



PUTUSAN

Nomor 275 K/Pdt.Sus-PHI/2014

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG**

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial dalam tingkat kasasi memutuskan sebagai berikut dalam perkara antara:

PT FREEPORT INDONESIA, yang diwakili oleh Jonathan John Romainum, selaku Wakil Presiden hubungan industrial dan bertindak untuk dan atas nama PT Freeport Indonesia (Perusahaan), berkedudukan di Plaza 89 Lt. 5, Jalan HR. Rasuna Said Kav. X.7 No. 6 Jakarta Selatan, dalam hal ini memberi kuasa kepada Eus Tagius Berkasa, SH, Advokat pada Law Office Justitia dan Agustino Brotodiningrat, S.H dan kawan-kawan, para Karyawan PT Freeport Indonesia, kesemuanya beralamat di Jalan A. Yani No. 14 Timika, Kabupaten Mimika, Propinsi Papua, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 10 Oktober 2013, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

m e l a w a n

LUIS YUSIANUS IMBIRI, Karyawan PT Freeport Indonesia dengan Nomor ID Karyawan: 892598, sebagaimana data yang tercatat pada data Penggugat beralamat di Barak T (EX-RCMS), Kamar Nomor: C106, Mile 72, Ridge Camp, Tembagapura, Kabupaten Mimika, Provinsi Papua dan Jalan Dofonsoro Perumnas I Waena, Gg. Nusa Indah III Nomor 128, Jayapura, Provinsi Papua, sebagai Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Termohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Jayapura, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat diterima sebagai karyawan/pekerja terhitung tanggal 27 Agustus 2010 sampai dengan diajukannya gugatan *a quo* ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Kelas IA Jayapura, dengan tempat penerimaan Timika Papua, untuk selanjutnya ditugaskan sebagai Heavy Equipment Operator dan ditempatkan di daerah operasi

Hal. 1 dari 37 hal.Put.Nomor 275 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat di Papua, berdasarkan Perjanjian Kerja Nomor : 002339/Non Staff/Grs.Operations/FI/TIRA/08/2010/EXAPP tertanggal 27 Agustus 2010;

2. Bahwa berdasarkan Pasal 4 Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat Nomor: 002339/Non.Staff/Grs.Operations/FI/TPRA/08/2010/EX APP tertanggal 27 Agustus 2010 diatur bahwa : “Pekerja akan melalui masa percobaan selama 3 (tiga) bulan sejak Tanggal Penerimaan. Perusahaan atau Pekerja dapat memutus hubungan kerja selama Masa Percobaan”;
3. Bahwa lebih lanjut dalam Pasal Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat Nomor: 002339/Non Staff/Grs.Operations/FI/TPRA/08/2010/EX APP tertanggal 27 Agustus 2010 diatur mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang mengatur bahwa : “Perusahaan dapat memutus kerja dengan pihak Pekerja sebagaimana ditetapkan dalam hukum dan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan atau disebabkan pekerja melanggar salah satu ketentuan yang telah disepakati atau ditetapkan dalam Perjanjian ini, Perjanjian Kerja Bersama, Buku Pedoman Hubungan Industrial dan / atau kebijakan Perusahaan yang berlaku dari waktu ke waktu” ;
4. Bahwa jabatan terakhir Tergugat adalah sebagai Equipment Operator 3 dengan Grade E1 dengan upah pokok sebesar Rp.4.757.100,- (empat juta tujuh ratus lima puluh tujuh ribu seratus rupiah) setiap bulannya sebelum dipotong pajak ;
5. Bahwa antara Penggugat dan para pekerja dari Penggugat yang diwakili oleh Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) pada tanggal 13 Juli 2009 telah menyepakati dan menandatangani Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XVI Tahun 2009-2011 (PKB 2009-2011) dan Buku Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi VI Tahun 2009-2011 (BPHI 2009-2011) sebagai landasan hukum dalam menjembatani hubungan industrial antara Perusahaan dan pekerja untuk menyelesaikan permasalahan yang berhubungan dengan hubungan industrial ;
6. Bahwa dengan berlakunya PKB 2009 - 2011 dan BPHI 2009 - 2011 yang telah disepakati oleh PUK SP.KEP SPSI dan Penggugat, maka setiap ketentuan yang terdapat dalam PKB 2009 - 2011 dan BPHI 2009 - 2011 wajib untuk dipatuhi dan dilaksanakan oleh setiap dan/atau karyawan PT Freeport Indonesia termasuk Tergugat tanpa terkecuali karena bersifat mengikat sebagaimana ketentuan PKB 2009 - 2011 jo. BPHI 2009 - 2011 jo. Pasal 126 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) jo. Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Hal. 2 dari 37 hal.Put.Nomor 275 K/Pdt.Sus-PHI/2014



- (KUHPperdata) dimana atas setiap pelanggaran kerja akan dikenakan sanksi mengacu kepada ketentuan yang terdapat dalam BPHI 2009 - 2011 ;
7. Bahwa PKB 2009 - 2011 dan PHI 2009 - 2011 berlaku bagi seluruh karyawan PT Freeport Indonesia sebagai undang-undang dan bersifat khusus (*lex specialis derogate lex generalis*) ;
 8. Bahwa ketentuan Pasal 8 ayat (3) PKB 2011 - 2013, mengatur: "Perusahaan dan Pekerja wajib mentaati dan mematuhi Peraturan dan Tata Tertib Kerja yang tercantum dalam Buku PKB dan BPHI." ;
 9. Bahwa ketentuan Pasal 126 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) mengatur : "Pengusaha, serikat pekerja / serikat buruh dan pekerja / buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama." ;
 10. Bahwa ketentuan Pasal 1338 alinea 1 KUHPperdata mengatur: "Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya." ;
 11. Bahwa berdasarkan Tiket Pelanggaran (*Violation Ticket*) tertanggal 15 November 2010, dilaporkan bahwa pada tanggal 11 November 2010 terjadi insiden dimana Tergugat yang tengah mengendarai kendaraan Haul Truck 339 (HT#339) gagal mengendalikan kendaraan HT#339 sehingga menabrak dinding tebing dan mengakibatkan kerusakan pada tombol dan merusak kaca bagian depan kendaraan HT#339 ;
 12. Bahwa meskipun telah terjadi insiden yang membahayakan dirinya dan lingkungan kerja, namun Tergugat tidak segera berhenti atau memarkir kendaraan dan memeriksanya tetapi langsung melanjutkan perjalanan ;
 13. Bahwa berdasarkan Kebijakan Penggugat Nomor: FM-2003.13 tentang Manajemen Kendaraan Ringan (Kebijakan Kendaraan Ringan) dinyatakan bahwa apabila seorang karyawan mengisi suatu posisi dimana tanggung jawab atas kendaraan diserahkan kepadanya maka ia menjadi pengguna dan adalah pihak yang bertanggung jawab secara efektif atas kendaraan tersebut ;
 14. Bahwa Penggugat memiliki kebijakan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang berlaku di lingkungan perusahaan dan dituangkan dalam Sistem Manajemen Kesehatan, Keselamatan, Kerja PT Freeport Indonesia (FRESH), dimana semua karyawan termasuk Tergugat tanpa terkecuali bertanggung jawab dan berkewajiban untuk mematuhi dan melaksanakan kebijakan perusahaan atas prosedur dan praktek Kesehatan, Keselamatan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kerja (K3) di lingkungan Perusahaan ataupun ketika sedang menggunakan kendaraan milik Perusahaan ;

15. Bahwa pada saat terjadinya pelanggaran keselamatan kerja (safety) yang dilakukan oleh Tergugat, ternyata Tergugat masih dalam masa percobaan sebagaimana ketentuan Pasal 4 Perjanjian Kerja tertanggal 27 Agustus 2010 dan karenanya berdasarkan Pasal 4 jo 8 Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat, maka Penggugat dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat ;
16. Bahwa sebagai akibat insiden tersebut, berdasarkan kebijakan perusahaan maka pada tanggal 11 November 2011 dilakukan investigasi terhadap insiden tersebut ;
17. Bahwa hasil investigasi atas insiden tersebut menyatakan Tergugat terbukti melakukan upaya tidak benar sehingga melakukan pelanggaran yaitu bekerja/bergerak dalam kecepatan tidak wajar dan mengoperasikan alat pada kecepatan tidak sesuai dimana hal tersebut merupakan salah satu bentuk pelanggaran Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lindungan Lingkungan Pertambangan (K3LLP) ;
18. Bahwa sebagai akibat pelanggaran tersebut maka pada tanggal 15 November 2010, Tergugat secara resmi telah dibebastugaskan/skorsing (relief from duty) untuk proses investigasi sebagaimana ketentuan Pasal 25 ayat (1) BPHI 2009 - 2011 ;
19. Bahwa atas pelanggaran tersebut, Tergugat dengan jelas terbukti melakukan pelanggaran kerja atas K3LLP sebagaimana diatur dalam: "Pasal 17 ayat (37) BPHI 2009-2011 mengatur :
"Merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang, data, informasi, peralatan, perlengkapan milik Perusahaan dan/atau orang lain yang mengakibatkan kerugian serius bagi Perusahaan dengan sanksinya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).";
20. Bahwa Penggugat perlu menyampaikan kepada Majelis Hakim Yang Mulia bahwa berdasarkan kebijakan Perusahaan yang berlaku, maka setiap karyawan wajib melaporkan setiap insiden yang terjadi kepada atasan (Penyelia) ;
21. Bahwa Tergugat sebagai pengemudi kendaraan yang sedang bertugas bertanggung jawab atas pengoperasian kendaraan tersebut termasuk atas insiden tersebut dengan segera berhenti dan melakukan pemeriksaan untuk mengetahui akibat insiden yang sangat membahayakan keselamatan dirinya dan lingkungan kerjanya seperti apakah ada korban atukah ada kerusakan

Hal. 4 dari 37 hal.Put.Nomor 275 K/Pdt.Sus-PHI/2014



atau tidak namun tindakan Tergugat adalah justru tetap melanjutkan mengemudi kendaraan tersebut ;

22. Bahwa pada saat kejadian, Tergugat tidak langsung melaporkan insiden yang dialaminya kepada atasan (Penyedia), sehingga setelah mempertimbangkan fakta-fakta hukum diatas tentunya sudah berdasar bagi Penggugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Tergugat karena alasan mendesak sebagaimana diatur dalam ;

a. Pasal 29 BPHI 2009 - 2011 mengatur : "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan Tindakan Disiplin terakhir setelah usaha pencegahan, dan pembinaan serta perbaikan tidak membuahkan hasil yang memuaskan atau gagal, kecuali terhadap tindakan-tindakan tertentu yang dimungkinkan untuk diambil tindakan PHK oleh Perusahaan sesuai Ketentuan Perusahaan dan/atau peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku." ;

b. Pasal 31 BPHI 2009 – 2011 mengatur ;

1) Proses pidana hanya akan terlebih dahulu dilakukan dalam hal Karyawan melakukan kesalahan berat di lingkungan kerja sebagai berikut ;

a. memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika atau zat adiktif ;

b. melakukan kejahatan terhadap nyawa (pembunuhan) Karyawan, tamu atau orang lain ;

2) PHK karena Alasan mendesak yang mengakibatkan tidak memungkinkannya hubungan kerja dilanjutkan dengan dan guna menghindari hukuman ganda (*double punishment*) terhadap Karyawan yang diduga melakukan pelanggaran kerja yang dikategorikan sebagai kesalahan berat sebagaimana diatur dalam ex Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Proses PHK terhadap Karyawan tersebut dilakukan melalui lembaga PPHI, tanpa menunggu proses pidana atau keputusan hakim pidana yang berkekuatan hukum tetap." ;

23. Bahwa ketentuan Pasal 51 Ayat (1) butir d UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa : Perjanjian Kerja berakhir apabila : "Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja" ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

24. Bahwa dengan terjadinya pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat telah menyebabkan adanya perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dan Tergugat sehingga perlu dilakukan upaya perundingan Bipartit sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 3 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ;
25. Bahwa selanjutnya telah dilakukan upaya perundingan Bipartit sebanyak 1 (satu) kali, yaitu pada tanggal 1 Desember 2010, sebagai upaya untuk menyelesaikan perselisihan antara Penggugat dan Tergugat, namun tidak tercapai kata kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat ;
26. Bahwa karena dalam perundingan Bipartit tidak tercapai kesepakatan, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 4 ayat 1 UU 2/2004, maka pada tanggal 9 Desember 2010 Penggugat mengajukan pencatatan perselisihan industrial dengan Tergugat ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten (Disnaker) Mimika untuk diadakan upaya penyelesaian melalui Mediasi berdasarkan surat Nomor: 1556-13/IR/MED/XII/2010 tanggal 9 Desember 2010 ;
27. Bahwa selanjutnya dilaksanakan sidang mediasi dengan bantuan Mediator dan Disnaker sebanyak 2 (dua) kali yaitu pada tanggal 10 Januari 2011, dan 17 Januari 2011 tanpa mencapai kata sepakat sehingga Mediator mengeluarkan anjuran sebagaimana Surat Anjuran Nomor : 565/15/Anj/I/11 tertanggal 28 Januari 2011 yang pada pokoknya menganjurkan Penggugat untuk kembali mempekerjakan Tergugat dengan ketentuan bersyarat ;
28. Bahwa Tergugat tidak menerima dan menolak anjuran yang disampaikan oleh Mediator sebagaimana termuat dalam surat Penggugat Nomor 12372-13/IR/GEN/II/2011 tertanggal 4 Februari 2011 ;
29. Bahwa selanjutnya Mediator telah mengeluarkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tanggal 5 Februari 2011 ;
30. Bahwa dengan tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada tahap Bipartit dan Mediasi maka proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dan Tergugat dilanjutkan ke tingkat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Jayapura berdasarkan Pasal 14 ayat (1) UU 2/2004 ;
31. Bahwa untuk tidak menimbulkan preseden buruk dan/atau contoh yang tidak baik terhadap kinerja dalam Hubungan Industrial di kemudian hari sehubungan dengan penegakan Peraturan Perusahaan maupun Undang-Undang Ketenagakerjaan di lingkungan Perusahaan yang ditujukan demi

Hal. 6 dari 37 hal.Put.Nomor 275 K/Pdt.Sus-PHI/2014



terciptanya disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja yang baik serta bertanggung jawab bagi seluruh karyawan, maka adalah sah dan berdasar hukum bagi Majelis Hakim Yang Mulia mengizinkan Penggugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Tergugat ;

32. Bahwa Penggugat tetap melakukan pembayaran atas upah pokok Tergugat sebagaimana Slip Gaji bulan Januari, Februari dan Maret 2013 ;
33. Bahwa karenanya, apabila Majelis Hakim Yang Mulia mengizinkan Penggugat untuk melakukan PHK terhadap Tergugat maka besarnya hak-hak yang akan diterima oleh Tergugat yaitu sebesar Rp.8.228.500,- (delapan juta dua ratus dua puluh delapan ribu lima ratus rupiah) sebelum dikurangi pajak yang terdiri atas kompensasi sisa hari cuti dan relokasi perdiem, dengan rincian sebagai berikut ;

No	Rincian	Nilai
1.	Kompensasi sisa hari cuti	Rp. 7.928.500
2.	Relokasi perdiem	Rp. 300.000
Nilai keseluruhan sebelum di potong pajak		Rp. 8.228.500

34. Bahwa mengingat nilai gugatan *a quo* yakni nilai hak Tergugat yang akan dibayarkan oleh Penggugat adalah dibawah nilai Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta Rupiah) maka biaya yang timbul dalam perkara *a quo* dibebankan kepada Negara berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ;

Berdasarkan alasan-alasan tersebut diatas, Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri kelas 1A Jayapura agar memberikan putusan sebagai berikut:

Dalam Pokok Perkara ;

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri kelas 1A Jayapura berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo* ;
3. Menyatakan Tergugat bersalah karena telah melakukan pelanggaran Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lindungan Lingkungan Pertambangan (K3LLP) yakni merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang, data, informasi, peralatan, perlengkapan milik Perusahaan dan/atau orang lain yang mengakibatkan kerugian bagi Perusahaan ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menyatakan Tergugat bersalah karena telah melakukan pelanggaran kerja sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 17 ayat (37) Buku Pedoman Hubungan Industrial Edisi VI Tahun 2009 - 2011 jo. Pasal 8 ayat (3) Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi VI Tahun 2009 - 2011 jo. Pasal 61 Ayat (1) butir d jo Pasal 126 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 1338 KUHPerdata ;
5. Menyatakan Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja dalam masa percobaan sehingga dapat dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja oleh penggugat berdasarkan ketentuan Pasal 4 jo Pasal 8 Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat Nomor : 002339/NonStaff/Grs. Operations/FI/TPRA/08/2010/EX APP tertanggal 27 Agustus 2010;
6. Mengizinkan Penggugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat sehubungan dengan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat ;
7. Mengizinkan Penggugat untuk membayar hak-hak Tergugat yang akan diterima oleh Tergugat yaitu sebesar Rp.8.228.500,- (delapan juta dua ratus dua puluh delapan ribu lima rams rupiah) sebelum dikurangi pajak yang terdiri atas kompensasi sisa hari cuti dan relokasi perdiem, dengan rincian sebagai berikut ;

No	Rincian	Nilai
1.	Kompensasi sisa hari cuti	Rp. 7.928.500
2.	Relokasi perdiem	Rp. 300.000
Nilai keseluruhan sebelum di potong pajak		Rp. 8.228.500

8. Membebaskan seluruh biaya perkara yang timbul dalam perkara *a quo* kepada Negara ;

Atau apabila Majelis Hakim yang mulia berpendapat lain, Penggugat mohon putusan yang seadil-adilnya menuruh hukum (*ex aequo et bono*) ;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri kelas 1A Jayapura telah memberikan putusan Nomor 11/G/2013/PHI.JPR tanggal 4 Oktober 2013 yang amarnya sebagai berikut:

1. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima ;
2. Menyatakan biaya perkara sebesar nihil ditanggung oleh Negara ;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri kelas 1A Jayapura tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Pemohon Kasasi/Penggugat pada tanggal 4 Oktober 2013, terhadap putusan tersebut Pemohon Kasasi/Penggugat melalui kuasanya berdasarkan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

surat kuasa khusus tanggal 10 Oktober 2013 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 16 Oktober 2013, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 11/G/2013/PHI-JPR yang dibuat oleh Wakil Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri kelas 1A Jayapura, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri kelas 1A Jayapura pada tanggal 28 Oktober 2013;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Termohon Kasasi/Tergugat pada tanggal 29 Oktober 2013, kemudian Termohon Kasasi/Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri kelas 1A Jayapura pada tanggal 11 November 2013;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, sehingga permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa keberatan-keberatan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dalam memori kasasinya adalah:

1. Bahwa *Judex Facti* PHI Jayapura sama sekali tidak mempertimbangkan dasar pengajuan pemutusan hubungan kerja terhadap Termohon Kasasi, dimana Termohon Kasasi terbukti telah melakukan pelanggaran kerja dalam masa percobaan sehingga dapat diputuskan hubungan kerjanya (vide. Bukti P -1, jo. P - 8, jo. P - 9 jo. P - 23 jo. P - 27), yang juga diperkuat dengan keterangan saksi-saksi di bawah sumpah yakni: Sdr. Decky Derikius Jolemal, Sdr. Lambertus Nuho, dan Sdr. Nyoman Ariata yang telah menyatakan di muka persidangan bahwa sanksi terhadap pelanggaran keselamatan kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi adalah pemutusan hubungan kerja.
2. Bahwa dalam perkara *a quo* Pemohon Kasasi telah mengajukan dan menyerahkan kesimpulan atas pemeriksaan perkara *a quo* secara tertulis yang diserahkan dalam persidangan pada hari Jum'at tanggal 20 September 2013, akan tetapi *Judex Facti* PHI Jayapura tidak memuat isi kesimpulan dalam putusan perkara *a quo* dan juga tidak mempertimbangkannya dalam putusan perkara *a quo*. Putusan *Judex Facti* PHI Jayapura tidak didasarkan pada berita acara persidangan, sebagaimana dibuktikan dengan tidak dimuatnya Kesimpulan perkara yang

Hal. 9 dari 37 hal.Put.Nomor 275 K/Pdt.Sus-PHI/2014



diajukan oleh Pemohon Kasasi dalam putusan dan tidak dipertimbangkan dalam putusan atas perkara *a quo*.

3. Bahwa berdasarkan keterangan saksi-saksi di bawah sumpah yang diajukan oleh Pemohon Kasasi yakni: Sdr. Decky Derikius Jolemal, Sdr. Lambertus Nuho, dan Sdr. Nyoman Ariata, dimana ke-3 (tiga) saksi telah memberikan keterangan bahwa Tergugat/Termohon Kasasi terbukti melakukan pelanggaran kerja atas Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Lingkungan Pertambangan (K3LLP), akan tetapi *Judex Facti* PHI Jayapura dalam putusan perkara *a quo* tidak mempertimbangkan fakta yang terungkap dalam persidangan berdasarkan alat bukti saksi tersebut.
4. Bahwa alat bukti yang diajukan oleh Termohon Kasasi hanya mengacu pada 1 (satu) alat bukti tanpa didukung dengan alat bukti lain (saksi-saksi) sehingga tidak memenuhi batas minimal pembuktian akan tetapi alat bukti tersebut tetap menjadi dasar bagi *Judex Facti* PHI Jayapura dalam memutus perkara *a quo*.
5. Bahwa alat bukti tulisan/surat Bukti T - 4 yang diajukan oleh Termohon Kasasi adalah dalam bahasa Inggris dan belum diterjemahkan dalam bahasa Inggris.
6. Bahwa alat bukti tulisan/surat yang diajukan oleh Termohon Kasasi fakta hanya berupa bukti permulaan berupa dispatcher (*vide*. Bukti T - 4) dan rekaman (*record*) dispatcher (*vide*. Bukti T - 5) yang memerlukan penjelasan dari ahli atau bukti lain yang menguatkan bukti *a quo* karena tidak dapat dipahami oleh orang awam termasuk *Judex Facti* PHI Jayapura yang tidak memiliki keahlian atau kompetensi dalam ilmu pertambangan, sehingga karenanya alat bukti tulisan/surat tersebut tidak memiliki nilai pembuktian sempurna karena sifat dari alat bukti yang diajukan oleh Termohon Kasasi dalam perkara *a quo* masih bersifat alat bukti permulaan.
7. Bahwa alat bukti tulisan/surat yang diajukan Termohon Kasasi untuk membantah dalil Pemohon Kasasi yakni Bukti T-4 dan T-5 adalah merupakan fotocopy yang tidak didukung dengan dokumen asli sehingga ke-2 alat bukti tersebut adalah alat bukti yang tidak sah yang seharusnya tidak dipertimbangkan oleh *Judex Facti* PHI Jayapura, namun sungguh aneh karena *Judex Facti* PHI Jayapura bersikap aktif dengan menjadikan ke-2 alat bukti tulisan/surat tersebut sebagai dasar pertimbangan dalam memutus perkara *a quo*.
8. Bahwa pada tanggal 6 Juni 2013, Pemohon Kasasi telah mengajukan dan menyerahkan Replik secara tertulis dalam persidangan namun *Judex Facti*



PHI Jayapura dalam pertimbangannya justru menyatakan bahwa Pemohon Kasasi tidak mengajukan Replik secara tertulis sehingga Putusan *Judex Facti* PHI Jayapura dalam perkara *a quo* adalah cacat karena tidak mendasarkan pada fakta-fakta persidangan yang sebenarnya sebagaimana Berita Acara Persidangan.

9. Bahwa keterangan yang telah disampaikan oleh saksi-saksi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi di muka persidangan yang telah disumpah justru tidak dimuat secara utuh oleh *Judex Facti* PHI Jayapura sebagaimana fakta persidangan dalam putusan *a quo*.
10. Bahwa mengingat putusan *Judex Facti* PHI Jayapura dalam perkara *a quo* tidak didasarkan kepada Berita Acara Persidangan maka sudah seharusnya putusan perkara *a quo* dibatalkan oleh Yang Mulia Majelis Hakim Agung.

A. Tentang Perselisihan Hubungan Industrial

Bahwa perselisihan hubungan industrial antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi didasarkan pada Tiket Pelanggaran (*Violation Ticket*) tertanggal 15 November 2013 (vide. Bukti P-8), dimana pada tanggal 11 November 2010 terjadi insiden ketika Termohon Kasasi yang tengah mengendarai kendaraan Haul Truck 339 (HT#339) gagal mengendalikan kendaraan yang dioperasikannya sehingga menabrak dinding tebing dan mengakibatkan kerusakan pada tombol dan merusak kaca bagian depan kendaraan HT#339. Bahwa meskipun telah terjadi insiden keselamatan kerja (*safety*) yang membahayakan Termohon Kasasi sendiri maupun lingkungan kerja, namun Termohon Kasasi tidak berhenti untuk memarkir kendaraan dan memeriksa kendaraan ataupun langsung melaporkan insiden kecelakaan yang terkait dengan keselamatan kerja (*safety*) kepada atasan (*penyelia*) tetapi tetap melanjutkan perjalanan seakan-akan tidak terjadi insiden keselamatan kerja (*safety*).

Bahwa Pemohon Kasasi kemudian melakukan investigasi dimana Termohon Kasasi terbukti melakukan pelanggaran atas keselamatan dan kesehatan kerja yaitu bekerja/bergerak dalam kecepatan tidak wajar dan mengoperasikan kendaraan pada kecepatan tidak sesuai sebagaimana Laporan Supervisor Investigasi Insiden K3LLP tertanggal 11 November 2010 (vide. Bukti P-23). Bahwa atas insiden tersebut, Termohon Kasasi telah melakukan pelanggaran atas K3LLP atau pelanggaran atas keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 17 ayat (37) Buku

Hal. 11 dari 37 hal.Put.Nomor 275 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi VI Tahun 2009-2011 ("BPHI 2009-2011") yang mengatur:

"Merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang, data, informasi, peralatan, perlengkapan milik Perusahaan dan/atau orang lain yang mengakibatkan kerugian serius bagi Perusahaan dengan sanksinya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)."

Bahwa Pemohon Kasasi perlu menyampaikan kepada Yang Mulia Majelis Hakim Agung bahwa Pemohon Kasasi memiliki kebijakan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang berlaku di lingkungan perusahaan dan dituangkan dalam Sistem Manajemen Kesehatan, Keselamatan, Kerja PT Freeport Indonesia (FRESH) (vide. Bukti P-11), dimana semua pekerja termasuk Termohon Kasasi tanpa terkecuali bertanggung jawab dan berkewajiban untuk mematuhi dan melaksanakan kebijakan atas prosedur dan praktek Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3) di lingkungan Perusahaan ataupun ketika sedang menggunakan kendaraan milik Perusahaan. Mengingat insiden *a quo* dikategorikan sebagai pelanggaran atas keselamatan kerja dan bertentangan dengan Kebijakan Keselamatan Pemohon Kasasi maka untuk tidak menimbulkan preseden buruk dan/atau contoh yang tidak baik atas penegakan aturan perusahaan maka Pemohon Kasasi mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Termohon Kasasi di PHI Jayapura.

B. Tentang alasan-alasan pengajuan kasasi oleh Pemohon Kasasi dalam perkara *a quo*.

I. Tidak berwenang atau melampaui batas wewenang

Bahwa Termohon Kasasi pada pokoknya mendalilkan bahwa pelanggaran atas K3LLP terjadi tidak hanya dikarenakan kelalaian Termohon Kasasi tetapi juga disebabkan faktor alam dan faktor kendaraan yang dioperasikannya, bahkan Termohon Kasasi terkesan meragukan kendaraan yang dimiliki oleh Pemohon Kasasi dikarenakan prosedur pemeriksaan hanya dilakukan dengan kasat mata tanpa menggunakan prosedur standar.

Bahwa *Judex Facti* PHI Jayapura memasukkan bantahan dalil Termohon Kasasi ke dalam pertimbangan hukum sebagaimana tercantum pada halaman 17 Putusan Perkara *a quo* alinea 5 dan pada halaman 18 alinea 1 yang menyatakan:

"----- Menimbang, bahwa atas dalil Penggugat tersebut selanjutnya Tergugat melakukan bantahan yaitu, kecelakaan itu terjadi tidak semata



mata karena kelalaian Tergugat tetapi karena faktor alam dan faktor alat. Pada saat itu cuaca berkabut dengan jarak pandang yang terbatas. Ketika melewati Bundaran Ayam Hitam Ramp (A1), jalan menurun agak menikung ke kanan. Tergugat merasa bahwa ban belakang truk slip ke arah kiri. Tergugat berupaya untuk menstabilkan Truk agar tetap lurus. Namun tidak bisa mengendalikan laju truk, sehingga menabrak dinding gunung yang menyebabkan bumper depan sebelah kanan, Lampu dan tangga naik rusak. Tergugat merasa ragu dengan kondisi kendaraan karena prosedur cek list alat, hanya dilakukan dengan kasat mata tanpa prosedur standar VIM/EMS (*Electronic Monitoring System*). Setelah terjadi kecelakaan, posisi truk melintang di jalan sehingga dapat mengganggu lalu lintas kendaraan lain untuk melakukan aktifitas produksi. Untuk itu Tergugat berinisiatif memindahkan truk pada posisi yang aman dan berupaya untuk menstabilkan truk agar tetap lurus. Namun tidak bisa mengendalikan laju truk, sehingga menabrak dinding gunung yang menyebabkan bumper depan sebelah kanan, Lampu dan tangga naik rusak. Tergugat merasa ragu dengan kondisi kendaraan karena prosedur cek list alat, hanya dilakukan dengan kasat mata tanpa prosedur standar VIM/EMS (*Elektronik Monitoring System*). Setelah terjadi kecelakaan posisi truk melintang di jalan, sehingga dapat mengganggu lalu lintas kendaraan lain untuk melakukan aktifitas produksi. Untuk itu Tergugat berinisiatif memindahkan truk pada posisi yang aman dan diparkir dipinggir jalan agar tidak mengganggu lalu lintas kendaraan lain yang melakukan aktifitas produksi-----“;

Bahwa Pemohon Kasasi perlu menyampaikan kepada Yang Mulia Majelis Hakim Agung bahwa Termohon Kasasi tidak mengajukan bukti tertulis/surat dan bukti keterangan saksi untuk menguatkan dalil-dalil bantahannya dalam persidangan.

Bahwa ketika *Judex Facti* PHI Jayapura menjadikan dalil-dalil bantahan Termohon Kasasi sebagai dasar pertimbangan untuk memutus tanpa didukung dengan bukti tertulis/surat dan bukti keterangan saksi maka *Judex Facti* PHI Jayapura telah bersikap aktif atau melampaui kewenangannya dalam memutus perkara *a quo* mengingat tidak ada satupun bukti tulisan/surat dan bukti keterangan saksi yang membenarkan dalil-dalil bantahan Termohon Kasasi bahwa insiden terjadi faktor alam dan faktor kendaraan.



II. Bahwa *Judex Facti* Dalam Perkara *a quo* Telah Salah Menerapkan Atau Melanggar Hukum.

Bahwa Pemohon Kasasi sangatlah berkeberatan atas putusan *Judex Facti* PHI Jayapura dan karenanya menolak putusan *a quo*, karena *Judex Facti* PHI Jayapura dalam perkara *a quo* telah salah menerapkan hukum atau telah melakukan kesalahan penerapan hukum dan telah melanggar hukum yang berlaku. Berdasarkan hal-hal sebagai berikut:

a. *Judex Facti* PHI Jayapura Telah Salah Menerapkan Hukum

Bawa dasar *Judex Facti* PHI Jayapura untuk memutus dan menyatakan gugatan perkara *a quo* yang diajukan Penggugat/ Pemohon Kasasi tidak dapat diterima dikarenakan *Judex Facti* PHI Jayapura berpendapat bahwa Pemohon Kasasi harus memberlakukan proses pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Termohon Kasasi / Tergugat hendaknya mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU 13/2003") dimana harus ada tindakan pembinaan berupa Surat Peringatan yang bertahap. Bahwa lebih lanjut, *Judex Facti* PHI Jayapura berpendapat bahwa gugatan Pemohon Kasasi tidak berdasar hukum dan tidak diterima dikarenakan tidak adanya Putusan Hakim Pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkract*) terkait yang dialami Termohon Kasasi.

Dasar pertimbangan hukum *Judex Facti* PHI Jayapura sebagai berikut:

- Bahwa Termohon Kasasi sejak tanggal 27 Agustus 2010 telah diangkat menjadi Karyawan Pemohon Kasasi dengan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan. *Judex Facti* PHI Jayapura berpendapat bahwa UU 13/2003, tidak membedakan perlakuan PHK terhadap karyawan berstatus percobaan maupun tidak. Sehingga perlakuan proses PHK hendaknya mengacu pada UU 13/2003 dengan melakukan tindakan pembinaan berupa Surat Peringatan yang bertahap.
- Bahwa Pemohon Kasasi memohon kepada *Judex Facti* PHI Jayapura untuk menyatakan Termohon Kasasi bersalah karena telah melakukan pelanggaran K3LLP dimana memiliki kesamaan substansi dengan ketentuan dalam Passal 17 ayat (37) BPHI 2009-2011 yaitu: "Merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang, data, informasi, peralatan, perlengkapan milik



Perusahaan dan/atau orang lain yang mengakibatkan kerugian serius bagi Perusahaan dengan sanksinya adalah PHK”.

- Bahwa *Judex Facti* PHI Jayapura berpendapat bahwa merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang data, informasi, peralatan, perlengkapan milik Perusahaan dan/atau orang lain yang mengakibatkan kerugian serius bagi Perusahaan merupakan tindak pidana yang substansinya telah diatur dalam Pasal 158 UU 13/2003.
- Bahwa sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor: 012/PUU-1/2013 tanggal 28 Oktober 2004 tentang hak uji materiil Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, menyatakan bahwa ketentuan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dinyatakan tidak mempunyai kekuatan mengikat.
- Bahwa berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK//2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD Tahun 1945, Poin 3 huruf 1, menyatakan pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1)), dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
- Bahwa *Judex Facti* PHI Jayapura tidak menemukan adanya Putusan Hakim Pidana yang telah mempunyai hukum tetap (inkrach), maka *Judex Facti* PHI Jayapura berpendapat bahwa gugatan Pemohon Kasasi tidak berdasar hukum dan tidak diterima (*niet ontvankelijke verklaard*).

Bahwa terhadap pertimbangan hukum *Judex Facti* PHI Jayapura dalam memutus perkara *a quo*, Pemohon Kasasi akan menanggapi dalam Memori Kasasi ini dengan menguraikan dan membuktikan apakah *Judex Facti* PHI Jayapura benar atau salah dalam menerapkan hukum mengenai ketentuan dalam Pedoman Hubungan Industrial sehubungan dengan pelanggaran yang dilakukan oleh Termohon Kasasi.



- Bahwa berdasarkan pertimbangan *Judex Facti* PHI Jayapura, Termohon Kasasi sejak tanggal 27 Agustus 2010 adalah pekerja/karyawan Pemohon Kasasi dengan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan, dimana *Judex Facti* PHI Jayapura berpendapat bahwa UU 13/2003, tidak membedakan perlakuan PHK terhadap pekerja/karyawan berstatus percobaan maupun tidak. Sehingga proses PHK hendaknya mengacu pada ketentuan yang terdapat pada UU 13/2003 dengan melakukan tindakan pembinaan melalui pemberian Surat Peringatan yang bertahap.

Bahwa dalam pertimbangannya, *Judex Facti* PHI Jayapura dengan tegas mengakui bahwa Termohon Kasasi adalah pekerja/karyawan Pemohon Kasasi dengan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan sejak tanggal 27 Agustus 2010.

Bahwa perlu diketahui bahwa pelanggaran atas keselamatan kerja (K3LLP) yang dilakukan oleh Termohon Kasasi pada tanggal 15 November 2010 (*vide*.Bukti P-8, P-9 dan P-23) terjadi dalam rentang waktu masa percobaan 3 (tiga) bulan sehingga apabila dihitung berdasarkan perhitungan kalender maka jarak rentang waktu antara tanggal 27 Agustus 2010 yaitu saat perjanjian kerja ditandatangani sampai dengan tanggal 15 November 2010 yaitu saat terjadinya insiden pelanggaran keselamatan kerja adalah 80 (delapan puluh hari) atau 2 (dua) bulan 10 (sepuluh) hari. Oleh karena pelanggaran terjadi pada saat Termohon Kasasi masih dalam masa percobaan berdasarkan Perjanjian Kerja (*vide* Bukti P - 1) maka apabila mengacu kepada ketentuan Pasal 4 Jo. Pasal 8 Perjanjian Kerja menunjukkan bahwa antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi (*vide* Bukti P-1) telah menyepakati bahwa Pemohon Kasasi dapat memutuskan hubungan kerja dengan Termohon Kasasi selama Masa Percobaan apabila Termohon Kasasi melanggar Perjanjian Kerja Bersama, Buku Pedoman Hubungan Industrial dan/atau kebijakan Pemohon Kasasi yang berlaku dari waktu ke waktu.

Bahwa ketentuan Pasal 61 ayat (1) butir d UU 13/2003 menyatakan:

“(1) Perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.”



Bahwa ketentuan Pasal 4 Perjanjian Kerja (vide. Bukti P - 1) mengatur:

“Pekerja akan melalui masa percobaan selama tiga (3) bulan sejak Tanggal Penerimaan. Perusahaan atau Pekerja dapat memutuskan hubungan kerja selama Masa Percobaan.”

Bahwa mengingat pelanggaran atas K3LLP yang dilakukan oleh Termohon Kasasi terjadi pada saat Termohon Kasasi menjalani masa percobaan selama 3 (tiga) bulan, maka Pemohon Kasasi mempunyai kemampuan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Termohon Kasasi tanpa memberikan tindakan pembinaan sebagaimana telah disepakati bersama oleh Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi dalam perjanjian kerja (vide. Bukti P - 1).

- Bahwa *Judex Facti* PHI Jayapura dalam pertimbangannya berpendapat bahwa merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang data, informasi, peralatan, perlengkapan milik Perusahaan dan/atau orang lain yang mengakibatkan kerugian serius bagi Perusahaan merupakan tindak pidana yang substansinya telah diatur dalam Pasal 158 UU 13/2003.

Bahwa terhadap pertimbangan ini, Pemohon Kasasi akan memberikan perbandingan antara ketentuan-ketentuan dalam ketentuan Pasal 17 ayat (37) Buku Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi VI Tahun 2009-2011 (BPHI 2009-2011) dengan ketentuan Pasal 158 ayat (1) UU 13/2003.

a. Pasal 17 ayat (37)BPHI 2009-2011 mengatur:

“Merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang, data, informasi, peralatan, perlengkapan milik Perusahaan dan/atau orang lain yang mengakibatkan kerugian serius bagi Perusahaan dengan sanksinya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).”

b. Sedangkan Pasal 158 ayat (1) UU 13/2003 mengatur:

“Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

1. Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan;



2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
3. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja;
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian dilingkungan kerja;
5. Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerja;
6. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya ditempat kerja;
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara; atau
10. Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan Perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Bahwa *Judex Facti* PHI Jayapura dalam pertimbangannya menyebutkan bahwa perbuatan merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan dan atau orang lain merupakan tindakan pidana sebagaimana pasal 158 ayat (1) UU 13/2003. Dari pertimbangan tersebut terlihat ketidak-cermatan *Judex Facti* PHI Jayapura, mengingat yang didalilkan oleh Pemohon Kasasi sehubungan dengan perkara *a quo* adalah tindakan Termohon Kasasi yang melakukan pelanggaran atas Keselamatan Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 17 ayat (37) BPHI 2009-2011 yang sanksinya adalah PHK sedangkan tindakan yang dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1) UU 13/2003 adalah tindakan pidana dan tidak ada kaitannya dengan keselamatan kerja.

Bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut dapat diketahui bahwa *Judex Facti* PHI Jayapura menyamakan ketentuan Pasal 17 ayat (37) BPHI 2009-2011 dengan ketentuan Pasal 158 ayat (1)



huruf g, padahal tidak ada kesamaan dari segi esensi antara kedua pasal tersebut dimana Pasal 17 ayat (37) BPHI 2009-2011 tidak memuat kalimat "Dengan ceroboh atau sengaja" sedangkan dalam Pasal 158 ayat (1) huruf g memuat kalimat "Dengan ceroboh atau sengaja" yang notabene merupakan unsur-unsur yang dikenal dalam hukum Pidana.

Bahwa dengan demikian, pendapat *Judex Facti* PHI Jayapura bahwa ketentuan Pasal 17 ayat (37) BPHI 2009-2011 sama dengan ketentuan Pasal 158 ayat (1) huruf g adalah keliru dan sudah sepatutnya putusan *Judex Facti* PHI Jayapura dalam perkara *a quo* dibatalkan oleh Yang Mulia Majelis Hakim Agung.

b. *Judex Facti* PHI Jayapura Salah Dalam Menerapkan Beban Pembuktian.

Apabila dikaitkan dengan hukum pembuktian, maka beban pembuktian secara berimbang mengacu sebagai berikut:

11. Penggugat berkewajiban untuk membuktikan dalil gugatannya, dan

12. Tergugat berkewajiban untuk membuktikan dalil bantahannya.

Bahwa menurut M. Yahya Harahap pembebanan pembuktian yang berimbang itulah semestinya yang kemudian dijadikan dasar oleh hakim untuk menilai pembuktian pihak mana yang paling sempurna dan paling kuat, lebih lanjut apabila *Judex Facti* PHI Jayapura salah menerapkan pembebanan pembuktian maka Putusan *Judex Facti* PHI Jayapura dapat dibatalkan oleh *Judex Juris*.

Bahwa sehubungan dengan argumentasi diatas, maka apabila dikaitkan dengan fakta persidangan pada perkara *a quo*, Pemohon Kasasi membuktikan dalil gugatan untuk perkara *a quo*, berhasil membuktikan dalilnya dengan mengajukan 2 (dua) alat bukti yaitu alat bukti surat/tulisan, dan keterangan 3 orang saksi. Sedangkan, Termohon Kasasi membuktikan dalil bantahannya hanya berdasarkan 1 (satu) alat bukti yaitu bukti surat/tulisan yang tidak sesuai dengan batas minimal pembuktian yaitu 2 (dua) alat bukti dan harus memenuhi syarat formil dan materil. Bahwa berdasarkan fakta *a quo* maka sudah sepatutnya bagi bagi Yang Mulia Majelis Hakim Agung untuk membatalkan putusan *Judex Facti* PHI Jayapura atas perkara *a quo* dikarenakan Termohon Kasasi tidak dapat membuktikan dalil bantahannya.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa untuk menguatkan argumentasi Pemohon Kasasi, terdapat Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia yang dapat dijadikan rujukan atau dasar yakni:

- Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 1855 K/Pdt/1984, Tanggal 30 September 1985, yang menyatakan membatalkan putusan PT dikarenakan Penggugat berhasil membuktikan dalil gugatannya, sedangkan tergugat tidak berhasil membuktikan dalil bantahannya.
- Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 578 K/Pdt/1984, Tanggal 28 Agustus 1985, yang menyatakan PT telah keliru dalam meletakkan semua beban pembuktian kepada Penggugat.

c. Kesimpulan Pemohon Kasasi atas Proses Pemeriksaan Perkara Tidak Dimuat Dalam Putusan Maupun dalam Pertimbangan Hukum Putusan *a quo*.

Bahwa atas proses pemeriksaan perkara, Pemohon Kasasi telah mengajukan Kesimpulan dalam persidangan pada hari Jumat tanggal 20 September 2013, akan tetapi atas Kesimpulan yang diajukan tidak dicatat atau dimuat dalam putusan, maupun tidak dipertimbangkan oleh *Judex Facti* PHI Jayapura dalam pertimbangan hukum atas putusan *a quo*.

Bahwa dengan tidak dimuatnya Kesimpulan Pemohon Kasasi atau sengaja tidak dimuat maka terbukti putusan *a quo* tidak didasarkan pada berita acara persidangan sehingga telah menyebabkan putusan *a quo* tidak berdasar dan telah menyebabkan kesalahan penerapan hukum.

Bahwa mendasari pada Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Reg. No.: 820 K/Sip/1977 tertanggal 21 Februari 1980, yang telah menyatakan bahwa:

“Pengadilan Tinggi telah salah menerapkan hukum acara oleh sebab kesimpulan-kesimpulan yang diambil oleh Pengadilan Tinggi tidak berdasarkan pada pembuktian yang diajukan dalam persidangan sebagaimana tercantum dalam berita acara”.

(Termuat dalam Yurisprudensi Indonesia 1980 – I, Halaman 275).

Bahwa dengan tidak dimuatnya Kesimpulan Pemohon Kasasi dalam putusan, terbukti putusan *Judex Facti* PHI Jayapura tidak berdasarkan pada berita acara persidangan, sehingga terbukti *Judex*

Hal. 20 dari 37 hal.Put.Nomor 275 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Facti PHI Jayapura telah salah menerapkan hukum yang mengakibatkan batalnya putusan *Judex Facti* PHI Jayapura.

- d. Putusan *Judex Facti* PHI Jayapura Belum Cukup Pertimbangan Hukumnya.

Bahwa merujuk pada putusan *Judex Facti* PHI Jayapura, terlihat jelas bahwa *Judex Facti* PHI Jayapura dalam perkara *a quo* telah bersikap terlalui formil dan tidak memeriksa pokok perkara secara keseluruhan.

Bahwa sebagaimana uraian pada poin 1 (satu) diatas terbukti bahwa esensi ketentuan Pasal 17 ayat (37) BPHI 2009-2011 dengan ketentuan Pasal 158 ayat (1) huruf g adalah berbeda. Bahwa *Judex Facti* tidak secara cermat meneliti dan memeriksa perkara *a quo* mengingat Pemohon Kasasi menyampaikan kepada *Judex Facti* PHI Jayapura di dalam gugatannya Pasal 31 BPHI 2009-2011 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Mendesak, yang mengatur:

- 1) "Proses pidana hanya terlebih dahulu dilakukan dalam hal karyawan melakukan kesalahan berat di lingkungan kerja sebagai berikut:
 - a. Memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psicotropika atau zat adiktif;
 - b. Melakukan kejahatan terhadap nyawa (pembunuhan) karyawan, tamu atau orang lain.
- 2) PHK karena alasan mendesak yang mengakibatkan tidak memungkinkanya hubungan kerja dilakukan dengan dan guna menghindari hukum ganda (*double punishment*) terhadap karyawan yang diduga melakukan pelanggaran kerja yang dikategorikan sebagai kesalahan berat sebagaimana diatur dalam ex Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Proses PHK terhadap Karyawan tersebut dilakukan melalui lembaga PPHI, tanpa menunggu proses pidana atau keputusan hukum pidana yang berkekuatan hukum tetap."

Bahwa dapat diketahui berdasarkan BPHI proses pidana terhadap karyawan hanya dilakukan terhadap pelanggaran sehubungan dengan narkoba, psicotropika, maupun kejahatan terhadap nyawa (pembunuhan) sedangkan untuk pelanggaran diluar pasal tersebut maka proses penanganannya sesuai dengan BPHI 2009-2011.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa mendasari pada Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 672 K/SIP/1972 tertanggal 18 Oktober 1972, yang telah menyatakan:

“Putusan harus dibatalkan, karena tidak cukup pertimbangan (*niet voldoende gemotiveerd*) mengenai alat bukti dan nilai kekuatan pembuktian.”

Bahwa mengacu pada Putusan Mahkamah Agung dan tidak dipertimbangkannya Pasal 31 BPHI 2009-2011 oleh *Judex Facti* PHI Jayapura dalam memutus perkara *a quo* maka sangat jelas terbukti bahwa putusan *Judex Facti* PHI Jayapura tidak dan/atau belum cukup memperimbangkan ketentuan-ketentuan dalam BPHI 2009-2011.

Bahwa dengan tidak dan/atau belum cukup dipertimbangkannya perkara *a quo* oleh *Judex Facti* PHI Jayapura maka berakibat putusan *Judex Facti* PHI Jayapura batal.

III. *Judex Facti* Telah Lalai Memenuhi Syarat-Syarat Yang Diwajibkan Oleh Peraturan Perundang-Undangan Yang Mengancam Kelalain Itu Dengan Batalnya Putusan Yang Bersangkutan.

a. Putusan *Judex Facti* PHI Jayapura Tidak Didasarkan Pada Kebenaran dan Fakta Yang Terungkap dan Terbukti Dalam Persidangan.

Bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatan perkara *a quo*, Pemohon Kasasi dalam persidangan telah mengajukan 2 (dua) alat bukti yang terdiri dari 28 (dua puluh delapan) bukti surat/tulisan dan bukti keterangan dari 3 (tiga) orang Saksi di bawah sumpah.

Bahwa berdasarkan akta bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi di muka persidangan seluruh bukti surat/tulisan yang diajukan oleh Pemohon Kasasi adalah asli, tetapi sebagaimana dalam pertimbangan Putusan *Judex Facti* PHI Jayapura halaman 12 dan 13, *Judex Facti* PHI Jayapura menganggap bukti yang diajukan Pemohon Kasasi fotocopy tanpa menyatakan keaslian dari bukti yang diajukan. Sehingga sangat jelas bahwa *Judex Facti* PHI Jayapura telah sengaja mengubah atau menurunkan nilai pembuktian dari suatu bukti dari asli menjadi fotocopy yang merugikan bagi Pemohon Kasasi karena akan menyebabkan kesalahan dalam putusan perkara *a quo*.

Hal. 22 dari 37 hal.Put.Nomor 275 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Bahwa terhadap perubahan bukti dari asli menjadi fotocopy telah menyebabkan kesalahan dalam pertimbangan *Judex Facti* PHI Jayapura.

Bahwa Pemohon Kasasi telah mengajukan bukti tambahan yang disampaikan dalam persidangan telah dicatatkan juga dalam Berita Acara Persidangan, yaitu berupa:

- Asli, SHE Preliminary Equipment Accident Report (Laporan Kecelakaan) sebagai Bukti P-27.
- Asli, Ketentuan Pasal 31 ayat (1) dan (2) BPHI PT Freeport Indoneisa Edisi VI Tahun 2009-2011 sebagai Bukti P-28.

Bahwa pengajuan bukti tambahan ini adalah dengan maksud untuk menguatkan dalil Pemohon Kasasi bahwa Termohon Kasasi telah melakukan pelanggaran K3LLP dan menunjukkan bahwa BPHI 2009-2011 mengatur tentang PHK dengan alasan mendesak serta proses pidana berdasarkan hanya akan dilakukan terlebih dahulu untuk pelanggaran yang berkaitan dengan narkoba dan pembunuhan.

Bahwa ternyata bukti tersebut, tidak dipertimbangkan oleh *Judex Facti* PHI Jayapura, bahkan *Judex Facti* PHI Jayapura berpendapat bahwa terhadap perkara *a quo* merupakan tindak pidana yang sebagaimana telah diatur dalam pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dimana berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 012/PUU-I/2003, pasal tersebut sudah tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat dan tidak dipergunakan lagi sebagai dasar/acuan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bahwa mengingat *Judex Facti* PHI Jayapura tidak dan belum mempertimbangkan pokok perkara dan fakta-fakta yang terbukti dalam persidangan maka tindakan *Judex Facti* PHI Jayapura yang telah melalaikan syarat-syarat yang diwajibkan oleh perundang-undangan mengakibatkan batalnya putusan yang bersangkutan.

Bahwa ketentuan Pasal 102 ayat (1) huruf d UU 2/2004 mengatur: Putusan Pengadilan harus memuat :

“Pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan serta hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa.”



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa lebih lanjut dalam ketentuan Pasal 102 ayat (2) UU 2/2004 dengan tegas mengatur mengenai sanksi yang berbunyi:

“Tidak dipenuhinya salah satu ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat menyebabkan batalnya putusan Pengadilan Hubungan Industrial.”

Bahwa untuk menguatkan agurmentasi Pemohon Kasasi maka Pemohon Kasasi perlu menyampaikan Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Reg. No.: 820 K/Sip/1977 tertanggal 21 Februari 1980 yang menyatakan:

“Pengadilan Tinggi telah salah menerapkan hukum acara oleh sebab kesimpulan-kesimpulan yang diambil oleh Pengadilan Tinggi tidak berdasarkan pada pembuktian yang diajukan dalam persidangan sebagaimana tercantum dalam berita acara”.

(Termuat dalam Yurisprudensi Indonesia 1980 – I, Halaman 275).

Bahwa memperhatikan Putusan *Judex Facti* PHI Jayapura dalam memutus perkara *a quo* tanpa mempertimbangkan pokok perkara dan fakta-fakta yang terbukti dipersidangan, hal mana dibuktikan dalam putusan *Judex Facti* PHI Jayapura tidak memuat pertimbangan hukum mengenai pokok perkara dan fakta-fakta persidangan yang terungkap dan terbukti dalam persidangan yang seharusnya mendasari putusan *a quo*.

Bahwa dengan demikian berdasarkan ketentuan Pasal 102 ayat (1) huruf d dan ayat (2) UU 2/2004 maupun Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Reg No.: 820 K/Sip/1977 tertanggal 21 Februari 1980 maka adalah sah dan berdasar hukum apabila Putusan *Judex Facti* PHI Jayapura untuk dinyatakan batal.

- b. Putusan *Judex Facti* PHI Jayapura Bertentangan Dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE-13/MEN/SH-HK/II/2005, Tentang PUTUSAN Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Bahwa merujuk pada Putusan PHI Jayapura Nomor: 11/G/2013/PHI.JPR tertanggal 4 Oktober 2013, yang berdasarkan pertimbangan hukumnya kemudian menyatakan menolak Permohonan Ijin Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Termohon Kasasi dengan dasar pertimbangan bahwa dalam perkara *a quo*

Hal. 24 dari 37 hal.Put.Nomor 275 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Judex Facti PHI Jayapura tidak menemukan adanya Putusan Hakim Pidana yang telah mempunyai hukum tetap (*inkrach*), tanpa mendasarkan pada ketentuan dan atau dasar hukum yang berlaku serta tidak mempertimbangkan bukti dan data yang telah diajukan dalam persidangan perkara *a quo*.

Bahwa berdasarkan ketentuan Butir 4 (empat) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, mengatur:

”Dalam hal terdapat “alasan mendesak” yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, maka pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”

Bahwa berdasarkan pada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, terlihat jelas bahwa putusan *Judex Facti* PHI Jayapura dalam perkara *a quo* tidak mempertimbangkan alasan mendesak pengajuan perkara *a quo*, dikarenakan berdasarkan surat edaran tersebut terlihat jelas bahwa gugatan Pemohon Kasasi mempunyai dasar hukum untuk di periksa dan diadili oleh *Judex Facti* PHI Jayapura.

Bahwa sehubungan dengan pelanggaran kerja yang telah dilakukan oleh Termohon Kasasi yang sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) dan tidak semua ketentuan dalam Buku Pedoman Hubungan Industrial (BPHI) PTFI Edisi VI tahun 2009-2011 yang dilanggar oleh Termohon kasasi merupakan esensi dari ketentuan Pasal 158 ayat (1) UU 13/2003 maka adalah sangat tidak benar jika kemudian *Judex Facti* PHI Jayapura dalam perkara *a quo*, hanya menilai sepintas lalu atas perkara *a quo* dan bersikap terlalu formal, tanpa mempertimbangkan dasar hukum, perjanjian yang ada dan bukti-bukti yang diajukan maupun adanya Surat Edaran dari



Kementerian Tenaga Kerja yang masih berlaku sampai dengan saat ini.

Bahwa dengan demikian adalah sah dan berdasar hukum apabila atas putusan *a quo Judex Facti* PHI Jayapura untuk dibatalkan karena tidak cukup mempertimbangkan dan bertentangan dengan ketentuan undang-undang maupun perjanjian yang ada yang telah disepakati bersama dan berlaku undang-undang bagi Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi.

- c. Putusan *Judex Facti* PHI Jayapura Telah Melanggar Asas Hukum Keadilan dan Keadilan Yang Berlaku dan Tumbuh Di Masyarakat Bahwa ketentuan Pasal 100 UU 2/2004 mengatur:

“Dalam mengambil putusan, majelis hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan.”

Bahwa ketentuan Pasal 45 PKB 2009-2011 mengatur:

“Dalam masa percobaan, Perusahaan atau Pekerja berhak dan bebas untuk memutuskan hubungan kerja setiap saat sebagaimana diatur di dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila terjadi PHK pada masa percobaan ini dan ternyata Pekerja tersebut dalam keadaan sakit, maka pelaksanaan pemulangan Pekerja ke tempat penerimaan ditunda sampai yang bersangkutan dianggap sembuh atau diijinkan untuk pulang oleh dokter Perusahaan.”

Bahwa mendasari pada ketentuan Pasal 100 UU 2/2004 yang telah mengatur bahwa Majelis Hakim dalam mengambil Putusan harus mempertimbangkan Perjanjian yang ada dalam perkara ini yakni PKB 2009-2011 dan PHI 2009-2011 yang mana telah disusun dan disepakati bersama oleh para pekerja yang diwakili oleh PUK SP-KEP SPSI dan Pengusaha (Pemohon Kasasi) yang untuk perkara *a quo* telah diatur dalam Pasal 45 PKB 2009-2011.

Bahwa dengan adanya kebiasaan dan kesepakatan sebagaimana diatur dalam PKB 2009-2011 dan PHI 2009-2011, sehingga apabila setiap pelanggaran kerja tidak ditindak sesuai dengan peraturan yang telah dibuat dan disepakati bersama, maka akan menimbulkan ketidak-adilan bagi para pekerja yang lain dan akan menjadi preseden buruk, sehingga adalah sangat memenuhi rasa keadilan apabila atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi yang faktanya dikenakan sanksi adalah



pemutusan hubungan kerja untuk ditindak sesuai dengan ketentuan yang ada dalam PKB 2009-2011 dan PHI 2009-2011.

Bahwa ketentuan Pasal 126 ayat (1) UU 13/2003 mengatur:

“Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.”

Bahwa ketentuan Pasal 1338 alinea 1 KUHPerdata mengatur:

“Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang yang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.”

Bahwa ketentuan Pasal 8 ayat (3) Peraturan dan Tata Tertib Kerja PKB 2009-2011 mengatur:

“Perusahaan dan pekerja wajib menaati dan mematuhi peraturan dan tata tertib kerja yang tercantum dalam buku PKB dan BPHI.”

Bahwa ketentuan Pasal 100 UU 2/2004 mengatur:

“Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan.”

Bahwa berdasarkan ketentuan-ketentuan tersebut secara hukum keberlakuan PKB 2009-2011 dan BPHI 2009-2011 merupakan undang-undang dan mengikat bagi seluruh karyawan PT Freeport Indonesia serta bersifat khusus (*lex specialis derogat lex generalis*).

Bahwa dengan demikian terlihat jelas bahwa *Judex Facti* PHI Jayapura dalam memutus perkara *a quo* tidak mendasarkan dan tidak mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 100 UU 2/2004 jo. Pasal 45 PKB 2009-2011, sehingga adalah sah dan berdasar hukum bagi Yang Mulia Majelis Hakim Agung untuk menyatakan putusan *Judex Facti* PHI Jayapura dalam perkara *a quo* adalah batal dan tidak berkekuatan hukum.

d. Kekuatan Eksekutorial Suatu Perjanjian

Bahwa merujuk pada Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XVI Tahun 2009-2011 (PKB 2009-2011) dan Buku Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi XVI Tahun 2009-2011 (BPHI 2009-2011) yang telah disepakatai dan ditandatangani oleh Pemohon Kasasi dan PUK SP-KEP SPSI yang berlaku bagi seluruh karyawan PT Freeport Indonesia



sebagai undang-undang dan bersifat khusus (*lex specialis derogate lex generalis*) sejak ditandatangani pada tanggal 6 Juli 2009 disaksikan oleh Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.

Bahwa sebagaimana ketentuan Pasal 45 PKB 2009-2011 jo. Pasal 1338 KUHPerdara jo. Pasal 126 ayat (1) UU 13/2003 jo. Pasal 100 UU 2/2004 maka PKB 2009-2011 dan PHI 2009-2011 memiliki kekuatan Eksekutorial karena telah menyepakati ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dimana Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi dapat memutuskan hubungan kerja setiap saat dalam selama masa percobaan, sehingga dalam hal Termohon Kasasi melakukan pelanggaran atas keselamatan kerja pada masa percobaan maka Pemohon Kasasi memiliki kewenangan eksekutorial untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Termohon Kasasi tanpa harus memberikan pembinaan.

Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas maka *Judex Facti* PHI Jayapura telah lalai dalam memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan dengan mengenyampingkan ketentuan dalam Pasal 45 PKB 2009-2011 jo. Pasal 1338 KUHPerdara jo. Pasal 126 ayat (1) UU 13/2003 jo. Pasal 100 UU 2/2004 sehingga terlihat jelas bahwa putusan *Judex Facti* PHI Jayapura telah bertentangan dengan perundang-undangan dan sudah seharusnya putusan *Judex Facti* PHI Jayapura batal.

IV. Tentang PKB 2009-2011 dan PHI 2009-2011 dikorelasikan dengan ketentuan undang-undang.

1. Tentang Perjanjian Kerja Bersama dan Buku Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia.

Bahwa Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indoensia Edisi XVI Tahun 2009-2011 (PKB 2009-2011) dan Buku Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi VI Tahun 2009-2011 (BPHI 2009-2011) memuat yakni:

- a. Hak dan kewajiban Pengusaha
- b. Hak dan Kewajiban pekerja/buruh
- c. Syarat kerja



- d. Tata tertib perusahaan
- e. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan

PKB 2009-2011 dan BPHI 2009-2011 juga memuat peraturan-peraturan dan tata tertib yang belum diatur oleh undang-undang dengan tingkatan sanksi sampai dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Bahwa dalam ketentuan Pasal 45 PKB 2009-2011 telah mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan dimana Perusahaan dan Pekerja dapat memutuskan hubungan kerja setiap saat dalam masa percobaan, dimana ketentuan Pasal 45 PKB 2009-2011 berbunyi:

Bahwa ketentuan Pasal 45 PKB 2009-2011 mengatur:

“Dalam masa percobaan, Perusahaan atau Pekerja berhak dan bebas untuk memutuskan hubungan kerja setiap saat sebagaimana diatur di dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Bahwa sebagaimana telah diuraikan oleh Pemohon Kasasi, maka Termohon Kasasi terbukti telah melakukan pelanggaran atas keselamatan kerja pada tanggal 15 November 2010 yang terjadi pada hari ke-80 (delapan puluh) atau bulan ke-2 (dua) hari ke-10 (sepuluh) saat Termohon Kasasi masih menjalani masa percobaan 3 (tiga) bulan berdasarkan ketentuan Pasal 4 Perjanjian Kerja (vide. Bukti P - 1, jo. P - 8 jo. P - 9 jo. P - 23 jo. P - 27) sebagaimana dalil Pemohon Kasasi. Kinerja Termohon Kasasi selama masa percobaan juga tidak menunjukkan hasil yang baik sebagaimana hasil evaluasi karyawan selama masa percobaan (vide. Bukti P - 26).

Bahwa oleh karenanya adalah sah dan berdasar hukum bagi Pemohon Kasasi untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Termohon Kasasi sebagaimana telah disepakati bersama dalam ketentuan PKB 2009-2011 dan PHI 2009-2011.

2. Tentang Ketentuan Dalam Pasal 126 ayat (1) UU 13/2003

Bahwa ketentuan Pasal 126 ayat (1) UU 13/2003 mengatur:

“Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.”

Bahwa merujuk dan memperhatikan ketentuan Pasal 126 ayat (1) UU 13/2003 membuktikan bahwa baik antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi harus tunduk pada ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama, dan oleh karenanya terdapat kewajiban hukum sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport



Indonesia Edisi XVI Tahun 2009-2011 dan Buku Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi VI Tahun 2009-2011.

Bahwa Termohon Kasasi terbukti telah melakukan pelanggaran atas keselamatan kerja dan juga terbukti bahwa pelanggaran atas keselamatan kerja terjadi tanggal 15 November 2010 yang menunjukkan bahwa pelanggaran terjadi pada saat Termohon Kasasi menjalani masa percobaan sehingga Pemohon Kasasi mempunyai kekuatan eksekutorial untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Termohon Kasasi sebagaimana telah disepakati dalam ketentuan Pasal 4 Perjanjian Kerja (*vide*. Bukti P - 1) jo. Pasal 45 PKB 2009-2011, oleh karenanya adalah sah dan berdasar hukum untuk menyatakan batalnya putusan *Judex Facti* PHI Jayapura dalam perkara *a quo*.

3. Tentang Ketentuan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Bahwa ketentuan pasal 1338 KUHPerdata mengatur:

“Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya.”

Bahwa merujuk pada PKB 2009-2011 dan PHI 2009-2011 yang dibuat oleh para pekerja yang diwakili oleh PUK SP-KEP SPSI dan Pengusaha telah disepakati bersama oleh karena berlaku sebagai undang-undang bagi Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi.

Bahwa mengingat PKB 2009-2011 dan BPHI 2009-2011 merupakan undang-undang yang wajib dilaksanakan bagi Pemohon Kasasi sebagai Pengusaha dan pekerjanya termasuk Termohon Kasasi, lebih lanjut kedua belah pihak juga telah menyepakati dapat melakukan pemutusan hubungan kerja selama masa percobaan sebagaimana ketentuan Pasal 4 Perjanjian Kerja (*vide*. Bukti P - 1).

Bahwa ketentuan Pasal 45 PKB 2009-2011 mengatur:

“Dalam masa percobaan, Perusahaan atau Pekerja berhak dan bebas untuk memutuskan hubungan kerja setiap saat sebagaimana diatur di dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Bahwa ketentuan Pasal 4 Perjanjian Kerja (*vide*. Bukti P - 1) mengatur:

“Pekerja akan melalui masa percobaan selama tiga (3) bulan sejak Tanggal Penerimaan. Perusahaan atau Pekerja dapat memutuskan hubungan kerja selama Masa Percobaan.”

Berdasarkan fakta diatas apabila dikorelasikan dengan Pelanggaran K3LLP yang dilakukan Termohon Kasasi, jelas bahwa Termohon Kasasi



terbukti telah melakukan pelanggaran atas K3LLP yang diatur dalam pasal 17 ayat (37) BPHI 2009-2011 dengan sanksi adalah PHK yang terjadi pada saat Termohon Kasasi menjalani masa percobaan, sehingga sudah sepatutnyalah Pemohon Kasasi mempunyai kewenangan eksekutorial untuk melakukan pemutusan hubungan kerja atas pelanggaran K3LLP yang dilakukan oleh Termohon Kasasi pada masa percobaan tanpa syarat pemberian pembinaan.

4. Tentang Ketentuan Pasal 100 UU 2/2004

Bahwa ketentuan Pasal 100 UU 2/2004 mengatur:

“Dalam mengambil putusan, majelis hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan.”

Bahwa memperhatikan ketentuan Pasal 100 UU 2/2004 yang telah mengatur bahwa *Judex Facti* PHI Jayapura dalam mengambil Putusan harus mempertimbangkan perjanjian yang telah ada yaitu Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XVI Tahun Tahun 2009-2011 (PKB 2009-2011) dan Buku Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi VI Tahun 2009-2011 (BPHI 2009-2011) yang faktanya telah disusun dan disepakati bersama oleh para Pekerja yang diwakili oleh PUK SP-KEP SPSI dan Pengusaha (Pemohon Kasasi).

Bahwa dengan adanya kebiasaan sebagaimana diatur dalam PKB 2009-2011 dan PHI 2009-2011, sehingga jika setiap pelanggaran kerja yang terjadi tidak ditindak sesuai dengan peraturan yang telah dibuat dan disepakati bersama, maka akan menimbulkan ketidak-adilan bagi para pekerja yang lain dan akan menjadi preseden buruk, sehingga adalah sangat memenuhi rasa keadilan apabila atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi yang faktanya sanksinya adalah Pemutusan Hubungan Kerja untuk ditindak sesuai dengan ketentuan yang ada sebagaimana diatur dalam PKB 2009-2011 dan PHI 2009-2011.

Bahwa berdasarkan uraian yuridis tersebut diatas adalah terbukti bahwa undang-undang sangat mengedepankan dan memperhatikan apa yang telah diatur dalam Peraturan Perusahaan, Perjanjian kerja dan Perjanjian Bersama, dan lagipula PKB 2009-2011 dan PHI 2009-2011 yang telah disepakati bersama berisikan syarat kerja dan hak dan kewajiban dari pekerja dan Pengusaha yang belum diatur dalam undang-undang, sehingga adalah sah dan berdasar hukum untuk memeriksa dan mengadili putusan *Judex Facti* PHI Jayapura. Untuk itu,



Pemohon Kasasi memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Agung untuk mengadili sendiri atas perkara *a quo* dengan mengabulkan permohonan Kasasi dari Pemohon Kasasi.

Bahwa untuk itu atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi terbukti telah tidak mendapatkan pertimbangan *yuridis* dari *Judex Facti* PHI Jayapura, sedangkan sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 1338 KUHPerduta atas perjanjian bersama yang terjadi antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi merupakan undang-undang, akan tetapi akan ketentuan tersebut tidak mendapatkan pertimbangan *yuridis* yang cermat oleh *Judex Facti* PHI Jayapura, sedangkan menurut ketentuan Pasal 100 UU 2/2004 telah mengharuskan majelis hakim untuk mempertimbangkan perjanjian yang ada yaitu Pasal 4 Perjanjian Kerja (*vide*. Bukti P - 1) jo. Pasal 45 PKB 2009-2011.

Bahwa merujuk pada putusan *Judex Facti* PHI Jayapura dikorelasikan dengan pelanggaran kerja dan bukti bukti yang diajukan dalam perkara *a quo*, terbukti bahwa *Judex Facti* PHI Jayapura telah memutus perkara *a quo* dengan tidak mempertimbangkan "Hukum, Perjanjian yang ada kebiasaan dan keadilan" sebagaimana yang telah disepakati dalam PKB 2009-2011 dan PHI 2009-2011.

C. Tentang Pertimbangan Hukumnya

Bahwa Pemohon Kasasi juga akan menguraikan keberatan atas pertimbangan hukum *Judex Facti* PHI Jayapura, untuk memperlihatkan kekeliruan *Judex Facti* PHI Jayapura dalam memutus perkara *a quo*:

1. Bahwa pertimbangan hukum dimakud sebagaimana termuat dalam putusan halaman 18 (delapan belas) alinea 2 dan 3 adalah sebagai berikut:

-----Menimbang, bahwa berdasarkan bukti tulisan/surat (P-1), (P-2), (P-3), (P-4), (T-1), (T-2), (T-3), (T-5), dan (T-7), Tergugat pada awalnya peserta pemagangan dari Institut Pertambangan Nemangkawai beralamat di Light Industrial Park (LIP), Kuala Kencana- Timika 99920 Papua. Namun sejak tanggal 27 Agustus 2010 Tergugat telah diangkat menjadi Karyawan PT Freeport Indonesia dengan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan. Majelis Hakim berpendapat bahwa UU Nomor 13 Tahun 2003, tidak membedakan perlakuan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan berstatus percobaan maupun tidak. Sehingga perlakuan proses pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat, hendaknya mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.



Karena Penggugat serta merta melakukan proses pemutusan kerja tanpa ada tindakan pembinaan berupa Surat Peringatan yang bertahap, maka proses pemutusan hubungan kerja ini tidak dapat diterima;

-----Menimbang, bahwa Majelis Hakim tidak menemukan adanya upaya Penggugat untuk melakukan upaya pencegahan, dan perbaikan terhadap insiden yang dialami Tergugat pada tanggal 11 November 2010 sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 29 BPHI PT Freeport Indonesia edisi Tahun 2009-2011;

Bahwa terhadap pertimbangan ini Pemohon Kasasi berkeberatan dengan pertimbangan ini dikarenakan Termohon Kasasi menjadi pekerja/karyawan Pemohon Kasasi sejak tanggal 27 Agustus 2010 berdasarkan Perjanjian Kerja Nomor: 002339/Non Staff/Grs. Operations/FI/TPRA/08/2010/EX App (vide. Bukti P-1), dan apabila mengacu pada tanggal terjadinya insiden pelanggaran keselamatan kerja yaitu 11 November 2010 maka insiden tersebut terjadi dalam masa percobaan. Berdasarkan Evaluasi Prestasi Karyawan Dalam Masa Percobaan (*Probationary Employee Performance Appraisal Form*) (vide. Bukti P-26) memuat hasil penilaian terhadap Termohon Kasasi selama masa percobaan yang menyebutkan Termohon Kasasi gagal atau tidak berhasil melewati masa percobaan.

Sehingga apabila dikaitkan dengan ketentuan Pasal 4 Perjanjian Kerja (vide. Bukti P-1) maka Pemohon Kasasi dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Termohon Kasasi tanpa perlu memberikan tindakan pembinaan kepada Termohon Kasasi.

2. Bahwa pertimbangan hukum dimaksud sebagaimana termuat dalam putusan halaman 19 alinea 1 adalah sebagai berikut:

Menimbang, bahwa Tergugat tidak melakukan bantahan spesifik, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang data, informasi peralatan, perlengkapan milik Perusahaan dan/atau orang lain yang mengakibatkan kerugian serius bagi Perusahaan merupakan tindak pidana yang substansinya telah diatur pada Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang dikategorikan dalam pelanggaran berat;

Bahwa berdasarkan pertimbangan hukum diatas, terlihat bahwa Termohon Kasasi tidak melakukan bantahan secara spesifik dengan mengakui bahwa Termohon Kasasi telah melakukan pelanggaran K3LLP. *Judex Facti* PHI Jayapura semestinya secara cermat memeriksa bahwa



pelanggaran yang dilakukan oleh Termohon Kasasi adalah pelanggaran atas keselamatan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 17 ayat (37) BPHI 2009-2011 yang mengatur tentang pelanggaran Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lindungan Lingkungan Pertambangan (K3LLP) dimana esensinya berbeda dengan ketentuan Pasal 158 UU 13/2003 yang terkait dengan tindak pidana yang mengakibatkan rusaknya barang milik orang lain.

3. Bahwa pertimbangan hukum dimaksud sebagaimana termuat dalam putusan halaman 19 alinea 2 dan 3 adalah sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. SE-13/MEN/SJ-HK//2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas Hak Uji Materiil Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia, Poin 3 Huruf a, menyatakan pengusaha yang akan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat 1), dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;

----- Menimbang, bahwa setelah memeriksa dengan cermat berkasa perkara *a quo* Majelis Hakim tidak menemukan adanya Putusan Hakim Pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkrach*) terkait atas insiden yang dialami Tergugat beserta peristiwa hukum yang menyertai pada tanggal 11 November 2010, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan Penggugat tidak berdasar hukum dan tidak diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

Bahwa *Judex Facti* tidak cermat dalam memahami Surat Edaran No. SE-13/MEN/SJ-HK//2005 tersebut dimana pada butir ke-4 Surat Edaran tersebut memberikan ruang bagi Pemohon Kasasi untuk memutus hubungan kerja dengan alasan mendesak yang prosesnya melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bahwa sehubungan dengan pertimbangan hukum halaman 19 alinea 3, mengingat Termohon Kasasi melakukan pelanggaran K3LLP yang merupakan pelanggaran terhadap pasal dalam BPHI tahun 2009-2011, maka yang terjadi adalah perselisihan hubungan industrial sehingga jalur yang tepat digunakan adalah lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tanpa perlu putusan *inkrach* dari Hakim Pidana.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa berdasarkan keseluruhan uraian yuridis tersebut di atas, membuktikan pertimbangan *Judex Facti* PHI Jayapura menyatakan mengabulkan gugatan Pemohon Kasasi/Penggugat untuk sebagian dengan tidak mengabulkan permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan Pemohon Kasasi/Penggugat telah melampaui kewenangan, salah dalam menerapkan hukum dan juga telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh ketentuan undang-undang, sehingga patutlah putusan perkara *a quo* dibatalkan oleh Yang Mulia Majelis Hakim Agung Pada Mahkamah Agung Republik Indonesia.

Menimbang, bahwa terhadap keberatan-keberatan tersebut, Mahkamah Agung berpendapat:

Bahwa keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena *Judex Facti* telah salah dan keliru dalam menilai, menimbang, dan menerapkan hukumnya sebagaimana yang seharusnya diketahui status Tergugat sebelum diangkat menjadi karyawan dengan masa percobaan pada tanggal 21 Agustus 2010 adalah peserta pemagangan dari institut pertambangan Nemangkawi dan dinyatakan tidak lulus masa percobaan pada tanggal 11 November 2010, (*vide* P. 11) karena terjadi pelanggaran keselamatan kerja berdasarkan Pasal 17 ayat 37 Buku Pedoman Hubungan Industrial Tahun 2009-2011;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PT Freeport Indonesia tersebut dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Jayapura Nomor 11/G/2013/PHI.JPR tanggal 4 Oktober 2013 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan dibawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang

Hal. 35 dari 37 hal.Put.Nomor 275 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT FREEPORT INDONESIA** tersebut;

Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Jayapura Nomor 11/G/2013/PHI.JPR tanggal 4 Oktober 2013;

MENGADILI SENDIRI :

Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Membebaskan biaya perkara dalam tingkat kasasi kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari **Selasa**, tanggal **9 September 2014** oleh **H. Yulius, S.H., M.H.**, Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H.**, dan **Arief Soejito, S.H., M.H.** Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan **Hosianna Mariani Sidabalok, S.H., M.H.**, Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-Anggota,

K e t u a,

ttd./Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H.

ttd./H. Yulius, S.H., M.H.

ttd./Arief Soejito, S.H., M.H.

Panitera Pengganti

ttd./

Hosianna Mariani Sidabalok, S.H., M.H.

Untuk Salinan:

Mahkamah Agung RI

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.

Nip. 19591207 1985 12 2 002

Hal. 36 dari 37 hal.Put.Nomor 275 K/Pdt.Sus-PHI/2014

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)

