana angka 11 page 3 dari 10, Penggugat menyatakan “disharmonis”. **Apa yang menjadi dasar Penggugat men Dalil kan adanya “disharmonisasi”** dalam waktu yang amat singkat sejak terjadinya insiden kecelakaan kerja dan sebagaimana laporan Investigasi pada tanggal yang sama yaitu 23 Oktober 2018 antara Tergugat, rekan rekan kerja dan juga **masih tetap berkomunikasi dan melakukan pekerjaan dengan baik hingga kemudian Penggugat memberikan Surat Pembebastugasan Tergugat lalu skorsing**, dengan demikian alasan PHK Penggugat terkait adanya Pelanggaran pada Pasal 28 Ayat (15) PHI PTFI Th 2017-2019 **yang sanksinya PHK**, atau karena adanya disharmonisasi antara Penggugat dan Tergugat secara sepihak?;

5. Bahwa selain gugatan Penggugat yang tidak jelas terkait disharmonisasi antara Penggugat dan Tergugat, Penggugat juga mendalilkan pada angka 20 page 5 dari 10 yang pada pokoknya menyatakan “sebelumnya Tergugat pernah melakukan pelanggaran yaitu pada tanggal 11 Maret 2011 dan pada **tanggal 12 Juli 2021** tentang Tata Tertib Kerja yang sanksinya adalah Peringatan II” **sedangkan pada dalil angka 13 page 4 dari 10 Penggugat menyatakan “telah membebastugaskan Tergugat pada tanggal 12 November 2018”** sedangkan pada tanggal 12 Juli 2021 Tergugat sudah tidak diperbolehkan bekerja oleh Penggugat, karenanya

*Halaman 15 dari 56 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jap*



tidak mungkin Tergugat yang dalam masa dibebastugaskan dapat melakukan pelanggaran pada tanggal a quo karenanya dalil Penggugat yang demikian membingungkan dan kabur **Obscuur Libels**;

6. 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*);

7. 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 (fetelijke ground). Dalil gugatan seperti itu, tidak memenuhi syarat formil. Gugatan dianggap tidak jelas dan tidak tertentu (een duidelijke en bepaalde conclusie)”*;

Bahwa sebagaimana terurai diatas Tergugat mohon agar gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima;

#### I DALAM POKOK PERKARA

- 1 Bahwa segala apa yang Tergugat kemukakan dalam eksepsi diatas secara mutatis mutandis mohon dianggap merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pokok perkara ini;
- 2 Bahwa Tergugat dengan tegas menolak seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat kecuali hal-hal yang diakui secara tegas dan nyata kebenarannya;
- 3 Bahwa benar dalil Penggugat pada angka 1, page 1 dari 10 yang menyatakan “Tergugat bekerja pada Penggugat sejak tanggal 1 Oktober 1994, berstatus karyawan tetap sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu “PKWTT” Nomor Identitas Pekerja “ID” 200608, jabatan terakhir sebagai General Foreman di Departemen Mine UG, dengan menerima upah pokok setiap bulan sebesar Rp32.528.430,00 (tiga puluh dua juta lima ratus dua puluh delapan ribu empat ratus tiga puluh rupiah) sebelum dipotong pajak”;
- 4 Bahwa benar dalil gugatan Penggugat pada angka 2, 3, page 2 dari 10 yang pada pokoknya menyatakan bahwa Tergugat merupakan anggota

Halaman 16 dari 56 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jap



Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PT. Freeport Indonesia “PTFI” “**SP KEP SPSI PTFI**” yang diwakili oleh Pimpinan Unit Kerja SP KEP SPSI PTFI telah menyepakati dan menandatangani Perjanjian Kerja Bersama PTFI Edisi XX Periode 2017-2019 “PKB PTF 2017-2019 dan Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi X Periode 2017-2019 “**PHI PTFI 2017-2019**”, yang telah diganti dengan PKB PTFI Edisi XXI 2020-2022, PHI PTFI 2020-2022, dan yang saat ini berlaku yaitu PKB PTFI 2022-2024 dan PHI PTFI 2022-2024;

Buku PKB Edisi XX tahun 2017-2019 dan PHI Edisi XI tahun 2017-2019 sudah tidak berlaku sehingga tuntutan PHK terhadap Tergugat tidak berdasarkan aturan yang berlaku

- 5 Bahwa Tergugat menolak dalil dalil gugatan Penggugat pada angka **5, 7** page 2 dari 10, angka **8, 9, 10, dan 12**, page 3 dari 10, serta angka **14, 15, 16, 17, 18** page 4 dari 10, yang pada pokoknya menyatakan bahwa TERGUGAT telah melanggar Pasal 28 Ayat (15) karena tidak relevan lagi dan tidak saling ber korelasi, sebagaimana ketentuan Pasal 67 Ayat (2) PKB PTFI 2017 – 2019 yang berbunyi:

”tentang Ketentuan Peralihan:

”Masa berlakunya PKB XX periode 2017 – 2019 adalah 2 (dua) tahun, dan dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara PT Freeport Indonesia dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.”

#### **Pasal 65 PKB PTFI 2022 – 2024**

”tentang MASA BERLAKU:

PKB ini berlaku selama 2 tahun sejak 1 April 2022 dan berakhir pada 31 Maret 2024.

Sedangkan bunyi Pasal 28 Ayat (15) PHI 2022-2024 berbunyi:

“Keamanan dan Ketertiban yaitu:

”Menjamin terciptanya sikap toleransi dan menjaga keharmonisan antar umat beragama, suku, golongan, budaya, adat istiadat di Lingkungan Perusahaan”;

Dengan demikian tidak relevan apa yang menjadi pokok pokok gugatan Penggugat;

kecelakaan kerja yang menimpa sdr. suardi “korban” diakibatkan karena inisiatif dan/atau kelalaian korban sendiri sehingga mengakibatkan korban tersengat aliran listrik dan terluka



- 6 Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan Penggugat pada angka 4, 6 page 2 dari 10 karena tidak sesuai dengan fakta yang sebenarnya karena yang terjadi adalah:

Sdr. Suwardi korban yang terluka sebelumnya telah di beri peringatan oleh rekan kerja bernama Singgih sebagaimana telah diketahui dan juga tercatat dalam Formulir Laporan Investigasi Insiden K3LLP Internal tanggal 23 Oktober 2018 yang dibuat dan disusun oleh Penggugat "**Laporan Investigasi**" tertulis pada butir III angka 20 kejadian Pukul 11.08 WIT yaitu:

"Pekerja pembersihan 3 Arrester telah selesai dan Suardi bermaksud untuk melanjutkan pembersihak Isolator bagian tengah **tetapi di ingatkan oleh Singgih bahwa isolator tersebut tidak terjangkau olehnya. Akan tetapi Suardi memutuskan untuk tetap membersihkan isolator** dan menyatakan bahwa isolator bisa dijangkau. **Pada saat membersihkan isolator terjadilah induksi tegangan 13.38 KV yang menyebabkan Suardi tersengat aliran listrik**";

- 7 Bahwa Sdr. Suardi yang merupakan korban terluka baru bekerja selama 2 (dua) bulan 14(empat belas) hari di PTFI In casu Penggugat (**Vide: butir II.1 Laporan Investigasi**), oleh karenanya masih memerlukan pengawasan yang intensive seharusnya Sdr. Suardi mengikuti arahan Sdr. Singgih dan bukan sebaliknya justru mengabaikan larangan tersebut;

- 8 Bahwa sebagaimana kedua dalil Tergugat aquo terkait adanya kelalaian Pekerja juga telah diakui oleh Penggugat pada dalil gugatan Penggugat angka 9 page 3 dari 10 yang pada pokoknya menyatakan pengakuan secara tegas Penggugat yang sependapat dan membenarkan hasil Investigasi insiden tanggal 23 Oktober 2018 **tertuang dalam Laporan Investigasi** internal Penggugat yang pokoknya sebagai berikut:

- Tergugat bukan atasan langsung korban (**Vide: Laporan Investigasi II .1 dan 2**);
- Pada saat kejadian Tergugat sedang melakukan pekerjaan lain di area tram #1 dan tidak berada di lokasi tersebut karenanya teknis pelaksanaan pekerjaan dalam memberikan instruksi, menyuruh, membiarkan dan/atau mengoperasikan alat secara langsung dalam bentuk apapun kepada korban bukan dari Tergugat;
- Kecelakaan kerja terjadi atas inisiatif Korban sendiri yang di akibatkan atas kelalaiannya yang telah mengabaikan larangan Sdr. Singgih (**Vide: Laporan Investigasi butir III.18 dan 20**);

Halaman 18 dari 56 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jap



Mengakui dan membenarkan telah terjadinya suatu “peristiwa” kecelakaan kerja tersengat aliran listrik yang mengakibatkan korban terluka tidak dapat serta merta diartikan sebagai suatu pengakuan tergugat terhadap adanya dugaan tindak pelanggaran

- 9 Bahwa dalil Penggugat pada angka 6 page 2 dari 10 bertentangan dengan Surat Anjuran sebagaimana keterangan Tergugat dalam Surat Anjuran Nomor 565/55/ANJ/IV/2019 tanggal 4 April 2019 butir A terkait Keterangan Pekerja jelas tidak ada satupun pengakuan Tergugat yang menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan tindakan menyuruh, melakukan pembiaran dan menginstruksikan yang mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja hingga menimbulkan korban terluka sebagaimana ketentuan Pasal 28 Ayat (15) a quo, karenanya dalil Penggugat a quo telah bertentangan dengan Pasal 17 Ayat 1(b) PHI Buku Edisi ke XII PHI 2022-2024 yang menyatakan sebagai berikut:

Pasal 17 Ayat 1 (b):

*“1. Alat bukti atas suatu dugaan pelanggaran disiplin kerja adalah:*

*b. Pengakuan dari Pekerja/Buruh yang **melakukan** dugaan pelanggaran disiplin kerja”*

- 10 Bahwa selain itu dalam melakukan verifikasi dugaan pelanggaran Penggugat juga tidak mempedomani Pasal 18 Ayat 1 (b) Buku PHI Edisi ke X PHI 2017-2019, tentang Proses Pembuktian Penggugat tidak memberikan kesempatan kepada Tergugat untuk memberikan keterangan fakta kejadian yang sesungguhnya atas terjadinya kecelakaan kerja yang menimbulkan korban terluka, yaitu:

Pasal 18 Ayat 1 (b);

*“Proses Pembuktian*

*1. Bukti bukti atas suatu dugaan pelanggaran kerja adalah*

*(b) Pengakuan dari Pekerja/Buruh yang melakukan dugaan pelanggaran disiplin kerja”;*

- 11 Bahwa mengacu kepada dua dalil Tergugat a quo maka tindakan Penggugat melakukan PHK terhadap Tergugat telah melanggar ketentuan yang diatur pada Buku PHI PTFI Edisi XII Periode 2022-2024 terkait Proses Penanganan Dan Penegakan Tindakan Disiplin Tindakan Disiplin Tidak Berlaku Kumulatif

- 12 Bahwa Penggugat menolak dalil Penggugat pada angka 21, dan 22 page 5 dari 10 yang pada pokoknya Penggugat mendasari tindakan disiplin sebelumnya yang ikut dijadikan sebagai alasan sanksi PHK karena hal sebagaimana tersebut bertentangan dengan Pasal 12 ayat (3) PKB ke XII

Halaman 19 dari 56 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jap



PTFI periode 2022 -2024, yaitu “Jenis, Masa Berlaku Dan Proses Tindakan Disiplin

(3). Apabila masa berlaku peringatan tertulis berakhir maka catatan yang berkaitan dengan tindakan disiplin tersebut tidak dapat dijadikan dasar dalam pemberian tindakan disiplin atas pelanggaran berikutnya”;

13 Disamping itu sangat tidak masuk akal apabila Penggugat mendalilkan bahwa Tergugat melakukan pelanggaran pada tanggal **11 Maret 2011 dan tanggal 12 Juli 2021** tentang Tata Tertib Kerja yang masing masing sanksinya Peringatan II sedangkan faktanya Penggugat telah membebastugaskan dan menskorsing Tergugat pada tanggal **13 November 2018** sehingga faktanya menjadi ada peringatan tertulis terlebih dahulu sebelum terjadinya peristiwa tindakan disiplin a quo; Kompensasi PHK yang tidak relevan lagi

14 Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat angka **19, 22, 23, 24** page 5 dari 10, angka **25, 26, 27** page 6 dari 10, dan angka 28, 29, 30, 31, 32 page 7 dari 10, serta angka **33, 34** page 8 dari 10 yang pada pokoknya menyatakan kompensasi PHK terhadap Tergugat yang di perhitungkan berdasarkan Dana Pensiun Freeport Indonesia “**DPFI**” yang iurannya di bayar penuh oleh Tergugat karena faktanya Tergugat sebagai peserta Manulife Financial upah setiap bulan dipotong untuk pembayaran iuran Manulife sebesar Rp2.000.000,00 (dua juta Rupiah);

Bahwa Tergugat menolak dalil dalil gugatan Penggugat untuk selebihnya karena tidak relevan lagi sehingga mohon dianggap telah dibantah satu persatu;

## II DALAM REKONVENSI

15 Bahwa Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi mohon agar hal-hal yang terurai dalam Eksepsi dan Jawaban Pokok Perkara pada bagian Konvensi diatas dianggap termasuk dan menjadi bagian dari dalil-dalil gugatan Rekonvensi ini;

16 Bahwa fakta yang sebenar benarnya terjadi hingga berakhir Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat Rekonvensi yaitu sebagaimana akan Penggugat Rekonvensi uraikan satu persatu dibawah ini;

Selanjutnya dalam Rekonvensi ini Tergugat Konvensi disebut sebagai Penggugat Rekonvensi dan Penggugat Konvensi disebut sebagai Tergugat Rekonvensi;

**Tugas Penggugat Rekonvensi pada perusahaan “PTFI” in casu Tergugat Rekonvensi**

Halaman 20 dari 56 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jap



17 Bahwa Penggugat Rekonvensi merupakan *General Foreman* yang membawahi *Foreman* yang bertugas untuk melakukan pelatihan, pengembangan dan memotivasi pekerja dibawah pengawasan Foreman sehingga tidak melakukan instruksi langsung kepada pekerja yang melaksanakan pekerjaan di lapangan, melainkan memberikan instruksi kepada Foreman sebagai atasan langsung para pekerja;

**Adanya perintah dari atasan Penggugat Rekonvensi untuk melakukan pekerjaan yang menjadi awal mula terjadinya kecelakaan kerja**

18 Bahwa Sdr. Raja Sijabat “RS” telah memerintahkan Penggugat Rekonvensi sebagai *General Foreman* untuk melakukan pekerjaan pembongkaran jalur listrik tegangan menengah 13,8 KV dan membuat jalur baru untuk area tram, karenanya atas dasar perintah tersebutlah Penggugat Rekonvensi kemudian pada tanggal 23 Oktober 2018 memberikan tugas kepada Sdr. Muhammad Fauzi “MF” sebagai Foreman untuk meneruskan instruksi Penggugat Rekonvensi kepada pekerja pekerja yang berada dalam pengawasan Sdr. MF. Karena Penggugat Rekonvensi pada hari tersebut harus mengawasi pekerjaan di beberapa tempat dalam satu waktu yaitu:

- a. Pada Area service Tram #1 (pekerjaan rutin “*preventive maintenance*”)
- b. Pada area pole tiang listrik (yang nantinya akan menjadi input kabel power 13,8 KV ke switch gear substation listrik di area tram)
- c. Pada area switch gear 13 A01;

19 Bahwa selanjutnya Sdr. MF memerintahkan dan mengatur sendiri sesuai tugas dan kewajibannya sebagai *Foreman* yang langsung membawahi dan mengawasi para pekerja dalam pelaksanaan kerja di lapangan diantaranya Sdr. Suardi “SU” Sdr. Singgih Wibowo “SW”, Sdr. Juni Ardi “JA”;

20 Bahwa kemudian ketika Penggugat Rekonvensi sedang melakukan tugas pada area tram #1 terjadilah peristiwa kecelakaan kerja yaitu Sdr. SU terluka terkena sengatan aliran listrik;

21 Bahwa kecelakaan terkena aliran listrik yang menimpa Sdr. SU diakibatkan karena Sdr. SU telah mengabaikan peringatan dari Sdr. SW yaitu area yang akan dibersihkan oleh Sdr. SU tidak dapat di jangkau dan akibat dari pengabaian tersebut terjadilah sengatan aliran listrik yang mengakibatkan Sdr. SU mengalami luka luka;



22 Bahwa sebagaimana dalil dalil Penggugat a quo, Penggugat Rekonvensi sudah melakukan tindakan yang benar, akan tetapi karena kelalalian Sdr. SU sendirilah kecelakaan tersengat listrik terjadi. Namun sangat disayangkan Tergugat Rekonvensi tanpa pertimbangan yang Adil telah membebastugaskan dan menskorsing Penggugat Rekonvensi padahal Tergugat Rekonvensi sebagai pihak yang wajib memperlakukan seluruh karyawan dengan adil dan memandang persoalan seharusnya lebih objektif;

**Proses investigasi yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi tidak sesuai prosedur dan telah melanggar ketentuan buku PHI PTFI edisi XII 2017 - 2019**

23 Bahwa terhadap adanya kecelakaan a quo Tergugat Rekonvensi melakukan Investigasi Internal dengan memanggil para saksi langsung maupun tidak langsung sebagaimana dinyatakan dalam Laporan Investigasi akan tetapi Tergugat Rekonvensi tidak sekalipun meminta keterangan dan/atau melakukan pemanggilan kepada Penggugat Rekonvensi;

24 Bahwa sebagaimana Laporan Investigasi yang telah diatur ketentuannya pada buku PHI PTFI Edisi X tahun 2017-2019, PHI PTFI Edisi XII 2022 – 2024 Penggugat Rekonvensi memiliki hak untuk memberikan keterangan dan/atau pengakuan terkait kejadian dan Tergugat Rekonvensi wajib mengambil keterangan Penggugat Rekonvensi;

Pasal 18 PHI PTFI Edisi X 2017-2019

*“Proses Pembuktian*

1) *Bukti-bukti atas suatu dugaan pelanggaran disiplin kerja adalah:*

*(b). Pengakuan dari Pekerja/Buruh yang melakukan dugaan pelanggaran disiplin kerja”;*

25 Bahwa ketentuan a quo sebagaimana diatur pada BAB IV tentang Proses Penanganan dan Penegakan Disiplin Pasal 15 Ayat 2 (a) terkait Verifikasi dugaan Pelanggaran Buku PHI Edisi XII 2022 – 2024 yang bunyinya yaitu:

Pasal 15:

*“Sehubungan dengan proses verifikasi ini, Penyelia dibantu IRO **berkewajiban** dan berwenang untuk memeriksa dan melengkapi:*

*a. keterangan dari saksi-saksi termasuk namun tidak terbatas pada saksi terlapor”;*

26 Bahwa oleh karenanya telah diatur baik pada buku PHI PTFI edisi X 2017 -2019 dan PHI PTFI edisi XII 2022 – 2024 bahwa dalam hal melakukan



pencaharian bukti bukti dan fakta fakta investigasi **wajib** memperoleh keterangan dari terlapor In Casu Penggugat Rekonvensi;

27 **Bahwa dengan melanggar ketentuan sebagaimana Penggugat Rekonvensi uraikan tersebut maka sanksi PHK tidak dapat di lakukan karena cacat hukum;**

**Upaya hukum bipartit dan mediasi tidak mencapai kesepakatan**

28 Bahwa pada tanggal 13 dan 20 Februari 2019 antara Penggugat Rekonvensi dan Tergugat Rekonvensi melakukan biparte namun tidak mencapai kesepakatan;

29 Bahwa karena upaya bipartite tidak mencapai kesepakatan maka selanjutnya Penggugat Rekonvensi dan Tergugat Rekonvensi mengajukan penyelesaiannya melalui upaya mediasi sebagaimana Surat Anjuran nomor 565/55/ANJ/IV/2019, tertanggal 4 april 2019 Penggugat Rekonvensi juga telah menyampaikan pada huruf A Pendapat Pekerja yang pada pokoknya Penggugat Rekonvensi menyatakan :

- a. sebagai Pengawas keseluruhan dan membawahi jabatan Foremen
- b. pada jam 11.00 WIT sudah hand over dengan Foremen
- c. tidak pernah menyuruh langsung kepada Suardi, melainkan sesuai struktur menyuruh kepada Foremen
- d. Sdr Suardi melakukan pekerjaan dimaksud atas inisiatifnya sendiri;

30 Bahwa untuk menjamin pelaksanaan putusan agar Tergugat Rekonvensi tidak berlama lama memenuhi tuntutan perkara ini maka tidaklah berlebihan apabila Tergugat Rekonvensi dihukum membayar uang paksa *dwangsom* sebesar Rp 2,500.000,0 (dua juta lima ratus rupiah) untuk setiap hari keterlambatan memenuhi putusan perkara ini Berdasarkan alasan-alasan yang telah diuraikan diatas Penggugat Rekonvensi mohon agar Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini dapat memberikan putusan sebagai berikut:

### III PETITUM

#### DALAM KONVENSI

#### DALAM EKSEPSI

1. Menyatakan menerima eksepsi Tergugat untuk seluruhnya
2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*),

#### DALAM POKOK PERKARA

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya dalam hal eksepsi tidak dapat diterima

#### DALAM REKONVENSI



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya
2. Menyatakan Penggugat Rekonvensi tidak melakukan pelanggaran pada Pasal 28 Ayat (15) PHI PTFI Edisi X 2017-2019, PHI PTFI Edisi XI 2020-2022, PHI PTFI Edisi XII 2022-2024
3. Menyatakan Penggugat Rekonvensi sebagai Pekerja PT Freeport Indonesia "PTFI" belum pernah terputus Hubungan Kerjanya atau tidak pernah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
4. Memerintahkan Tergugat Rekonvensi memanggil Penggugat Rekonvensi untuk dipekerjakan kembali pada tempat dan jabatan semula sejak Putusan perkara ini dibacakan, meskipun ada upaya hukum Kasasi;
5. Membayar denda (dwangsoom) sebesar Rp2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah) setiap harinya, apabila Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi tidak menjalankan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap;
6. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (Uitvoerbaar bij Vooraad), meskipun ada bantahan atau kasasi atau upaya hukum lainnya.
7. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar biaya perkara ini

## DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

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*).

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat tersebut di atas Penggugat mengajukan Replik pada tanggal 14 April 2023 dan Tergugat mengajukan Duplik tanggal 18 April 2023;

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat P-1 sampai dengan bukti surat P-31 sebagai berikut:

1. Foto Copy sesuai aslinya, 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, yang diberi tanda P-1;
2. Foto Copy sesuai aslinya, Akta Notaris Pernyataan Keputusan Para Pemegang Saham PT Freeport Indonesia, yang diberi tanda P-2a;  
Foto Copy sesuai aslinya, Penerimaan Pemberitahuan Perubahan Data Perseroan PT Freeport Indonesia, yang diberi tanda P-2b;

Halaman 24 dari 56 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/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

3. Foto Copy sesuai aslinya Bukti P – 3 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-3;
4. Foto Copy sesuai aslinya, 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-4;
5. Foto Copy sesuai aslinya, Employee Details Information atas nama Sdr. Siswanto, yang diberi tanda P-5a;  
Foto Copy sesuai Foto Copy, KTP atas nama Sdr. Siswanto, yang diberi tanda P-5b;
6. Foto Copy sesuai aslinya Bukti P – 6 Diciplinary History (Data Pelanggaran ) Tergugat, yang diberi tanda P-6;
7. Foto Copy sesuai aslinya, Laporan Dugaan Pelanggaran atas pelanggaran yang dilakukan Tergugat, tertanggal 06 November 2018, yang diberi tanda P-7;
8. Foto Copy sesuai aslinya, Tiket Pelanggaran/Violation Ticket tanggal 06 November 2018, yang diberi tanda P-8;
9. Foto Copy sesuai aslinya, Laporan Verifikasi tanggal 06 November 2018, yang diberi tanda P-9
10. Foto Copy sesuai aslinya, Formulir Pengajuan Pembebastugasan Sementara tanggal 12 November 2018, yang diberi tanda P-10;
11. Foto Copy sesuai aslinya, Surat Pembebastugasan Sementara No.: 52-13/RFD/IR-WPC/XI/2018, yang diberi tanda P-11;
12. Foto Copy sesuai aslinya, Laporan Investigasi Insiden K3LLP Internal, yang diberi tanda P-12;
13. Foto Copy sesuai aslinya, Resume Investigasi Dugaan Pelanggaran K3LLP, yang diberi tanda P-13;
14. Foto Copy sesuai aslinya, Pemberitahuan Tindakan Disiplin/Pemutusan Hubungan Kerja, yang diberi tanda P-14;
15. Foto Copy sesuai aslinya, Surat Skorsing No.: 13910-13/IR/SS/XI/2018, yang diberi tanda P-15;
16. Foto Copy sesuai aslinya, Surat Undangan Perundingan Bipartit, tanggal 06 Februari 2019, yang diberi tanda P-16;

Halaman 25 dari 56 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jap



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

17. Foto Copy sesuai aslinya, Risalah Perundingan Penyelesaian Hubungan Industrial Secara Bipartit tanggal 13 Februari 2019, yang diberi tanda P-17a;  
Foto Copy sesuai aslinya, Risalah Perundingan Penyelesaian Hubungan Industrial Secara Bipartit tanggal 20 Februari 2019, yang diberi tanda P-17b;
18. Foto Copy sesuai aslinya, Pencatatan Perselisihan Industrial No.: 68-14/IR/GEN/III/2019 atas nama Tergugat, yang diberi tanda P-18a;  
Foto Copy sesuai aslinya, Memori Penjelasan Alasan dan Dasar Permohonan Mediasi, yang diberi tanda P-18b;
19. Foto Copy sesuai aslinya, Anjuran No.: 565/55/ANJ/IV/2019, yang diberi tanda P-19;
20. Foto Copy sesuai aslinya, Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang diberi tanda P-20;
21. Foto Copy sesuai aslinya, Jawaban atas Anjuran No.: 206-13/IR/GEN/VII/2019, yang diberi tanda P-21;
22. Foto Copy sesuai aslinya, Slip Gaji Bulan Januari 2023, yang diberi tanda P-22a;  
Foto Copy sesuai aslinya, Slip Gaji Bulan Februari 2023 yang diberi tanda P-22b;  
Foto Copy sesuai aslinya, Slip Gaji Bulan Maret 2023, yang diberi tanda P-22c;
23. Foto Copy sesuai aslinya, Rincian Perhitungan Akhir (Nilai Pesangon), yang diberi tanda P-23;
24. Foto Copy sesuai aslinya, Penjelasan Dana Pensiun Freeport Indonesia atas Status Kepesertaan Karyawan PT Freeport Indonesia pada Dana Pensiun Freeport Indonesia. yang diberi tanda P-24a;  
Foto Copy sesuai aslinya, Perhitungan Manfaat Pensiun yang diberi tanda P-24b;
25. Foto Copy sesuai aslinya, Pasal 126 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diberi tanda P-25;
26. Foto Copy sesuai Print out dari Website, 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-26;
27. Foto Copy sesuai aslinya, Ketentuan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja, Waktu

Halaman 26 dari 56 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/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)



- Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Sesuai Print out dari Website yang diberi tanda P-27;
28. Foto Copy sesuai Print out dari Website, 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-28;
  29. Foto Copy sesuai aslinya, Pasal 8 ayat (3) Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Tahun 2017 – 2019. yang diberi tanda P-29a;  
Foto Copy sesuai aslinya, Pasal 8 ayat (2) Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Tahun 2022 – 2024. yang diberi tanda P-29b;
  30. Foto Copy sesuai aslinya, Pasal 28 ayat (15) PHI PT Freeport Indonesia Tahun 2017 – 2019 yang diberi tanda P-30a;  
Foto Copy sesuai aslinya, Pasal 27 ayat (15) PHI PT Freeport Indonesia Tahun 2022 – 2024. yang diberi tanda P-30b;
  31. Foto Copy sesuai aslinya, Ketentuan Bab IV Pasal 154A ayat (1) huruf K Undang-undang nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan, yang diberi tanda P-31;

Menimbang, bahwa dari bukti surat P-1 sampai dengan bukti surat P-31 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 **Danny Pennimark Rummy, Winston Andrew Lodwyk Dimara, Hatari HI Umar, Maruba Manurung dan Anita Johana Yom**, yang pada pokoknya memberikan keterangan sebagai berikut:

1. Saksi **Danny Pennimark Rummy** di bawah sumpah memberikan keterangan sebagai berikut:
  - Saksi bekerja di Departemen Operations Maintenance sudah selama 15 tahun dengan Jabatan Superintendent.
  - Saksi kenal dengan Tergugat, karena saksi satu departemen dengan Tergugat, dan secara hirarki Tergugat termasuk bawahan saksi.
  - Tergugat seorang pekerja Staff dengan jabatan level 2 atau general foreman dan Tergugat mempunyai bawahan atau anak buah dan membawahi tim kerja.
  - Tergugat saat ini tidak bekerja normal dikarenakan dalam proses skorsing untuk pemutusan hubungan kerja (PHK).



- Tergugat di skorsing dikarenakan melakukan pelanggaran kerja dengan sanksi pemutusan hubungan kerja, yakni pelanggaran Tanpa kewenangan/ijin untuk menyuruh, melatih dan/atau membiarkan pekerja/buruh lain yang tidak memiliki lisensi atau non-pekerja mengoperasikan kendaraan atau peralatan lain milik perusahaan yang memerlukan lisensi khusus, yang dilakukan oleh Tergugat dengan cara tanpa kewenangan menyuruh dan memerintahkan serta membiarkan bawahannya untuk bekerja tanpa memiliki lisensi dari Perusahaan yang mengakibatkan bawahannya mengalami insiden padahal telah diketahui oleh Tergugat bawahannya yang bernama Suardi tidak memiliki lisensi untuk melakukan pekerjaan.
- Bahwa pada saat kejadian Tergugat yang melakukan perintah pekerjaan dan atasan yang paling tinggi serta yang bertanggung jawab atas semua pekerjaan pada saat itu.
- Bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat kejadiannya pada tanggal 23 Oktober 2018, di area Switchgear 13A01 cubicle 52-3.
- Bahwa dalam insiden tersebut Sdr. Suardi mengalami dan terkena sengatan listrik.
- Bahwa pada saat itu terdapat dua pekerjaan dimana pekerjaan awal telah selesai dikerjakan dan kemudian adanya pekerjaan pemeliharaan dimana dalam pekerjaan tersebut Korban atas nama suardi telah diperintahkan oleh Tergugat untuk melakukan pekerjaan tersebut padahal atas korban telah diketahui oleh Tergugat tidak memiliki keahlian dan lisen untuk melakukan pekerjaan tersebut.
- Bahwa perbuatan yang dilakukan oleh Tergugat merupakan pelanggaran kerja K3LLP atau pelanggaran safety yang sangat bertentangan dengan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 28 ayat (15) Tahun 2017-2019 dengan sanksi pemutusan hubungan kerja.
- Bahwa di PT Freeport Indonesia sudah merupakan aturan yang baku sebelum memulai pekerjaan terlebih dahulu haruslah dilakukan dan diawali dengan safety meeting, dimana dalam safety meeting tersebut adalah membicarakan tentang pekerjaan yang akan dilakukan dan pengarahan-pengarahan tentang keselamatan kerja serta pemeriksaan kelengkapan kerja termasuk lisen dari pekerja untuk melakukan pekerjaan karena menyangkut kelayakan dan keselamatan pekerjaan.

Halaman 28 dari 56 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/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 Tergugat selaku pekerja staff dan mempunyai anak buah dan memimpin tim kerja atau crew sering membawahkan safety meeting dan pada saat kejadian Tergugat adalah pemimpin crew dilapangan dan bertanggung jawab atas semua pekerjaan dan keselamatan kerja anak buahnya karena pada saat kejadian Tergugatlah yang memiliki jabatan paling tinggi dilapangan pada saat itu.
- Bahwa dengan masa jabatan Tergugat sudah sangat lama, sehingga sudah barang tentu sangat mengetahui tentang aturan dan keselamatan kerja yang berlaku di Perusahaan, namun masih juga dilanggar oleh Tergugat padahal di PT Freeport keselamatan kerja adalah merupakan yang paling utama.
- Bahwa dalam menjalankan pekerjaan tidak dibenarkan untuk pemberian delegasi pekerjaan kepada pihak lain, karena pendelagasian pekerjaan hanya dapat diberikan apabila tidak berada di area kerja atau sedang sakit, cuti sedangkan dalam pelanggaran ini Tergugat pada saat kejadian berada ditempat kerja dan sudah merupakan jadwal kerja dari Tergugat.
- Bahwa Tergugat sebelumnya telah pernah diberikan tindakan pembinaan namun kembali melakukan pelanggaran kerja dengan sanksi PHK.
- Bahwa diarea Switchgear untuk memasuki area tersebut harus memiliki lisen dan korban pada berada Switchgear atas perintah dari Tergugat padahal telah diketahuinya korban atas nama Suardi tidak memiliki lisensi.
- Tergugat di PHK dikarenakan melakukan perintah kerja kepada bawahannya sedangkan bawahannya tidak memiliki lisensi dan keahlian untuk melakukan pekerjaan sehingga mengakibatkan korban kecelakaan.
- Bahwa atas pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat sudah pernah juga dilakukan oleh Pekerja lain dan atas pekerja tersebut telah di PHK.
- Bahwa di PT Freeport pelanggaran safety merupakan pelanggaran yang masuk dalam kategori zero toleransi sehingga tidak dapat dibijksanai dan sudah beberapa pekerja yang melakukan pelanggaran safety dan sudah di PHK berdasarkan putusan Pengadilan.
- Bahwa Tergugat selaku atasan mempunyai tugas pokok untuk memastikan dari awal sampai akhir pekerjaan baik mengenai pekerjaan itu sendiri maupun keselamatan kerja dari para bawahannya.

Halaman 29 dari 56 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jap



- Bahwa Tergugat pada saat kejadian tidak menjalankan fungsi atasan karena setelah melakukan perintah kerja membiarkan bawahannya untuk melakukan pekerjaan tanpa adanya pengawasan dari Tergugat, padahal Tergugat adalah atasan yang paling tinggi dan paling bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut.
  - Bahwa Tergugat selaku atasan selain pekerjaan Tergugat juga mempunyai tugas untuk melakukan pengajuan traning keahlian kepada bawahannya namun tidak dilakukan oleh Tergugat.
  - Bahwa departemen tempat Tergugat bekerja sudah tidak mau menerima Tergugat untuk bekerja dan telah merekomendasikan untuk pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat. Saksi membenarkan bukti P – 14.
  - Bahwa proses internal atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan PKB dan PHI 2017-2019, dimana terlebih dahulu atas pelanggaran kerja yang dilakukan dibuatkan laporan dugaan Pelanggaran, Tiket Pelanggaran Verifikasi dan Investigasi.
2. Saksi **Winston Andrew Lodwyk Dimara** di bawah sumpah memberikan keterangan sebagai berikut:
- Saksi kenal dengan Tergugat.
  - Saksi bekerja pada departemen operations maintenance di bagian Keselamatan kerja dengan jabatan General Foreman dan sudah bekerja selama 14 tahun.
  - Bahwa tugas pokok saksi adalah berhubungan dengan keselamatan kerja.
  - Bahwa setiap pekerja pada saat masuk dan diterima bekerja di PT Freeport sebelum memulai pekerjaan akan dibekali dengan traning mengenai keselamatan kerja, begitu juga pada saat sudah diterima dan bekerja sebelum memulai melakukan pekerjaan wajib terlebih dahulu mengikuti kegiatan safety meeting.
  - Bahwa dalam safety meeting yang dibicarakan selain mengenai pekerjaan, dibicarakan juga mengenai keselamatan kerja termasuk resiko-resiko apabila bekerja tidak selamat dan cara penanggulangannya.
  - Bahwa dalam safety meeting juga dibicarakan mengenai hal-hal yang tidak bisa dilakukan yang merupakan pelanggaran kerja, karena akibat dari pelanggaran kerja safety adalah pemutusan hubungan kerja,



pelanggaran-pelanggaran dimaksud seperti tidak dibenarkan memberikan perintah kerja kepada pekerja yang tidak mempunyai lisen dan dalam melakukan pekerjaan mutlak harus memiliki lisen dari Perusahaan.

- Bahwa Tergugat saat ini tidak bekerja normal dikarenakan diskorsing untuk pemutusan hubungan kerja.
- Bahwa Tergugat di skorsing karena melakukan pelanggaran kerja keselamatan kerja (K3LLP) dimana telah melakukan perintah kerja kepada bawahannya padahal diketahuinya bawahannya tidak memiliki lisen untuk melakukan pekerjaan.
- Bahwa perbuatan yang dilakukan oleh Tergugat merupakan pelanggaran kerja dengan sanksi pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 28 ayat (15) PHI PT Freeport.
- Bahwa saksi mengetahui kejadian atas pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat pada tanggal 23 Oktober 2018.
- Bahwa kejadian ini diketahui oleh Saksi karena menerima laporan dari lapangan dan untuk itu saksi selaku petugas safety bersama tim turun ke lapangan untuk melakukan pemeriksaan, dimana berdasarkan pemeriksaan awal diketahui insiden terjadi karena adanya penugasan oleh atasan dan perintah kerja oleh atasan tanpa kewenangan, adanya prosedur safety yang tidak dilakukan yakni korban tidak menggunakan alat pelindung diri serta korban tidak memiliki lisensi untuk melakukan pekerjaan.
- Bahwa berdasarkan pengecekan dilapangan korban tidak memiliki lisensi untuk bekerja dan yang melakukan perintah kerja adalah atasan korban yakni Tergugat.
- Bahwa korban bernama Suardi dimana atas insiden tersebut telah menakibatkan korban terkena sengatan listrik.
- Bahwa dari hasil pemeriksaan Saksi dan Tim, kemudian saksi melaporkan kepada atasan saksi untuk dilakukan pemeriksaan lebih lanjut oleh Tim Investigasi Safety.
- Bahwa atas insiden ini oleh tim safety telah dilakukan investigasi dan diperoleh temuan bahwa, korban an. Suardi bekerja tidak memiliki lisensi dan korban bekerja atas perintah dari atasannya yakni Tergugat, selain itu Tergugat juga tidak memiliki lisensi.

Halaman 31 dari 56 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/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 Tergugat telah melakukan pekerjaan yang tidak selamat dan membahayakan dan perbuatan tersebut merupakan pelanggaran kerja.
  - Bahwa sepengetahuan saksi perbuatan yang dilakukan oleh Tergugat adalah merupakan pelanggaran kerja dengan sanksi PHK.
  - Bahwa Tergugat di proses pemutusan hubungan kerja karena tanpa kewenangan melakukan perintah kerja atas pekerja yang tidak memiliki lisensi sedangkan Tergugat sendiri tidak memiliki lisensi untuk melakukan pekerjaan.
  - Bahwa atas korban juga telah di PHK karena bekerja tanpa lisen.
  - Bahwa setahun yang lalu di PT Freeport terdapat kejadian yang sama dengan pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat dan atas pekerja tersebut telah juga di PHK.
  - Bahwa di PT Freeport untuk pelanggaran safety adalah pelanggaran jenis Zero Toleransi dimana apabila pelanggaran tersebut dilakukan maka diberlakukan proses PHK.
  - Bahwa di PT Freeport Safety adalah paling dan terutama.
  - Saksi membenarkan bukti P – 12.
  - Bahwa proses internal atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan PKB dan PHI 2017-2019, dimana terlebih dahulu atas pelanggaran kerja yang dilakukan dibuatkan laporan dugaan Pelanggaran, Tiket Pelanggaran Verifikasi dan Investigasi.
3. Saksi **Hatari HI Umar**, di bawah sumpah memberikan keterangan sebagai berikut:
- Saksi bekerja di departemen IR dengan sebagai petugas IR dengan jabatan Senior Officer sejak tahun 2012.
  - Saksi mempunyai tugas pokok untuk menyelidiki dan mengontrol serta memproses kasus-kasus industrial, dan melakukan proses ODS, Laporan Pelanggaran, Tiket Pelanggaran dan Verifikasi serta Investigasi
  - Saksi kenal dengan Tergugat, dimana Tergugat adalah karyawan dan bekerja pada PT Freeport.
  - Bahwa Tergugat tidak sedang bekerja normal karena Tergugat dalam proses skorsing sehubungan dengan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat dengan sanksi PHK.
  - Tergugat di skorsing dikarenakan melakukan pelanggaran kerja dengan sanksi pemutusan hubungan kerja, yakni pelanggaran Tanpa kewenangan/ijin untuk menyuruh, melatih dan/atau membiarkan



pekerja/buruh lain yang tidak memiliki lisensi atau non-pekerja mengoperasikan kendaraan atau peralatan lain milik perusahaan yang memerlukan lisensi khusus, yang dilakukan oleh Tergugat dengan cara tanpa kewenangan menyuruh dan memerintahkan serta membiarkan bawahannya untuk bekerja tanpa memiliki lisensi dari Perusahaan yang mengakibatkan bawahannya mengalami insiden padahal telah diketahui oleh Tergugat bawahannya yang bernama Suardi tidak memiliki lisensi untuk melakukan pekerjaan.

- Bahwa pada saat kejadian Tergugat yang melakukan perintah pekerjaan dan atasan yang paling tinggi serta yang bertanggung jawab atas semua pekerjaan pada saat itu.
- Bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat kejadiannya pada tanggal 23 Oktober 2018, di area Switchgear 13A01 cubicle 52-3.
- Bahwa dalam insiden tersebut Sdr. Suardi mengalami dan terkena sengatan listrik.
- Bahwa pada saat itu terdapat dua pekerjaan dimana pekerjaan awal telah selesai dikerjakan dan kemudian adanya pekerjaan pemeliharaan dimana dalam pekerjaan tersebut Korban atas nama suardi telah diperintahkan oleh Tergugat untuk melakukan pekerjaan tersebut padahal atas korban telah diketahui oleh Tergugat tidak memiliki keahlian dan lisen untuk melakukan pekerjaan tersebut.
- Bahwa perbuatan yang dilakukan oleh Tergugat merupakan pelanggaran kerja K3LLP atau pelanggaran safety yang sangat bertentangan dengan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 28 ayat (15) Tahun 2017-2019 dengan sanksi pemutusan hubungan kerja.
- Bahwa atas pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat, oleh Perusahaan telah dilakukan proses kasus yang terlebih dahulu dilakukan pembuatan Laporan dugaan Pelanggaran, Tiket Pelanggaran, Verifikasi dan Investigasi.
- Bahwa atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat Perusahaan telah melakukan verifikasi dan investigasi untuk pembuktian atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat dengan sanksi PHK sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 28 ayat (15) Tahun 2017-2019 dan sebagai tindak lanjut dari investgasi yang dilakukan oleh Tim Investigasi Safety.



- Bahwa berdasarkan hasil verifikasi dan investigasi Tergugat telah terbukti melakukan pelanggaran kerja yakni Tanpa kewenangan/ijin untuk menyuruh, melatih dan/atau membiarkan pekerja/buruh lain yang tidak memiliki lisensi atau non-pekerja mengoperasikan kendaraan atau peralatan lain milik perusahaan yang memerlukan lisensi khusus, yang dilakukan oleh Tergugat dengan cara tanpa kewenangan menyuruh dan memerintahkan serta membiarkan bawahannya untuk bekerja tanpa memiliki lisensi dari Perusahaan yang mengakibatkan bawahannya mengalami insiden padahal telah diketahui oleh Tergugat bawahannya yang bernama Suardi tidak memiliki lisensi untuk melakukan pekerjaan.
- Bahwa saksi masuk dalam tim investigasi dan saksi yang melakukan pemeriksaan atas Tergugat, dimana berdasarkan hasil investigasi Tergugat telah mengakui dan membenarkan atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat.
- Bahwa Tergugat sebelumnya telah diberikan tindakan pembinaan, namun Tergugat tidak ada Perubahan dan bahkan masih saja kembali melakukan pelanggaran kerja dengan sanksi pemutusan hubungan Kerja.
- Bahwa Tergugat di PHK dikarenakan pelanggaran yang dilakukan dengan sanksi PHK dan karena Tergugat sebelumnya telah pernah diberikan tindakan pembinaan dan atas pelanggaran safety di Perusahaan harus diberlakukan sama dimana setiap pekerja tidak memandang jabatan apabila melakukan pelanggaran safety maka di PHK dan sudah banyak pekerja yang melakukan pelanggaran safety di PHK berdasarkan putusan Pengadilan PHI.
- Bahwa saksi membenarkan atas bukti P-6, P-7, P-8, P-9, P-10, P-11, P-12, P-13, P-14 dan P-15.
- Bahwa saksi juga membenarkan atas bukti P-25, P-26, P-27, P-28, P-29a, P-29b, P-30 dan P-31
- Bahwa atas Pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat Departemen tempat tergugat bekerja telah merekomendasikan kepada Tergugat untuk diputuskan hubungan kerjanya sebagaimana bukti P-14.
- Bahwa Departemen Tergugat sudah tidak mau menerima Tergugat untuk kembali Bekerja.
- Bahwa berdasarkan hasil investigasi Tergugat telah terbukti melakukan pelanggaran kerja dengan sanksi PHK sebagaimana diatur Pasal 28 ayat (15) Tahun 2017-2019.



- Bahwa yang dimaksud tanpa kewenangan memberikan perintah adalah karena Tergugat pada saat melakukan perintah pekerjaan namun sudah tidak memiliki lisensi, selain itu Tergugat telah mengetahui sdr. Suardi selaku bawahan Tergugat tidak memiliki lisensi akan tetapi diperintah oleh Tergugat untuk melakukan pekerjaan dan bahkan membiarkan Sdr. Suardi bekerja tanpa pengawasan dari Tergugat selaku atasan yang paling tinggi.
- Bahwa di PT Freeport apabila seorang pekerja yang lisennya sudah tidak berlaku atau sudah tidak aktif dan tidak diperpanjang maka dianggap tidak pernah memiliki lisensi. Karena di PT Freeport lisensi merupakan suatu kewajiban dan keharusan dan tidak dapat di bijaksanai.
- Bahwa kejadian atas pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat terjadi pada tahun 2018 sehingga PHI yang dipakai sesuai dengan tanggal pelanggaran kerja yakni PHI 2017-2019, dan PHI 2017-2019 tetap berlaku karena tidak bertentangan dengan PHI yang baru, dan di PT Freeport menganut sistem pemberlakuan PHI sesuai dengan waktu kejadian pelanggaran.
- Bahwa atas korban yakni Sdr. Suardi diperintah langsung oleh Tergugat.
- Bahwa Tergugat di PHK karena tanpa kewenangan sehubungan dengan Tergugat tidak memiliki lisen dan memberikan perintah kerja.
- Bahwa Tergugat di PHK dikarenakan pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat dengan sanksi PHK dan oleh karena Tergugat sudah pernah diberikan tindakan disiplin.
- Bahwa untuk pelanggaran kerja safety karena masuk dalam kategori zero toleransi maka sekali saja dilakukan maka PHK diberlakukan.
- Bahwa atas pelanggaran kerja safety baik atas pelanggaran yang sama dengan Tergugat dan pelanggaran tanpa lisen sudah beberapa yang di PHK berdasarkan putusan pengadilan dan bahkan telah dikuatkan oleh Mahkamah Agung diantaranya pada kasus Sdr. Wilem Pupela dan Sdr. Musdedy serta beberapa pekerja lainnya.
- Bahwa proses internal atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan PKB dan PHI 2017-2019, dimana terlebih dahulu atas pelanggaran kerja yang dilakukan dibuatkan laporan dugaan Pelanggaran, Tiket Pelanggaran Verifikasi dan Investigasi.



4. Saksi **Maruba Manurung**, di bawah sumpah memberikan keterangan sebagai berikut:
- Saksi adalah karyawan PT Freeport Indonesia pada Departemen Hubungan Industrial (IR) bagian settlement.
  - Tugas pokok saksi selaku petugas hubungan industrial melakukan Pemanggilan untuk kasus absen atau tidak hadir di tempat kerja, proses Bipartit untuk karyawan atau pekerja yang telah melakukan pelanggaran kerja yang sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja, termasuk proses mediasi pada Dinas Tenaga kerja Kabupaten Mimika.
  - Saksi kenal dengan Tergugat, karena Tergugat adalah karyawan PT Freeport Indonesia.
  - Tergugat sampai saat ini masih menerima upah pokok dari Penggugat. Bahwa terkait dengan hak dan kewajiban setiap pekerja termasuk mengenai benefit telah diatur dengan jelas dalam PKB dan PHI PT Freeport Indonesia.
  - Bahwa Tergugat tidak sedang normal bekerja, karena saksi sekarang dalam proses skorsing untuk pemutusan hubungan kerja sehubungan dengan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat.
  - Tergugat di skorsing dikarenakan melakukan pelanggaran kerja dengan sanksi pemutusan hubungan kerja, yakni pelanggaran Tanpa kewenangan/ijin untuk menyuruh, melatih dan/atau membiarkan pekerja/buruh lain yang tidak memiliki lisensi atau non-pekerja mengoperasikan kendaraan atau peralatan lain milik perusahaan yang memerlukan lisensi khusus, yang dilakukan oleh Tergugat dengan cara tanpa kewenangan menyuruh dan memerintahkan serta membiarkan bawahannya untuk bekerja tanpa memiliki lisensi dari Perusahaan yang mengakibatkan bawahannya mengalami insiden padahal telah diketahui oleh Tergugat bawahannya yang bernama Suardi tidak memiliki lisensi untuk melakukan pekerjaan.
  - Bahwa pada saat kejadian Tergugat yang melakukan perintah pekerjaan dan atasan yang paling tinggi serta yang bertanggung jawab atas semua pekerjaan pada saat itu.
  - Bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat kejadiannya pada tanggal 23 Oktober 2018, di area Switchgear 13 A01 cubicle 52-3.
  - Bahwa dalam insiden tersebut Sdr. Suardi mengalami dan terkena sengatan listrik.



- Bahwa pada saat itu terdapat dua pekerjaan dimana pekerjaan awal telah selesai dikerjakan dan kemudian adanya pekerjaan pemeliharaan dimana dalam pekerjaan tersebut Korban atas nama suardi telah diperintahkan oleh Tergugat untuk melakukan pekerjaan tersebut padahal atas korban telah diketahui oleh Tergugat tidak memiliki keahlian dan lisen untuk melakukan pekerjaan tersebut.
- Bahwa perbuatan yang dilakukan oleh Tergugat merupakan pelanggaran kerja K3LLP atau pelanggaran safety yang sangat bertentangan dengan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 28 ayat (15) Tahun 2017-2019 dengan sanksi pemutusan hubungan kerja.
- Bahwa kejadian atas pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat terjadi pada tahun 2018 sehingga PHI yang dipakai sesuai dengan tanggal pelanggaran kerja yakni PHI 2017-2019, dan PHI 2017-2019 tetap berlaku karena tidak bertentangan dengan PHI yang baru, dan di PT Freeport menganut sistem pemberlakuan PHI sesuai dengan waktu kejadian pelanggaran.
- Bahwa atas korban yakni Sdr. Suardi diperintah langsung oleh Tergugat.
- Bahwa Tergugat di PHK karena tanpa kewenangan sehubungan dengan Tergugat tidak memiliki lisen dan memberikan perintah kerja.
- Bahwa Tergugat di PHK dikarenakan pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat dengan sanksi PHK dan oleh karena Tergugat sudah pernah diberikan tindakan disiplin.
- Bahwa sebagai tindak lanjut dari hasil investigasi dimana Tergugat telah terbukti melakukan pelanggaran kerja dengan sanksi PHK, maka sesuai prosedur penanganan kasus PHK yang berlaku di PT Freeport maka proses selanjutnya adalah bipartit dan mediasi dan untuk itu atas kasus dari Tergugat di proses bipartit dan mediasi oleh Tim Saksi.
- Bahwa berdasarkan hasil bipartit Tergugat telah mengakui atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat, namun Departemen tempat terdapat bekerja sudah tidak mau menerima Tergugat.
- Bahwa dalam bipartit tidak terdapat kesepakatan dan dilanjutkan dalam proses mediasi, berdasarkan hasil mediasi sebagaimana termuat dalam anjuran Tergugat telah mengakui bahwa atas korban yakni sdr. Suardi telah diketahui oleh Tergugat tidak memiliki lisensi namun masih tetap memerintahnya untuk bekerja.

*Halaman 37 dari 56 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jap*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa berdasarkan hasil anjuran mediator telah menganjurkan kepada Tergugat untuk diputuskan hubungan kerjanya (PHK).
  - Bahwa untuk pelanggaran kerja safety karena masuk dalam kategori zero toleransi maka sekali saja dilakukan maka PHK diberlakukan.
  - Bahwa atas pelanggaran kerja safety baik atas pelanggaran yang sama dengan Tergugat dan pelanggaran tanpa lisen sudah beberapa yang di PHK berdasarkan putusan pengadilan dan bahkan telah dikuatkan oleh Mahkamah Agung diantaranya pada kasus Sdr. Wilem Pupela dan Sdr. Musdedy serta beberapa pekerja lainnya.
  - Bahwa proses internal atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan PKB dan PHI 2017-2019, dimana terlebih dahulu atas pelanggaran kerja yang dilakukan dibuatkan laporan dugaan Pelanggaran, Tiket Pelanggaran Verifikasi dan Investigasi.
  - Saksi membenarkan bukti P-17a, P17b, P-19 dan P-20.
5. Saksi **Anita Johana Yom**, di bawah sumpah memberikan keterangan sebagai berikut:
- Saksi adalah karyawan PT Freeport Indonesia pada Departemen Accounting.
  - Bahwa jabatan Saksi adalah Foreman.
  - Tugas pokok saksi pada departemen accounting adalah melakukan pembayaran atas hak-hak pekerja seperti gaji bonus dan hak-hak lainnya.
  - Saksi kenal dengan Tergugat, karena Tergugat adalah karyawan PT Freeport Indonesia.
  - Tergugat sampai saat ini masih menerima upah pokok dari Penggugat. Bahwa terkait dengan hak dan kewajiban setiap pekerja termasuk mengenai benefit telah diatur dengan jelas dalam PKB dan PHI PT Freeport Indonesia.
  - Bahwa Tergugat tidak sedang normal bekerja, karena Tergugat sekarang dalam proses skorsing untuk pemutusan hubungan kerja sehubungan dengan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat.
  - Bahwa dalam proses pembayaran gaji berdasarkan data kehadiran dan jam kerja yang diperoleh dari lapangan.
  - Bahwa pembayaran gaji lewat transfer dan langsung pada rekening pekerja.

Halaman 38 dari 56 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jap



- Bahwa pekerja yang dalam proses skorsing dan tidak bekerja secara normal hanya dibayarkan upah pokok dan tidak mendapatkan pembayaran jam kerja akan tetapi atas hak-hak lain tetap terbayarkan seperti THR, kesehatan dan uang pendidikan.
- Bahwa saksi juga dalam proses pembayaran atas karyawan yang di PHK pernah melakukan proses pembayaran dimana pembayarannya mekanisme pembayarannya diperhitungkan dengan manfaat pensiun.
- Bahwa Tergugat adalah peserta dana Pensiun.
- Bahwa semua pekerja PT Freeport adalah peserta dana pension yang iurannya dibayar penuh oleh Perusahaan, oleh karenanya untuk pembayaran atas PHK berupa pesangon dan uang penghargaan masa kerja haruslah dipotong dengan manfaat pension.
- Bahwa dalam pembayaran akhir Departemen Accounting selalu berkoordinasi dengan pihak dana pension karena apabila Pesangon lebih besar setelah diperhitungkan dengan manfaat pension selisihnya akan dibayarkan oleh Perusahaan dan apabila sebaliknya maka Pekerja hanya mendapatkan pembayaran dari dana Pensiun.

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk menguatkan dalil-dalil jawabannya Tergugat telah mengajukan bukti surat T-1 sampai dengan bukti surat T-10 sebagai berikut:

1. Foto Copy sesuai aslinya Identitas Pekerja Nomor: 200608, yang diberi tanda T-1;  
Foto Copy sesuai aslinya, Kartu Tanda Penduduk, yang diberi tanda T-1a;
2. Foto Copy dari Foto Copy, Job Profile L2 General Tram Electric, yang diberi tanda T-2;
3. Foto Copy dari Foto Copy, Formulir Laporan Investigasi Insiden K3LLP Internal, yang diberi tanda T-3;
4. Foto Copy dari Foto Copy, Kronologi Accident 23 Oktober 2018, yang diberi tanda T-4;
5. Foto Copy dari Foto Copy, Buku PHI ke X PT Freeport Indonesia 2017 – 2019 pasal 18 (1) dan Buku PHI ke X PT Freeport Indonesia 2017 -2019 pasal 28 (15), yang diberi tanda T-5;  
Foto Copy dari Foto Copy, Nota Pembelaan, yang diberi tanda T-5a;  
Foto Copy dari Foto Copy, Buku PHI ke XII PT Freeport Indonesia 2022 - 2024 pasal 28 (15), yang diberi tanda T-5b;  
Foto Copy dari Foto Copy, PP Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 36 Huruf k, yang diberi tanda T-5c:



6. Foto Copy dari Foto Copy, Putusan Mahkamah Agung RI No.412K/Pdt.Sus/2010 tanggal 6 Juli 2010, yang diberi tanda T-6;
7. Foto Copy dari Foto Copy, Pasal 57 dan Penjelasan pasal 14 ayat (2) UU No 2 th 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial, yang diberi tanda T-7;
8. Foto Copy dari Foto Copy, Email dari Sdr Raja Sijabat tgl 19 Oktober 2018, yang diberi tanda T-8;
9. Foto Copy dari Foto Copy, Putusan Mahkamah Agung R.I No 1268K/Pdt.Sus-PHI/2022 dalam sidang Musyawarah Majelis Hakim tanggal 18 Agustus 2022, yang diberi tanda T-9;
10. Foto Copy dari Foto Copy, Slip Gaji Bulan Februari, Maret, dan April 2023, yang diberi tanda T-10;

Menimbang, bahwa bukti surat T-1 sampai dengan bukti surat T-10 setelah dicocokkan ada yang menunjukkan aslinya, dan ada yang tidak menunjukkan aslinya tetapi bermeterai cukup dan Tergugat tidak mengajukan saksi dalam persidangan.

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan Penggugat mengajukan kesimpulan pada tanggal 22 Mei 2023 dan Tergugat mengajukan Kesimpulannya pada tanggal 22 Mei 2023.

Menimbang, bahwa selanjutnya segala sesuatu yang termuat dalam berita acara persidangan perkara ini, dianggap telah 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**

Menimbang, bahwa setelah majelis hakim memperhatikan dengan seksama proses jawab menjawab dalam perkara ini, ternyata pihak Tergugat selain menyangkal gugatan Penggugat, juga mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

#### **a. Gugatan Penggugat salah Pihak (Error In Persona)**

1. Bahwa dalil dalil Penggugat tidak berdasarkan fakta dan bukti bukti terkait terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan Suardi mengalami luka bakar "Korban".
2. berdasarkan dalil dalil aquo Penggugat seluruhnya menjadi tidak relevant karena faktanya:



- a. Tergugat tidak berada ditempat dan tidak ada kaitan langsung serta tidak pernah memberikan instruksi, menyuruh, membiarkan dan/atau mengoperasikan alat langsung dalam bentuk apapun kepada korban;
- b. Tergugat bukan merupakan atasan langsung korban sebagaimana telah Penggugat nyatakan sendiri pada Formulir Laporan Investigasi Insiden K3LLP Internal;
- b. Gugatan Penggugat kurang pihak (plurium litis consortium)
  1. Bahwa Tergugat bukan atasan langsung yang menyuruh, mengawasi dan berada ditempat kejadian yang mengakibatkan adanya kecelakaan kerja dan menimbulkan korban;
  2. Bahwa Muhammad Fauzi sebagai atasan langsung korban yang memiliki tugas dan kewenangan untuk memberikan instruksi, mengawasi dan memberikan perintah kepada Pekerja dan bukan Tergugat yang notabene merupakan "General Foreman";
- c. Gugatan Penggugat Kabur (Obscuur Libels)
  1. Bahwa Penggugat yang pada pokoknya menyatakan Tergugat telah melanggar Pasal 28 Ayat (15) PKB Edisi XX Th 2017 - 2019 dan PHI Edisi X th 2017 -2019, padahal keberlakuan Buku PHI Edisi X 2017-2019 hanya 2(dua) tahun;
  2. Bahwa dasar pelanggaran pada Pasal 28 Ayat (15) PKB XX edisi 2017-2019 dan PHI Edisi XI tahun 2017-2019 sudah tidak berlaku lagi, sehingga dasar pelanggaran yang Penggugat dalilkan tidak dapat dijadikan dasar hukum dan sudah tidak relevan lagi untuk mengadili perkara a quo;
  3. Bahwa Penggugat mendalilkan adanya "disharmonisasi" sebagaimana laporan Investigasi pada tanggal yang sama yaitu 23 Oktober 2018, Tergugat dan rekan rekan kerja masih tetap berkomunikasi dan melakukan pekerjaan dengan baik;
  4. Bahwa Penggugat juga mendalilkan Tergugat pernah melakukan pelanggaran pada tanggal 11 Maret 2011 dan tanggal 12 Juli 2021 tentang Tata Tertib Kerja yang sanksinya adalah Peringatan II" sedangkan Penggugat membeastugaskan Tergugat pada tanggal 12 November 2018" sedangkan pada tanggal 12 Juli 2021 Tergugat sudah tidak diperbolehkan bekerja, tidak mungkin Tergugat yang dalam masa dibeastugaskan dapat melakukan pelanggaran pada tanggal a quo karenanya dalil Penggugat yang demikian membingungkan dan kabur Obscuur Libels, Mohon agar gugatan dinyatakan tidak dapat diterima (niet ontvankelijk veerklaard);

Halaman 41 dari 56 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jap



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

a. Tentang Eksepsi Tergugat Gugatan Penggugat Salah Pihak (Error In Persona).

1. Bahwa Tergugat mengajukan eksepsi error in Persona dengan alasan dikarenakan Tergugat tidak berada di tempat kejadian, sedangkan faktanya berdasarkan jadwal kerja pada hari itu tanggal 23 Oktober 2018 adalah merupakan hari kerja dari Tergugat atau di Switchgear 13A01 cubicle 52-3 merupakan area dan bidang kerja Tergugat yang masuk dalam area BGT Tram sehingga adalah tidak benar jikalau Tergugat menyatakan tidak berada di lokasi kejadian.
2. Bahwa Tergugat dengan Jabatan General Foreman dan atau level 2 selaku pekerja staff pada saat terjadi insiden tersebut.

Bahwa Tergugat selaku atasan yang mempunyai kewenangan untuk melakukan pembagian pekerjaan, memerintahkan para pekerja yang berada dibawahnya untuk melakukan pekerjaan dan memastikan para bawahannya bekerja dalam keadaan selamat.

Bahwa berdasarkan hasil investigasi pada pagi hari sebelum memulai pekerjaan di tanggal 23 Oktober 2018 Tergugat selaku atasan telah melakukan safety meeting dan melakukan pembagian Pekerjaan secara detail untuk dikerjakan berkaitan dengan pekerjaan pada hari itu.

3. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas adalah sah dan berdasar hukum atas eksepsi error in persona dari Tergugat untuk dinyatakan ditolak dan atau tidak dapat diterima.

b. Tentang Eksepsi Tergugat Kurang Pihak.

1. Bahwa saat terjadinya insiden, Tergugat adalah atasan yang mempunyai jabatan yang paling tinggi sehingga semua pekerjaan maupun keselamatan kerja menjadi tanggung jawab dari Tergugat selaku atasan yang dilapangan.
2. Bahwa tidak benar jikalau Tergugat menyatakan gugatan Penggugat kurang pihak dan seharusnya ikut juga di gugat Sdr. Raja Sijabat sebagai pihak Turut Tergugat, bahwa dalam hukum ketenakerjaan maupun hukum acara Perdata pengajuan gugatan dalam perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah berdasarkan Pelanggaran kerja yang dilakukan dan pengajuan pihak dalam gugatan sebagaimana ditentukan dalam hukum acara perdata adalah merupakan hak dan kewenangan dari



Penggugat, sebagaimana ditetapkan dalam Yurisprudensi Mahkamah Agung.

Bahwa berdasarkan tiket pelanggaran, Verifikasi sampai pada proses investigasi dan Bipartit serta Mediasi Tergugatlah yang melakukan pelanggaran kerja sehingga membuktikan bahwa gugatan Penguat yang ditujukan kepada Tergugat selaku pihak Tergugat sudah tepat dan tidak terdapat kekurangan pihak.

c. Tentang Eksepsi Gugatan Kabur (obscure Libel) oleh Tergugat.

- Bahwa Penguat menolak eksepsinya dikarenakan, gugatan Penguat telah jelas dan terang serta dapat dipahami dan telah disusun secara cermat dan sistematis, karena gugatan Penguat adalah gugatan perselisihan hubungan industrial dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja.
- Bahwa mendasari pada syarat formil dan materil untuk pengajuan gugatan sebagaimana diatur dalam pasal 118 dan pasal 120 HIR maupun pasal 8 RV gugatan Penguat telah memenuhi syarat formil dan materil sehingga tidak ada alasan bagi Tergugat untuk mengajukan eksepsi sebagaimana eksepsi dari Tergugat dan untuk itu sudah sepantasnya untuk ditolak.
- Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1338 KUHPerdato jo. Pasal 126 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka seluruh isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan PHI tersebut sah dan berlaku mengikat bagi Penguat dan Tergugat serta seluruh Pekerja Penguat tanpa terkecuali, dan apabila Pekerja in casu Tergugat melanggarnya, maka akan diberikan sanksi sesuai ketentuan PHI PTFI.
- Bahwa oleh karena gugatan Penguat 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;

Menimbang, bahwa atas Eksepsi Tergugat tersebut, Majelis Hakim mempertimbangkan sebagaimana terurai di bawah ini;

Menimbang, bahwa Eksepsi Tergugat mengenai Gugatan Penguat Salah Pihak (Error In Persona) tentang dalil dalil Penguat tidak berdasarkan fakta dan bukti terkait terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan Suardi mengalami luka bakar. Sebaliknya Tergugat menguraikan dalam Repliknya, bahwa tidak benar dan sangat tidak beralasan jikalau Tergugat mengajukan eksepsi error in Persona dengan alasan dikarenakan Tergugat tidak berada di tempat kejadian, sedangkan faktanya berdasarkan jadwal kerja



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pada hari itu tanggal 23 Oktober 2018 adalah merupakan hari kerja dari Tergugat di Switchgear 13A01 cubicle 52-3 merupakan area dan bidang kerja Tergugat yang masuk dalam area BGT Tram sehingga adalah tidak benar jikalau Tergugat menyatakan tidak berada di lokasi kejadian.

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mempelajari gugatan Penggugat, Eksepsi Tergugat, Replik Penggugat dan Duplik Tergugat, yang dipermasalahkan Penggugat dan Tergugat dalam perkara ini adalah menyangkut Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Tergugat melakukan pelanggaran K3LLP yang sanksinya Pemutusan Hubungan Kerja, yakni tanpa kewenangan/ijin untuk menyuruh, melatih dan/atau membiarkan Pekerja/Buruh lain yang tidak memiliki lisensi atau non-pekerja mengoperasikan kendaraan atau peralatan lain milik perusahaan yang memerlukan lisensi khusus, sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 28 ayat (15) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi X Periode 2017-2019, maka menurut hemat Majelis Hakim gugatan Penggugat sudah cukup jelas, dengan demikian Eksepsi Tergugat mengenai salah pihak (Error In Persona) patutlah ditolak;

Menimbang, bahwa Eksepsi Tergugat mengenai Gugatan Penggugat kurang pihak (plurium litis consortium) tentang Tergugat bukan atasan langsung yang menyuruh, mengawasi dan berada ditempat kejadian yang mengakibatkan adanya kecelakaan kerja dan menimbulkan korban, Sebaliknya Penggugat menguraikan dalam Repliknya, bahwa saat terjadinya insiden, Tergugat adalah atasan yang mempunyai jabatan yang paling tinggi sehingga semua pekerjaan maupun keselamatan kerja menjadi tanggung jawab dari Tergugat selaku atasan yang dilapangan, maka menurut majelis hakim yang dipermasalahkan Penggugat dan Tergugat dalam perkara ini adalah pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat tentang pelanggaran K3LLP dan eksepsi Tergugat mengenai gugatan Penggugat kurang pihak (plurium litis consortium) sudah masuk dalam pokok perkara, maka eksepsi kurang pihak (plurium litis consortium) tidak beralasan hukum dan patutlah ditolak.

Menimbang, bahwa Eksepsi Tergugat mengenai gugatan Penggugat Kabur (obscure Libel) tentang dasar pelanggaran pada Pasal 28 Ayat (15) PKB XX edisi 2017-2019 dan PHI Edisi XI tahun 2017-2019 sudah tidak berlaku lagi, sebaliknya Penggugat dalam Repliknya bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1338 KUHPerdata jo. Pasal 126 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka seluruh isi PKB dan PHI tersebut sah dan berlaku mengikat bagi Penggugat dan Tergugat serta seluruh Pekerja Penggugat, maka menurut majelis hakim dalam ketentuan Pasal 1338

*Halaman 44 dari 56 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/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

KUHPerdata mengatur bahwa semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, dengan demikian eksepsi Tergugat mengenai gugatan kabur (obscure Libel) tidak beralasan hukum dan dinyatakan ditolak atau tidak dapat diterima.

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan di atas maka keseluruhan Eksepsi Tergugat tidak beralasan hukum dan haruslah ditolak;

## DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan 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 Tergugat melakukan pelanggaran K3LLP yakni tanpa kewenangan/ijin untuk menyuruh, melatih dan/atau membiarkan Pekerja/Buruh lain yang tidak memiliki lisensi atau non-pekerja mengoperasikan kendaraan atau peralatan lain milik perusahaan yang memerlukan lisensi khusus, sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 28 ayat (15) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi X Periode 2017-2019 dan Pasal 154A ayat (1) huruf K Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja klaster Ketenagakerjaan serta 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, dan atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut Penggugat membayar hak-hak Tergugat sebesar Rp509.515.225,00 (lima ratus sembilan juta lima ratus lima belas ribu dua ratus dua puluh lima rupiah) dengan rincian Uang Pesangon Tergugat sebesar Rp471.662.235,00 (empat ratus tujuh puluh satu juta enam ratus enam puluh dua ribu dua ratus tiga puluh lima rupiah) dan Uang Penggantian Hak kepada Tergugat sebesar Rp37.852.990,00 (tiga puluh tujuh juta delapan ratus lima puluh dua ribu sembilan ratus sembilan puluh rupiah) sebelum dipotong pajak;

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;

Halaman 45 dari 56 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/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 dari bukti bertanda P-19 berupa anjuran mediator tanggal 04 April 2019 dan bukti P-20 tentang risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial tanggal 03 April 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 Kabupaten 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 Tergugat adalah karyawan PT Freeport Indonesia, sejak tanggal 01 Oktober 1994 dengan jabatan terakhir sebagai General Foreman di Departemen Mine UG, dan menerima upah pokok setiap bulan sebesar Rp32.528.430,00 (tiga puluh dua juta lima ratus dua puluh delapan ribu empat ratus tiga puluh rupiah) sebelum dipotong pajak, 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-31 dan menghadirkan 5 (empat) orang saksi dibawah janji yaitu saksi **Danny Pennimark Romy, Winston Andrew Lodwyk Dimara, Hatari HI Umar, Maruba Manurung dan Anita Johana Yom**, di persidangan;

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

Menimbang, bahwa sebelum mempertimbangkan petitum angka 1 maka Majelis hakim terlebih dahulu mempertimbangkan petitum angka 2 (dua)

Halaman 46 dari 56 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/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

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 serta Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XXII Periode 2022-2024 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi XII Periode 2022-2024 adalah sah dan mengikat bagi Penggugat dan Tergugat serta seluruh Pekerja Penggugat, maka majelis hakim mempertimbangkan;

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-29a, P-29b, P-30a dan P-30b 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 (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 K3LLP yang sanksinya Pemutusan Hubungan Kerja, yakni tanpa kewenangan/ijin untuk menyuruh, melatih dan/atau membiarkan Pekerja/Buruh lain yang tidak memiliki lisensi atau non-pekerja mengoperasikan kendaraan atau peralatan lain milik perusahaan yang memerlukan lisensi khusus, sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 28 ayat (15) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi X Periode 2017-2019 dan Pasal 154A ayat (1) huruf K Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja klaster Ketenagakerjaan serta 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, maka majelis hakim mempertimbangkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-7 tentang Laporan dugaan pelanggaran tanggal 06 November 2018, bukti P-8 tentang Tiket Pelanggaran tanggal 06 November 2019, bukti P-9 tentang laporan verifikasi tanggal 06 November 2019, dan bukti P-18b, tentang memori penjelasan alasan dan dasar permohonan mediasi kasus Hubungan Industrial bahwa pada hari Selasa 23 Oktober 2018 pukul 11.08 Wit, di Tram GBT Siswanto (Tergugat) melakukan

*Halaman 47 dari 56 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/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)



pembersihan isolator tegangan menengah tanpa licensi dari perusahaan sesuai ketentuan perusahaan dan memutuskan mempekerjakan kruw yang belum memiliki kompetensi yang mengakibatkan Suardi (karyawan PT Unit Traktor, kontraktor PTFI) tersengat aliran listrik dan mengakibatkan luka bakar

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti bertanda P-18b tentang hasil investigasi bahwa pada pukul 10.45, Siswanto (Tergugat) meminta kruw membuka penutup cubicle 52-3 bagian belakang dan kemudian menunjukkan posisi arrester dan melakukan pengukuran tegangan, dan pada pukul 11.00 Wit Siswanto menginstruksikan untuk membersihkan arrest dan potential Transformer 9B Palm dan selanjutnya pada pukul 11.08 Siswanto (Tergugat) Bermaksud melanjutkan pembersihan Isolator bagian tengah dan singgah mengingatkan Suardi bahwa Isolator tersebut tidak terjangkau olehnya, akan tetapi Suardi memutuskan untuk membersihkan isolator dan menyatakan bisa dijangkau, saat membersihkan isolator terjadilah induksi tegangan 13.8.KV yang mengakibatkan Suardi tersengat aliran listrik.

Menimbang, bahwa dari bukti-bukti diatas dan berdasarkan keterangan saksi dalam persidangan yakni saksi **Danny Pennimark Romy, Winston Andrew Lodwyk Dimara, Hatari HI Umar, Maruba Manurung** telah ternyata bahwa benar Tergugat melakukan pelanggaran kerja K3LLP yang sanksinya Pemutusan Hubungan Kerja, yakni tanpa kewenangan/ijin untuk menyuruh, melatih dan/atau membiarkan Pekerja/Buruh lain yang tidak memiliki lisensi atau non-pekerja mengoperasikan kendaraan atau peralatan lain milik perusahaan yang memerlukan lisensi khusus, sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 28 ayat (15) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi X Periode 2017-2019 dan Pasal 154A ayat (1) huruf K Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja klaster Ketenagakerjaan serta 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, dengan demikian petitum angka 3 (tiga) patutlah dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan petitum angka 4 (empat) dimana Penggugat pada pokoknya menyatakan, hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus terhitung sejak putusan ini diucapkan, maka majelis hakim mempertimbangkan;

Menimbang bahwa berdasarkan 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, dengan

*Halaman 48 dari 56 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jap*



demikian gugatan Penggugat dalam petitum angka 4 (empat) tidak beralasan hukum dan patutlah ditolak;

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 akibat Pemutusan Hubungan Kerja **sebelum dipotong dan diperhitungkan** dengan saldo dana pensiun Tergugat pada Dana Pensiun Freeport Indonesia adalah sebesar Rp471.662.235,00 (empat ratus tujuh puluh satu juta enam ratus enam puluh dua ribu dua ratus tiga puluh lima rupiah) sebelum dipotong pajak, maka majelis hakim mempertimbangkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 52 ayat (1) PP 35 tahun 2021 hak-hak Tergugat akibat Pemutusan Hubungan Kerja berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sebelum dipotong dan diperhitungkan dengan saldo dana pensiun Tergugat pada Dana Pensiun Freeport Indonesia adalah sebesar Rp471.662.235,00 (empat ratus tujuh puluh satu juta enam ratus enam puluh dua ribu dua ratus tiga puluh lima rupiah) sebelum dipotong pajak, oleh karena itu gugatan Penggugat dalam petitum angka 5 (lima) dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan petitum angka 6 (enam) dimana Penggugat pada pokoknya menyatakan, pembayaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja kepada Tergugat sebagaimana tersebut dalam diktum di atas **haruslah dipotong dan diperhitungkan dengan saldo dana pensiun Tergugat pada Dana Pensiun Freeport Indonesia** yang terkumpul hingga 03 Februari 2023 sebesar Rp1.014.514.931,00 (satu miliar empat belas juta lima ratus empat belas ribu sembilan ratus tiga puluh satu rupiah), dengan formulasi total saldo dana pensiun dikurangi total uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, sama dengan selisih yang dibayar oleh Penggugat, dengan perincian sesuai tabel sebagai berikut:

Nama Tergugat	Total Saldo Dana Pensiun Per 03 Februari 2023	Total Uang Pesangon sesuai ketentuan Pasal 52 ayat (1) PP 35/2021	Selisih Yang Dibayar Oleh Penggugat
Siswanto	Rp1.014.514.931,00	Rp471.662.235,00	Tidak terdapat selisih

, maka majelis hakim mempertimbangkan;



Menimbang bahwa berdasarkan bukti P-24a dan P-24b 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 akibat pemutusan hubungan kerja, sebesar Rp471.662.235,00 (empat ratus tujuh puluh satu juta enam ratus enam puluh dua ribu dua ratus tiga puluh lima rupiah) harus dipotong dan diperhitungkan dengan nilai DPFI Tergugat sebesar Rp1.014.514.931,00 (satu miliar empat belas juta lima ratus empat belas ribu sembilan ratus tiga puluh satu rupiah), sehingga tidak terdapat selisih yang harus dibayar oleh Penggugat terhadap Tergugat, oleh karena itu tuntutan Penggugat dalam petitum angka 6 (enam) tentang dana pensiun dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan petitum angka 7 (tujuh) dimana Penggugat pada pokoknya 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 Tergugat, sehingga tidak terdapat selisih yang harus dibayar oleh Penggugat kepada Tergugat**, maka majelis hakim mempertimbangkan bahwa petitum angka 7(tujuh) beralasan hukum dan patutlah dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan petitum angka 8 (delapan) dimana Penggugat pada pokoknya menyatakan, Penggugat untuk membayarkan Uang Penggantian Hak kepada Tergugat sebesar Rp37.852.990,00 (tiga puluh tujuh juta delapan ratus lima puluh dua ribu sembilan ratus sembilan puluh rupiah) sebelum dipotong pajak, maka majelis hakim mempertimbangkan petitum angka 8 (delapan) beralasan hukum dan patutlah dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan petitum angka 9 (sembilan) dimana Penggugat pada pokoknya menyatakan, upah proses Tergugat adalah upah pokok sebesar Rp32.528.430,00 (tiga puluh dua juta lima ratus dua puluh delapan ribu empat ratus tiga puluh rupiah) sebelum dipotong pajak yang dibayarkan oleh Penggugat kepada Tergugat setiap bulan selama 6 (enam) bulan berturut-turut terhitung sejak tanggal gugatan terdaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura, yakni  $6 \times \text{Rp}32.528.430,00 = \text{Rp}195.170.580,00$  (seratus sembilan



puluh lima juta seratus tujuh puluh ribu lima ratus delapan puluh rupiah) sebelum dipotong pajak, maka majelis hakim mempertimbangkan;

Menimbang, bahwa dari bukti bertanda P-15 berupa surat skorsing tertanggal 13 November 2018 diperoleh fakta bahwa Tergugat tidak lagi menjalankan pekerjaan sebagai karyawan PT Freeport Indonesia dengan jabatan terakhir sebagai General Foreman di Departemen Mine UG.

Menimbang bahwa berdasarkan 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, dengan demikian gugatan Penggugat dalam petitum angka 4 (empat) tentang upah proses, oleh karna itu petitum angka 9(sembilan) beralasan hukum dan patutlah dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan petitum angka 10 (sepuluh) 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;

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 10 (sepuluh) patutlah dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan petitum angka 11 (sebelas) dimana Penggugat pada pokoknya membebankan seluruh biaya yang timbul dalam perkara *a quo* kepada Tergugat, maka majelis hakim mempertimbangkan;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagiannya dan Tergugat ada di pihak yang kalah maka Tergugat dihukum membayar biaya perkara, 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 nilai gugatannya dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) dan oleh karena nilai gugatan Penggugat diatas Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Tergugat dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan, dengan demikian petitum angka 11 beralasan hukum dan dinyatakan dikabulkan.



Menimbang, bahwa oleh karena petitum angka 2(dua), 3(tiga), dan petitum angka 5(lima) sampai dengan petitum angka 11(sebelas) dikabulkan dan Petitum angka 4(empat) ditolak, maka beralasan hukum petitum angka 1 gugatan Penggugat dikabulkan sebagian.

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;

## **DALAM REKONVENSİ**

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

## **DALAM POKOK PERKARA**

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya dalam hal eksepsi tidak dapat diterima

## **DALAM REKONVENSİ**

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

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya
2. Menyatakan Penggugat Rekonvensi tidak melakukan pelanggaran pada Pasal 28 Ayat (15) PHI PTFI Edisi X 2017-2019, PHI PTFI Edisi XI 2020-2022, PHI PTFI Edisi XII 2022-2024
3. Menyatakan Penggugat Rekonvensi sebagai Pekerja PT Freeport Indonesia "PTFI" belum pernah terputus Hubungan Kerjanya atau tidak pernah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
4. Memerintahkan Tergugat Rekonvensi memanggil Penggugat Rekonvensi untuk dipekerjakan kembali pada tempat dan jabatan semula sejak Putusan perkara ini dibacakan, meskipun ada upaya hukum Kasasi;
5. Membayar denda (dwangsoom) sebesar Rp 2.500.000,- (*dua juta lima ratus ribu rupiah*) setiap harinya, apabila Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi tidak menjalankan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap;
6. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (Uitvoerbaar bij Vooraad), meskipun ada bantahan atau kasasi atau upaya hukum lainnya.
7. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar biaya perkara ini;

*Halaman 52 dari 56 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jap*



Menimbang, bahwa Majelis Hakim mempertimbangkan tuntutan Rekonvensi pada pokoknya sebagai berikut:

Menimbang, bahwa mengenai tuntutan Rekonvensi tentang membayar denda (dwangsoom) setiap harinya, apabila Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi tidak menjalankan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap, maka menurut Majelis selama persidangan perkara aquo Majelis hakim tidak melakukan tuntutan membayar denda (dwangsom) dan sita jaminan, sehingga tuntutan Rekonvensi dari Penggugat Rekonvensi tentang membayar denda tidak beralasan hukum, dan patutlah ditolak;

Menimbang, bahwa gugatan Rekonvensi, Penggugat Rekonvensi, mengenai tuntutan putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu (Uit Voorbaar Bijvoorraad), meskipun ada upaya hukum banding, kasasi atau Verzet, maka majelis hakim mempertimbangkan bahwa gugatan Rekonvensi, Penggugat Rekonvensi, tidak memenuhi syarat untuk dijatuhkan putusan serta merta (*uitvoorbaar bij voorraad*) sebagaimana diatur dalam Pasal 180 ayat (1) HIR/ Pasal, 191 Rbg, Pasal 57 Reglement Op De Rechtsveordering (RV) dan SEMA Nomor 3 Tahun 2000 tentang Putusan Serta Merta (*Uitvoerbaar bij voorraad*) dan Provisionil serta SEMA Nomor 4 Tahun 2001 tentang Permasalahan Putusan Serta Merta dan Provisionil, maka patutlah ditolak;

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

Menimbang, bahwa oleh karena dalam gugatan Rekonvensi perkara *a quo* ditolak dengan demikian Penggugat Rekonvensi (Tergugat dalam Konvensi) berada pada pihak yang kalah maka dari itu harus dibebankan untuk membayar perkara ini;

## **DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI**

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat Konvensi dikabulkan untuk sebagiannya dan gugatan Penggugat Rekonvensi ditolak untuk seluruhnya, maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditentukan bahwa pihak-pihak berperkara tidak dikenakan biaya yang nilai

*Halaman 53 dari 56 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jap*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

gugatannya dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), oleh karena nilai gugatan Penggugat Konvensi di atas Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) dan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi berada pada pihak yang kalah, maka Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi harus dihukum membayar semua biaya yang timbul dalam perkara ini, dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan;

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

## MENGADILI:

### DALAM EKSEPSI

1. Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

### DALAM POKOK PERKARA

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 serta Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XXII Periode 2022-2024 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi XII Periode 2022-2024 adalah sah dan mengikat bagi Penggugat dan Tergugat serta seluruh Pekerja Penggugat.
3. Menyatakan, Tergugat telah melakukan pelanggaran K3LLP yakni tanpa kewenangan/ijin untuk menyuruh, melatih dan/atau membiarkan Pekerja/Buruh lain yang tidak memiliki lisensi atau non-pekerja mengoperasikan kendaraan atau peralatan lain milik perusahaan yang memerlukan lisensi khusus, sebagaimana ketentuan Pasal 28 ayat (15) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi X Periode 2017-2019 dan Pasal 154A ayat (1) huruf K Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja klaster Ketenagakerjaan serta 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.
4. Menyatakan, hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus terhitung sejak putusan ini diucapkan.
5. Menghukum Penggugat untuk membayarkan hak-hak Tergugat berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja akibat Pemutusan

Halaman 54 dari 56 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/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)



Hubungan Kerja sebesar Rp471.662.235,00 (empat ratus tujuh puluh satu juta enam ratus enam puluh dua ribu dua ratus tiga puluh lima rupiah) sebelum dipotong pajak;

6. Menyatakan, pembayaran Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa kerja kepada Tergugat sebesar Rp471.662.235,00 (empat ratus tujuh puluh satu juta enam ratus enam puluh dua ribu dua ratus tiga puluh lima rupiah) **haruslah dipotong dan diperhitungkan dengan saldo dana pensiun Tergugat pada Dana Pensiun Freeport Indonesia** yang terkumpul hingga 03 Februari 2023 sebesar Rp1.014.514.931,00 (satu miliar empat belas juta lima ratus empat belas ribu sembilan ratus tiga puluh satu rupiah), **sehingga tidak terdapat selisih yang harus dibayar oleh Penggugat kepada Tergugat.**
7. Menghukum Penggugat untuk membayarkan Uang Penggantian Hak kepada Tergugat sebesar Rp37.852.990,00 (tiga puluh tujuh juta delapan ratus lima puluh dua ribu sembilan ratus sembilan puluh rupiah) sebelum dipotong pajak.
8. Menghukum Penggugat untuk membayarkan upah proses Tergugat sebesar 6 x Upah pokok Rp32.528.430,00 =Rp195.170.580,00 (seratus sembilan puluh lima juta seratus tujuh puluh ribu lima ratus delapan puluh rupiah) sebelum dipotong pajak.
9. Menyatakan, Penggugat tidak lagi berkewajiban membayar upah kepada Tergugat selain upah proses yang dibayar selama 6 (enam) bulan berturut-turut;
10. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

## **DALAM REKONVENSIS**

### **DALAM POKOK PERKARA:**

- Menolak gugatan Rekonvensi Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

### **DALAM KONVENSIS DAN REKONVENSIS**

- Membebaskan biaya perkara kepada Tergugat sejumlah Rp778.000,00 (tujuh ratus tujuh puluh delapan ribu rupiah)

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura, pada hari senin tanggal 5 Juni 2023, oleh kami, Zaka Talpatty, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Paulus Raiwaki, SE dan Yance Pakaila, ST, MM masing-masing Hakim Ad Hoc PHI sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jap tanggal 21

*Halaman 55 dari 56 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jap*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Februari 2023, putusan pada hari ini Rabu tanggal 7 Juni 2023 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota, dibantu oleh Kartika Napitupulu, S.H., sebagai Panitera Pengganti dan dihadiri oleh kuasa Penggugat dan tanpa dihadiri oleh pihak Tergugat maupun Kuasanya.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Paulus Raiwaki, SE

Zaka Talpatty, S.H., M.H.

Yance Pakaila, ST, MM

Panitera Pengganti,

Kartika Napitupulu, S.H.

## Perincian biaya :

1. Pendaftaran	Rp30.000,00
2. A T K	Rp75.000,00
3. Panggilan	Rp633.000,00
4. P N P B	Rp20.000,00
5. Materai	Rp10.000,00
6. Redaksi	<u>Rp10.000,00</u>
Jumlah	Rp778.000,00 (tujuh ratus tujuh puluh delapan ribu rupiah)

Halaman 56 dari 56 Putusan PHI Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jap