



PUTUSAN
Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2022/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, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 20 Januari 2022, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

Lawan

GEMIUS WANIMBO adalah Pekerja/Karyawan PTFI, Nomor ID Karyawan 890132, beralamat di Jalan Utama Block 2, RT.002/RW.000, Kelurahan/Desa Utikini Baru, Distrik Kuala Kencana, Kabupaten Mimika, Provinsi Papua memberikan kuasa khusus kepada Yulius Lala'ar, S.H., Dodo Dwi Prabi, S.H., Weltermans Tahulending, S.H., Hulda Aleda Buara, S.H., Rizalson Bawelle. S.H., Yulia Rosina Tabita Aiboy, S.H., M.H., Adrian C.D Siahainenia, S.H., dan Takwa, S.H, masing – masing Advokat/Penasihat hukum yang berkantor pada perkumpulan Bantuan Hukum Cenderawasih (PBH-C) beralamat di JL. Pasar Baru Sentani, Kelurahan Henekombe, distrik Sentani, Kab Jayapura Tlp.0823-9866-0005 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 13 Mei 2022 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan

Halaman 1 dari 35 Putusan PHI Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri kelas 1A Jayapura pada tanggal 13 Mei 2022 dalam Register Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jap, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa Tergugat bekerja sebagai Pekerja Penggugat sejak tanggal 23 Juli 2010 berdasarkan Perjanjian Kerja Nomor: 002254/Non Staff/ UG. Production/FI/TPRA/07/2010/EX APP, tanggal 23 Juli 2010 dengan jabatan terakhir sebagai Miner I, Grade B5 di Departemen Ops. Mine-Underground, dan menerima upah pokok setiap bulan sebesar Rp11.765.200,00 (sebelas juta tujuh ratus enam puluh lima ribu dua ratus 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 menyepakati dan menandatangani Perjanjian Kerja Bersama PTFI Edisi XX Periode 2017-2019 (selanjutnya disebut "PKB PTFI 2017-2019") dan Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi X Periode 2017-2019 (selanjutnya disebut "PHI PTFI 2017-2019") dan Perjanjian Kerja Bersama PTFI Edisi XXI Periode 2020-2022 (selanjutnya disebut "PKB PTFI 2020-2022") dan Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi XI Periode 2020-2022 (selanjutnya disebut "PHI PTFI 2020-2022") yang mengatur mengenai syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban, serta sebagai pedoman dalam menyelesaikan setiap permasalahan hubungan industrial, termasuk perselisihan pemutusan hubungan kerja.
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 dan Pasal 8 ayat (3) PKB PTFI 2020-2022 jo. Pasal 11 ayat (1) PHI PTFI 2020-2022, 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 11 Februari 2018 dan Tiket Pelanggaran tanggal 01 Mei 2019, dilaporkan bahwa Tergugat telah melakukan Pelanggaran Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lindungan Lingkungan Pertambangan (K3LLP) atau pelanggaran Safety,

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 pada hari sabtu tanggal 10 Februari 2018 kendaraan jenis Kubota 770075 Milik Perusahaan tanpa memiliki lisensi yang sah dari Perusahaan.

5. Bahwa berdasarkan Laporan Verifikasi tertanggal 3 Mei 2019, dimana sebagaimana hasil Verifikasi Tergugat telah terbukti mengoprasikan unit Kubota 770075 tanpa memiliki lisensi/sim yang sah dari Perusahaan. Bahwa perbuatan Tergugat tersebut adalah merupakan Pelanggaran Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lindungan Lingkungan Pertambangan (K3LLP) yang diatur dalam Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia, yakni mengoprasikan kendaraan atau peralatan bergerak milik Perusahaan atau tidak bergerak milik Perusahaan atas perintah penyelia dan/atau kehendak sendiri tanpa memiliki SIM/Lisensi yang sah sesuai ketentuan Perusahaan sebagaimana diatur dalam Pedoman Hubungan Industrial (PHI PT Freeport Indonesia Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI 2017-2019 Jo. Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI 2020-2022
6. Bahwa pada saat memberikan keterangan dalam proses investigasi kepada Tim Investigasi sebagaimana Resume Investigasi K3LLP tertanggal 9 Mei 2019 dan Surat Pernyataan Tergugat tanggal 10 Februari 2018, Tergugat pada pokoknya mengakui dan membenarkan telah mengoprasikan kendaraan Kubota 770075 pada tanggal 10 Februari 2018 tanpa memiliki lisensi yang sah dari Perusahaan.
7. Bahwa **sanksi atas Pelanggaran Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lindungan Lingkungan Pertambangan (K3LLP) yang dilakukan oleh Tergugat tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK")** sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI 2017-2019 Jo. Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI 2020-2022, yang pada pokoknya menyatakan:

"Mengoprasikan kendaraan atau peralatan bergerak milik Perusahaan atau tidak bergerak milik Perusahaan atas perintah penyelia dan/atau kehendak sendiri tanpa memiliki SIM/Lisensi yang sah sesuai ketentuan Perusahaan, 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

Halaman 3 dari 35 Putusan PHI Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2022/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

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 Pelanggaran Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lindungan Lingkungan Pertambangan (K3LLP) yang dilakukan oleh Tergugat pada tanggal 10 Februari 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 Laporan Hasil Investigasi tertanggal 9 Mei 2019, Tim Investigasi pada pokoknya menyimpulkan bahwa Tergugat terbukti melakukan pelanggaran Pelanggaran Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lindungan Lingkungan Pertambangan (K3LLP) dimana pada tanggal 10 Februari 2018, yakni Mengoprasikan kendaraan atau peralatan bergerak milik Perusahaan atau tidak bergerak milik Perusahaan atas perintah penyelia dan/atau kehendak sendiri tanpa memiliki SIM/Lisensi yang sah sesuai ketentuan Perusahaan, dan melanggar ketentuan Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI 2017-2019 Jo.Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI 2020-2022, serta merekomendasikan agar dilakukan PHK terhadap Tergugat.
10. Bahwa ketentuan Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI 2017-2019 Jo.Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI 2020-2022 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 Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lindungan Lingkungan Pertambangan (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

Halaman 4 dari 35 Putusan PHI Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2022/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

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 6 Mei 2019, Penggugat telah membebastugaskan Tergugat dari tugas dan tanggung jawabnya sebagai Pekerja di lingkungan kerja, dan selanjutnya pada tanggal 15 Mei 2019, 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 tersebut kepada Tergugat pada tanggal 9 Mei 2019, 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 17 Juni 2019, 24 Juni 2019 dan 1 Juli 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 pada tanggal 22 Agustus 2019, namun tidak tercapai kata sepakat, sehingga Mediator mengeluarkan Surat Anjuran Nomor 565/78/ANJ/VIII/2021, tanggal 23 Agustus 2019, dan menganjurkan agar Penggugat mempekerjakan kembali Tergugat dengan diberikan kesempatan terakhir dan bersyarat.
17. Bahwa melalui surat tertanggal 19 September 2019, Penggugat telah menyampaikan penolakan atas anjuran dari Mediator tersebut, sehingga merujuk pada ketentuan Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun

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)



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 Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lindungan Lingkungan Pertambangan (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	6 November 2014	Tata Tertib Kerja (Absen)	Peringatan Lisan
2.	2 Oktober 2018	Keamanan dan Ketertiban	Peringatan I

21. Bahwa meskipun Tergugat telah berulang kali diberikan tindakan disiplin berupa peringatan sebagai bentuk pembinaan dari Penggugat, namun Tergugat masih saja kembali melakukan Pelanggaran Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lindungan Lingkungan Pertambangan (K3LLP) pada tanggal 10 Februari 2018, dimana sanksi atas pelanggaran tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga Tergugat patut diputus hubungan kerjanya 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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 pesangon dan uang penghargaan masa kerja 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 31 Januari 2022 atas nama Tergugat yang dikeluarkan oleh DPFI tanggal 18 Februari 2022, nilai dana pensiun Tergugat pada DPFI yang iurannya dibayar penuh oleh Penggugat sampai dengan tanggal 31 Januari 2022 adalah sebesar Rp.65.164.298,- (Enam Puluh Lima Juta Seratus Enam Puluh Empat Ribu Dua Ratus Sembilan Puluh Delapan 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 pension adalah komponen Nilai Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja, sedangkan Uang Penggantian Hak tidak masuk dalam komponen yang harus diperhitungkan dengan nilai dana pension 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 Rp100.004.200,00 (seratus juta empat ribu dua ratus rupiah) dan uang penggantian Hak Tergugat adalah senilai Rp. 13.698.503,- (Tiga Belas Juta



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Enam Ratus Sembilan Puluh Delapan Ribu Lima Ratus Tiga Rupiah) sebelum dipotong pajak, dengan perincian sebagai berikut:

a. Uang Pesangon	= Rp 52.943.400,00
b. Uang Penghargaan Masa Kerja	=Rp 47.060.800,00
Jumlah	=Rp100.004.200,00
c. Uang Penggantian Hak, berupa:	
- Sisa hari cuti	=Rp6.863.033,00
- Relokasi perdiem	=Rp 500.000,00
- Unit penggantian saham	=Rp6.335.469,00
Jumlah	=Rp13.698.503,00

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 Rp100.004.200,00 (seratus juta empat ribu dua ratus rupiah) **haruslah dipotong dan diperhitungkan terlebih dahulu dengan saldo dana pensiun Tergugat pada DPFI** yang terkumpul hingga 31 Januari 2022 sebesar Rp65.164.298,00 (enam puluh lima juta seratus enam puluh empat ribu dua ratus sembilan puluh delapan 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 31 Januari 2022	Total Uang Pesangon sesuai ketentuan Pasal 52 ayat (1) PP 35/2021	Selisih Yang Dibayar Oleh Penggugat
Gemius Wanimbo	Rp.65.164.298,-	Rp.100.004.200,-	Rp.34.839.902,-

28. Bahwa sesuai tabel di atas, total saldo dana pensiun Tergugat pada DPFI yang iurannya dibayar penuh oleh Penggugat jumlahnya **lebih kecil** dari total uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja Tergugat, sehingga



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terdapat selisih yang harus dibayarkan oleh Penggugat kepada Tergugat sebesar **Rp34.839.902,00** (tiga puluh empat juta delapan ratus tiga puluh sembilan ribu sembilan ratus dua rupiah) sebelum dipotong pajak.

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 Rp. 13.698.503,- (Tiga Belas Juta Enam Ratus Sembilan Puluh Delapan Ribu Lima Ratus Tiga 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 Rp.11.765.200,- (Sebelas Juta Tujuh Ratus Enam Puluh Lima Ribu Dua Ratus 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

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

perhitungan yakni 6 x Rp.11.765.200,- = Rp. 70.591.200,- (Tujuh Puluh Juta Lima Ratus Sembilan Puluh Satu Ribu Dua Ratus 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 kurang 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 Negara.

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

MENGADILI:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan, Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XXI Periode 2020-2022 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi XI Periode 2020-2022 adalah sah dan mengikat bagi Penggugat dan Tergugat serta seluruh Pekerja Penggugat.
3. Menyatakan, Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja yang sanksinya Pemutusan Hubungan Kerja, yakni Mengoprasikan kendaraan atau peralatan bergerak milik Perusahaan atau tidak bergerak milik Perusahaan atas perintah penyelia dan/atau kehendak sendiri tanpa memiliki SIM/Lisensi yang sah sesuai ketentuan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 28 ayat (17) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi X Periode 2017-2019 jo. Pasal 28 ayat (17) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi XI Periode 2020-2022 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. 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 Rp.100.004.200,- (Seratus Juta Empat Ribu Dua Ratus Rupiah) sebelum dipotong pajak;
6. 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 31 Januari 2021 sebesar Rp.65.164.298,- (Enam Puluh Lima Juta Seratus Enam Puluh Empat Ribu Dua Ratus Sembilan Puluh Delapan 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 31 Januari 2022	Total Uang Pesangon sesuai ketentuan Pasal 52 ayat (1) PP 35/2021	Selisih Yang Dibayar Oleh Penggugat
Gemius Wanimbo	Rp65.164.298,00	Rp100.004.200,00	Rp.34.839.902,00

7. Menyatakan, total saldo dana pensiun Tergugat pada Dana Pensiun Freeport Indonesia yang iurannya dibayar penuh oleh Penggugat jumlahnya **lebih kecil** dari total uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja Tergugat, sehingga terdapat selisih yang harus dibayar oleh Penggugat kepada Tergugat sebesar **Rp.34.839.902,00** (tiga puluh empat juta delapan ratus tiga puluh sembilan ribu sembilan ratus dua rupiah) sebelum dipotong pajak.
8. Menyatakan Penggugat untuk membayarkan Uang Penggantian Hak kepada Tergugat sebesar Rp13.698.503,00 (tiga belas juta enam ratus sembilan puluh delapan ribu lima ratus tiga rupiah) sebelum dipotong pajak.
9. Menyatakan, upah proses Tergugat adalah upah pokok sebesar Rp11.765.200,00 (sebelas juta tujuh ratus enam puluh lima ribu dua ratus 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 x Rp.11.765.200,- =



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rp70.591.200,00 (tujuh puluh juta lima ratus sembilan puluh satu ribu dua ratus 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 Negara;

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 dan kemudian hadir Kuasanya;

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

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

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

- Bahwa Tergugat mendapat perintah dari Bos untuk mengambil air minum ketempat kerja ternyata teman Tergugat menabrak Tergugat pada saat pemberhentian alat Kubota;
- Bahwa akibatnya Tergugat menderita patah kaki kiri dan berobat diKuala Kencana selama 2(dua) tahun;
- Bahwa setelah sebulan Tergugat dipanggil ke Pengadilan Negeri Timika, dengan perintah Tergugat kembali bekerja di perusahaan tetapi perusahaan tidak menjawab sampai saat ini (gugatan ini diajukan untuk di PHK);
- Bahwa Tergugat masih mendapatkan gaji Rp9.000.000 (sembilan juta rupiah) sampai dengan Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah)
- Bahwa keinginan Tergugat adalah ingin kembali untuk bekerja karena sudah sembuh;

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat secara lisan tersebut di atas Penggugat tetap pada gugatan dan tidak mengajukan Replik;

Menimbang, bahwa Tergugat tetap pada jawaban secara lisan dan tidak mengajukan Duplik;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatan, Penggugat telah mengajukan bukti surat bertanda P-1 sampai dengan P-32 sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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-3b;
3. Foto Copy sesuai aslinya, 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. Gemius Wanimbo, yang diberi tanda P-5;
6. Foto Copy sesuai aslinya, Perjanjian Kerja No.: 002254/Non Staff/UG. Production/FI/TPRA/07/2010/EX APP, yang diberi tanda P-6;
7. Foto Copy sesuai aslinya, Dicipinary History (Data Pelanggaran) Tergugat, yang diberi tanda P-7;
8. Foto Copy sesuai aslinya, Laporan Dugaan Pelanggaran atas pelanggaran yang dilakukan Tergugat, tertanggal 11 Februari 2018, yang diberi tanda P-8;
9. Foto Copy sesuai aslinya, Tiket Pelanggaran/Violation Ticket tanggal 01 Mei 2019, yang diberi tanda P-9;
10. Foto Copy sesuai aslinya, Laporan Verifikasi tanggal 1 Mei 2019, yang diberi tanda P-10;
11. Foto Copy sesuai aslinya, Surat Pembebastugasan Sementara No.: 94/14/RFD/IR-WPC/V/2019, yang diberi tanda P-11;
12. Foto Copy sesuai aslinya, Pemberitahuan Rekomendasi Hasil Investigasi, tanggal 9 Mei 2019, yang diberi tanda P-12;
13. Foto Copy sesuai aslinya, Resume Investigasi K3LLP, yang diberi tanda P-13;
14. Foto Copy sesuai aslinya, Surat Undangan Perundingan Bipartit I tanggal 5 Juni 2019, yang diberi tanda P-14a;
Foto Copy sesuai aslinya, Surat Undangan Perundingan Bipartit I (Reschedule) tanggal 13 Juni 2019, yang diberi tanda P-14b;
Foto Copy sesuai aslinya, Surat Undangan Perundingan Bipartit II tanggal 17 Juni 2019, yang diberi tanda P-14c;

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

Foto Copy sesuai aslinya, Surat Undangan Perundingan Bipartit III tanggal 24 Juni 2019, yang diberi tanda P-14d;

15. Foto Copy sesuai aslinya, Risalah Perundingan Penyelesaian Hubungan Industrial Secara Bipartit tanggal 17 Juni 2019, yang diberi tanda P-15a;
Foto Copy sesuai aslinya, Risalah Perundingan Penyelesaian Hubungan Industrial Secara Bipartit tanggal 24 Juni 2019, yang diberi tanda P-15b;
Foto Copy sesuai aslinya, Risalah Perundingan Penyelesaian Hubungan Industrial Secara Bipartit tanggal 1 Juli 2019, yang diberi tanda P-15c;
16. Foto Copy sesuai aslinya, Surat Skorsing No: 13971-14/SS/IR/V/2019, yang diberi tanda P-16;
17. Foto Copy sesuai aslinya, Panggilan Sidang Mediasi I Nomor: 565/1391/2019, yang diberi tanda P-17a;
Foto Copy sesuai aslinya, Panggilan Sidang Mediasi II Nomor: 565/1417/2019, yang diberi tanda P-17b;
18. Foto Copy sesuai aslinya, Pencatatan Perselisihan Industrial No.: 213-14/IR/GEN/VII/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.: 565/78/ANJ/VIII/2019, yang diberi tanda P-19;
20. Foto Copy sesuai aslinya, Jawaban atas Anjuran Mediator No.: 2362-14/IR/GEN/IX/2019, yang diberi tanda P-20;
21. Foto Copy sesuai aslinya, Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang diberi tanda P-21;
22. Foto Copy sesuai aslinya, Slip Gaji Bulan Maret 2022, yang diberi tanda P-22a;
Foto Copy sesuai aslinya, Slip Gaji Bulan April 2022, yang diberi tanda P-22b;
Foto Copy sesuai aslinya, Slip Gaji Bulan Mei 2022, 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 8 ayat (3) Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Tahun 2017 – 2019, yang diberi tanda P-25a;
Foto Copy sesuai aslinya, Pasal 8 ayat (3) Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Tahun 2020 – 2022, yang diberi tanda P-25b;

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

26. Foto Copy sesuai salinan, Pasal 28 ayat (17) PHI PT Freeport Indonesia Tahun 2017 – 2019, yang diberi tanda P-26a;
Foto Copy sesuai salinan, Pasal 28 ayat (17) PHI PT Freeport Indonesia Tahun 2020 – 2022, yang diberi tanda P-26b;
27. Foto Copy sesuai salinan, Ketentuan Bab IV Pasal 154A ayat (1) huruf K Undang-undang nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan, yang diberi tanda P-27;
28. Foto Copy sesuai Print Out, Ketentuan Pasal 36 Huruf K Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja, Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang diberi tanda P-28;
29. Foto Copy sesuai , Print Out, Ketentuan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja, Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang diberi tanda P-29;
30. Foto Copy sesuai Print Out, Ketentuan Pasal 58 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja, Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang diberi tanda P-30;
31. Foto Copy sesuai aslinya, Pasal 126 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang diberi tanda P-31;
32. Foto Copy sesuai aslinya, History Traning an. Gemius Wanimbo (Tergugat), yang diberi tanda P-32;

Menimbang, bahwa bukti bertanda P-1 sampai dengan P-32 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 3 (tiga) orang saksi dibawah janji yaitu saksi Emilianus Hengky Lie, Christoffel Herrico Napoleon Jusach Mandowen dan Agus Hugo Krey, yang pada pokoknya memberikan keterangan sebagai berikut:

1. Saksi Emilianus Hengky Lie di bawah sumpah/janji memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:
 - Bahwa saksi bekerja di Departemen Underground.
 - Saksi Kenal dengan Tergugat, karena Tergugat adalah bawahan saksi.
 - Bahwa sebelum memulai Pekerjaan selalu di awali dengan Safety Meeting.
 - Bahwa dalam safety meeting tersebut materi meetingnya adalah tentang keselamatan kerja dan line up pekerjaan yang harus dikerjakan oleh setiap Pekerjaan.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa didalam safety meeting juga selalu dibicarakan dan dingatkan kepada seluruh operator untuk dilarang dan tidak boleh mengoprasikan kendaraan milik Perusahaan tanpa memiliki lisensi yang sah dari Perusahaan dikarenakan apabila perbuatan tersebut dilakukan sanksinya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
- Bahwa jabatan Tergugat seorang operator loader dan Breaker Remote.
- Bahwa Tergugat sekarang tidak lagi bekerja normal dikarenakan di skorsing untuk pemutusan hubungan kerja dan Tergugat masih tetap menerima upah pokok dan tunjangan lainnya.
- Bahwa Tergugat di skorsing dikarenakan Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja dengan sanksi pemutusan hubungan kerja yakni telah mengoprasikan kendaraan bergerak unit kubota 770075 milik Perusahaan tanpa memiliki lisen yang sah dari Perusahaan.
- Bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat terjadi pada tanggal 10 Februari 2018.
- Bahwa Tergugat dalam mengoprasikan unit kubota 770075 atas kehendak sendiri tanpa adanya perintah dari atasan.
- Bahwa Perbuatan Tergugat adalah meruapakan pelanggaran kerja yang melanggar ketentuan Perusahaan yakni ketentuan pasal 28 ayat (17) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia dengan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja.
- Bahwa pengoprasian unit kubota 770075 oleh Tergugat tidak sesuai dengan line up pekerjaan yang telah disampaikan dan dibagikan oleh atasan kepada Tergugat.
- Bahwa tugas pokok dari Tergugat sebagai operator loader dan bukan sebagai operator unit kubota 770075.
- Bahwa Tergugat tidak pernah memiliki lisensi untuk mengoprasikan unit kubota 770075.
- Bahwa unit Kubota diperuntukan untuk transportasi dan mobilisasi pekerjaan dan ada operatornya sendiri.
- Bahwa Saksi mengetahui atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat berdasarkan laporan awal/PIR (Priminery Investigastion Report) yang disampaikan lewat email.
- Bahwa pelanggaran kerja tersebut dilakukan oleh Tergugat dimana Tergugat telah mengoprasikan kendaraan unit kubota 770075 tanpa memiliki lisensi dan sebelumnya Tergugat tidak pernah melakukan traning atas unit tersebut.
- Bahwa di PT Freeport untuk mengoprasikan setiap kendaraan wajib memiliki lensi yang sah dari Perusahaan dan prosedurnya harus melewati

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

traning yang telah ditetapkan, dan setelah lulus barulah diberikan lisensi untuk pengoprasian kendaraan Perusahaan.

- Bahwa Tergugat telah mengoprasikan atas unit tersebut tanpa lisensi dimana setelah Tergugat mengoprasikan unit kubota 770075 Tergugat telah memarkir tidak sesuai dengan prosedur, karena seharusnya untuk di area Tersebut adalah parkir maju namun Tergugat parkir mundur hal ini diakibatkan karena Tergugat tidak memiliki lisensi sehingga Tergugat tidak mengetahui prosedur parker dan pengoprasianya.
- Bahwa kemudian atas unit kubota 770075 di oprasikan oleh karyawan lain dan pada saat mundur mengenai Tergugat yang mengakibatkan tergugat harus mengalami pengobatan di rumah sakit Perusahaan.
- Bahwa Perusahaan dalam memproses atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat, menunggu setelah Tergugat sembuh barulah di proses pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat.
- Bahwa pekerja yang mengoprasikan kendaraan unit kubota 770075 bernama Febri Pangemanan dan yang bersangkutan dikarenakan pada saat mengoprasikan unit kubota 770075 tidak memiliki lisensi, sehingga karena yang bersangkutan merasa perbuatan yang dilakukan adalah merupakan pelanggaran kerja, maka sdr. Febri Pangemanan telah mengajukan pengunduran diri atas kemauan sendiri dan untuk itu Perusahaan telah memPHK atas Febri Pangemanan
- Bahwa atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat terlebih dahulu telah dilakukan proses industrial dari mulai laporan pelanggaran sampai pada Investigasi.
- Bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat adalah pelanggaran atas ketentuan Perjanjian Kerja Bersama dan Pedoman Hubungan Industrial. Bahwa Perjanjian Bersama dan Pedoman Hubungan Industrial adalah aturan yang berlaku sebagai undang-undang yang pembuatannya berdasarkan kesepakatan antara Perusahaan dan pekerja melalui organisasi pekerja.
- Bahwa sebelum pemberlakuan atas Perjanjian Bersama dan Pedoman Hubungan Industrial terlebih dahulu di sosialisasikan kepada Seluruh pekerja, sehingga seluruh pekerja mengetahui atas aturan yang terdapat dalam Perjanjain Kerja dan Pedoman Hubungan Industrial maupun konsekuensinya ketika peraturan tersebut dilanggar.
- Bahwa Tergugat sebelumnya telah pernah diberikan tindakan pembinaan, namun masih tetap melakukan pelanggaran kerja dengan sanksi PHK.
- Bahwa saksi membenarkan bukti P-12 dan telah menerangkan bahwa atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat dengan sanksi PHK



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

maka Departemen telah merekomendasi atas Tergugat untuk di PHK sesuai dengan sanksi atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat.

- Bahwa Departemen sudah tidak mau memakai dan menerima Tergugat lagi serta tidak ingin lagi membina hubungan kerja dengan Tergugat.
2. Saksi Christoffel Herrico Napoleon Jusach Mandowen di bawah sumpah/janji memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:
- Saksi bekerja di departemen Industrial Relations (IR) selaku Petugas Hubungan Industrial.
 - Bahwa saksi mempunyai tugas pokok untuk memproses kasus-kasus yang ada di Perusahaan, termasuk Verifikasi dan Investigasi.
 - Bahwa Saksi kenal dengan Tergugat, karena saksi termasuk dan bagian dari Tim yang melakukan investigasi atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat.
 - Bahwa Tergugat sekarang tidak bekerja normal dikarenakan di skorsing untuk pemutusan hubungan kerja.
 - Bahwa Perusahaan masih tetap membayarkan hak-hak Tergugat sehubungan dengan skorsing.
 - Bahwa Tergugat di skorsing karena melakukan pelanggaran kerja yakni telah mengoprasikan kendaraan bergerak unit kubota 770075 milik Perusahaan tanpa memiliki lisen yang sah dari Perusahaan.
 - Bahwa berdasarkan hasil investigasi Tergugat pada tanggal 10 Februari 2018 telah mengoprasikan unit kubota 770075 tanpa memiliki lisensi yang sah dari Perusahaan.
 - Bahwa setelah di cek di system Perusahaan dan berdasarkan keterangan saksi-saksi ternyata Tergugat sama sekali dan belum pernah memiliki lisensi untuk mengoprasikan unit Kubota 770075.
 - Bahwa pengoprasian unit Kubota 770075 oleh Tergugat atas kehendak sendiri dan tanpa perintah dari atasan dan tidak sesuai dengan tugas dari Tergugat serta bukan merupakan pekerjaan dari Tergugat.
 - Bahwa berdasarkan hasil investigasi secara keseluruhan telah menyimpulkan bahwa Tergugat telah terbukti melakukan pelanggaran kerja yakni telah mengoprasikan unit Kubota 770075 tanpa memiliki lisensi yang sah dari Perusahaan dan atas perbuatan tersebut adalah merupakan pelanggaran kerja sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI 2017-2019 Jo. Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI 2020-2022, yang mengatur : **“Mengoprasikan kendaraan atau peralatan bergerak milik Perusahaan atau tidak bergerak milik Perusahaan atas perintah penyelia dan/atau kehendak sendiri tanpa**



memiliki SIM/Lisensi yang sah sesuai ketentuan Perusahaan, sanksinya PHK."

- Bahwa sebelum dilakukan investigasi atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat terlebih dahulu telah dilakukan verifikasi dan berdasarkan hasil verifikasi tergugat telah terbukti mengoprasikan kendaraan unit Kubota 770075 atas kehendak sendiri dan tidak memiliki lisensi yang sah dan sanksi atas pelanggaran kerja tersebut adalah pemutusan hubungan kerja.
- Bahwa verifikasi dilakukan atas laporan dugaan pelanggaran dan Tiket Pelanggaran atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat pada tanggal 10 Februari 2018.
- Bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat pada tanggal 10 Februari 2018 akan tetapi proses kasus atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat nanti dilakukan pada tahun 2019, dikarenakan Tergugat harus menjalani pengobatan dan perawatan di Rumah Sakit Perusahaan karena terjadinya insiden pada tanggal 10 Februari 2018.
- Bahwa penyebab terjadinya insiden sehingga terguat harus mengalami pengobatan dikarenakan Tergugat telah mengoprasikan kendaraan unit Kubota 770075 tanpa lisen dan tidak mengetahui prosedur parker dan pengoprasiaannya.
- Bahwa Tergugat telah mengoprasikan unit tersebut tanpa lisensi dimana setelah Tergugat mengoprasikan unit kubota 770075 Tergugat telah memarkir tidak sesuai dengan prosedur prkir, karena seharusnya untuk di area Tersebut adalah parkir maju namun Tergugat parkir mundur hal ini diakibatkan karena Tergugat tidak memiliki lisensi sehingga Tergugat tidak mengetahui prosedur parkir dan pengoprasian unit kubota 770075.
- Bahwa kemudian atas unit kubota 770075 di oprasikan oleh karyawan lain dan pada saat mundur mengenai Tergugat yang mengakibatkan tergugat harus mengalami pengobatan di rumah sakit Perusahaan.
- Bahwa pekerja yang mengoprasikan kendaraan unit kubota 770075 bernama Febri Pangemanan dan yang bersangkutan dikarenakan pada saat mengoprasikan unit kubota 770075 tidak memiliki lisensi, sehingga karena yang bersangkutan merasa perbuatan yang dilakukan adalah merupakan pelanggaran kerja, maka sdr. Febri Pangemanan telah mengajukan pengunduran diri atas kemauan sendiri dan untuk itu Perusahaan telah memPHK atas Febri Pangemanan
- Bahwa investgasi dilakukan sebagai pembuktian atas ketentuan Pasal 28 ayat (17) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia dan berdasarkan hasil investigasi Tergugat telah terbukti melanggar ketentuan Pasal 28 ayat (17) Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI 2017-2019



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

- Bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat sebagaimana sanksi dalam ketentuan Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI 2017-2019 Jo.Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI 2020-2022 adalah pemutusan hubungan kerja tanpa adanya tindakan pembinaan.
- Bahwa berdasarkan hasil investigasi Tergugat telah mengakui telah mengoprasikan unit kubota 770075 tanpa memiliki lisensi yang sah dari Perusahaan.
- Bahwa di Perusahaan PT Freeport sebelum memulai pekerjaan selalu diawali dengan safety meeting dan dalam safety meeting tersebut telah disampaikan bahwa tidak dibenarkan untuk mengoprasikan kendaraan tanpa memiliki lisensi, karenanya dengan Tergugat telah mengetahui bahwa mengoprasikan kendaraan tanpa memiliki lisensi sanksinya PHK maka dengan Tergugat telah mengoprasikan unit Kubota tanpa lisen adalah merupakan perbuatan yang disengaja.
- Bahwa berdasarkan hasil Investigasi Departemen tempat Tergugat bekerja telah merekomendasikan kepada Tergugat untuk di PHK dan untuk itu saksi membenarkan bukti P-12 dan P-13.
- Bahwa Tergugat sebelumnya telah beberapa kali diberikan tindakan pembinaan.
- Bahwa Saksi membenarkan atas Bukti P-12 dibuat dan ditandatangani oleh Pimpinan Departemen Tempat Tergugat bekerja, dan bukti Tersebut juga merupakan pernyataan Depatemen yang sudah tidak mau menerima dan tidak mau mempekerjakan lagi Tergugat.
- Bahwa Departemen tempat Tergugat bekerja sudah tidak mau menerima Tergugat.
- Bahwa pelanggaran kerja yakni Mengoprasikan alat tanpa memiliki lisensi berlaku sama bagi semua pekerja, sehingga apabila ada pelanggaran yang dilakukan oleh Pekerja PT Freeport pemberlakuannya sama dan tidak ada perbedaan yakni diberlakukan sanksi PHK.
- Bahwa sebelumnya ada juga beberapa pekerja PT Freeport dengan Jabatan lebih tinggi dari Tergugat yang telah melakukan pelanggaran kerja mengoprasikan kendaraan tanpa memiliki lisensi telah di PHK berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial diantaranya Sdr. Wilem Pupela dan Sdr. Wariwoi.

3. Saksi Agus Hugo Krey di bawah sumpah/janji memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

- Saksi adalah karyawan PT Freeport Indonesia pada Departemen Hubungan Industrial (IR) bagian settlement.

Halaman 20 dari 35 Putusan PHI Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa jabatan Saksi adalah Officer.
- 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 dan pada saat dilakukan proses bipartit dan mediasi,
- 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.
- Bahwa Tergugat dalam proses skorsing berkaitan dengan Pelanggaran Kerja yang dilakukan oleh Tergugat dikarenakan melakukan pelanggaran kerja yakni telah mengoprasikan unit Kubota 770075 tanpa memiliki lisensi yang sah dari Perusahaan dan atas perbuatan tersebut adalah merupakan pelanggaran kerja sebagaimana diatur dalam ketentuan ketentuan Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI 2017-2019 Jo. Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI 2020-2022, yang mengatur : **“Mengoprasikan kendaraan atau peralatan bergerak milik Perusahaan atau tidak bergerak milik Perusahaan atas perintah penyelia dan/atau kehendak sendiri tanpa memiliki SIM/Lisensi yang sah sesuai ketentuan Perusahaan, sanksinya PHK.”**
- Bahwa kejadian Pelanggaran Kerja Tersebut pada tanggal 10 Februari 2018 dan atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat, oleh Perusahaan telah dilakukan proses kasus yang terlebih dahulu dilakukan pembuatan Laporan dugaan Pelanggaran, Tiket Pelanggaran, Verifikasi dan Investigasi.
- Bahwa berdasarkan hasil investigasi Departemen tempat tergugat bekerja telah merekomendasikan atas tergugat untuk di PHK dan Departemen Sudah tidak mau untuk menerima Tergugat kembali kerja.
- 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.
- Bahwa berdasarkan hasil verifikasi dan investigasi Tergugat telah terbukti melakukan pelanggaran kerja yakni telah mengoprasikan unit Kubota 770075 tanpa memiliki lisensi yang sah dari Perusahaan dan atas

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)



perbuatan tersebut adalah merupakan pelanggaran kerja sebagaimana diatur dalam ketentuan ketentuan Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI 2017-2019 Jo.Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI 2020-2022, yang mengatur :

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

- Bahwa Pelanggaran Kerja yang dilakukan oleh Tergugat adalah pelanggaran kerja yang sangat serius dan jika seklai saja dilakukan maka akan diberlakukan sanksi PHK tanpa diperlukan tindakan pembinaan sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI 2017-2019 Jo.Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI 2020-2022.
- Bahwa Tergugat sebelum pelanggaran safety dilakukan telah berulang kali diberikan tindakan pembinaan, namun Tergugat tidak ada Perubahan dan bahkan masih saja kembali melakan pelanggaran kerja dengan sanksi pemutusan hubungan Kerja.
- Bahwa atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat dengan sanksi PHK sebagaimana hasil verifikasi dan Investigasi telah dilakukan Proses Bipartit dan Mediasi.
- Bahwa berdasarkan hasil Bipartit tergugat telah mengakui melakukan pelanggaran kerja dan untuk itu menyamapaikan permohonan dipekerjakan kembali namun Perusahaan melalui Departemen menolak untuk mempekerjakan Tergugat dan untuk itu dalam bipartite tidak terdapat kesepakatan, sehingga dilanjutkan ke mediasi sebagaimana anjuran, Perusahaan menolak anjuran mediator.
- Bahwa selama proses skorsing untuk pemutusan hubungan kerja Tergugat masih tetap menerima upah dari Perusahaan.
- Bahwa untuk pekerja yang di PHK terdapat juga hak-hak lain yang didapat oleh Tergugat, seperti Saving plant, BPJS uang Pergantian hak dan lain-lain.
- Bahwa pelanggaran kerja yakni, yang mengatur : **“Mengoprasikan kendaraan atau peralatan bergerak milik Perusahaan atau tidak bergerak milik Perusahaan atas perintah penyelia dan/atau kehendak sendiri tanpa memiliki SIM/Lisensi yang sah sesuai ketentuan Perusahaan, sanksinya PHK.”** sekali saja dilakukan maka sanksi PHK akan diberlakukan sebagaimana ketentuan Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI 2017-2019 Jo.Pasal 28 ayat (17) PHI PTFI 2020-2022. Dan pemberlakuannya berlaku sama bagi semua pekerja, sehingga apabila ada pelanggaran yang dilakukan oleh Pekerja PT Freeport pemberlakuannya sama dan tidak ada perbedaan.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa sebelumnya ada juga beberapa pekerja PT Freeport dengan Jabatan lebih tinggi dari Tergugat yang telah melakukan pelanggaran kerja mengoprasikan kendaraan tanpa memiliki lisensi telah di PHK berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial diantaranya Sdr. Wilem Pupela dan Sdr. Wariwoi.
- Bahwa atas putusan PHI tersebut telah dikuatkan oleh Mahkamah Agung Republik Indonesia.

Menimbang, bahwa Tergugat untuk membuktikan dalil-dalil jawabannya telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-8 sebagai berikut:

1. Foto Copy dari Foto Copy, Surat Perjanjian Kerja Nomor: 002254/Non Staff/UG. Production/FI/TPRA/07/2010/EX APP, tanggal 23 Juli 2010, yang diberi tanda T-1;
2. Foto Copy dari Foto Copy, Internasional SOS-Freeport Medical Services Return To Work Assessment (Penilaian Bekerja kembali) Nomor: 220218096, tanggal 22 Maret 2018, yang diberi tanda T-2;
3. Foto Copy dari Foto Copy, Klinik PT Freeport Indonesia Return To Work Assessment (Pengakajian Kerja) Nomor: 220318098, tanggal 22 maret 2018, yang diberi tanda T-3;
4. Foto Copy dari Foto Copy, Klinik PT Freeport Indonesia Return To Work Assessment (Pengakajian Kerja) Nomor: 110518048, tanggal 11 Mei 2018, yang diberi tanda T-4;
5. Foto Copy dari Foto Copy, Klinik PT Freeport Indonesia Return To Work Assessment (Pengakajian Kerja) Nomor: 180518087, tanggal 18 Mei 2018, yang diberi tanda T-5;
6. Foto Copy dari Foto Copy, Klinik PT Freeport Indonesia Return To Work Assessment (Pengakajian Kerja) Nomor: 250518020, tanggal 25 Mei 2018, yang diberi tanda T-6;
7. Foto Copy dari Foto Copy, Rekening Koran Bank mandiri KC. Timika Nomor Rekening : 154-00-1033364-3 an. Gemius Wanimbo, yang diberi tanda T-7;
8. Foto Copy dari Foto Copy, Pemerintah Kabupaten Mimika Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor: 78/ANJ/VIII/2019, Perihal anjuran Mediator, yang diberi tanda T-8;

Menimbang, bahwa bukti bertanda T-1 sampai dengan T-8 setelah dicocokkan tidak menunjukkan aslinya, tetapi bermeterai cukup;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut untuk mendukung dalil-dalil jawabannya Tergugat menghadirkan 3 (satu) orang saksi yakni Mindra Wakerkwa, Iriage Wetipo dan Patimura Kogoya dipersidangan;

1. Saksi Mindra Wakerkwa di bawah sumpah/janji memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Saksi adalah adalah karyawan PT Freeport Indonesia.
 - Bahwa saksi kenal dengan Tergugat karena sama-sama adalah karyawan PT Freeport Indonesia.
 - Bahwa pekerjaan Tergugat adalah membawa alat, yakni alat loader dan truck.
 - Bahwa saksi pernah sama-sama traning pada saat masih di Nemangkawi.
 - Bahwa traning itu untuk mendapatkan lisen harus ada pelatihan selama beberapa bulan dan nanti sudah mampu barulah mendapatkan lisen.
 - Bahwa Saksi tidak tau kalau Tergugat memiliki lisen loader atau Truck.
 - Kubota adalah unit untuk di pakai mengangkut pekerja/orang dari tempat kerja ke lapangan kadang juga untuk mengambil barang.
 - Bahwa Tergugat tidak tau kalau Tergugat memiliki lisensi kubota.
 - Bahwa Tergugat tidak mengetahui kalau Tergugat pernah mengikuti Pelatihan Kubota.
 - Bahwa setelah lulus dari nemangkawi pada saat masuk ke area kerja harus traning lagi.
 - Bahwa Tergugat melakukan Pelanggaran pada tahun 2018.
 - Bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat sebelum Tergugat sakit dan Tergugat di proses sesudah Tergugat sembuh dari Sakit.
 - Bahwa di PT Freeport Indonesia untuk mengoprasikan kendaraan wajib memiliki lisen, apabila mengoprasikan kendaraan tanpa memiliki lisensi sanksinya adalah PHK.
 - Bahwa aturannya telah diatur dalam Perjanjian Bersama dan Pedoman Hubungan Industrial.
 - Bahwa Di PT Freeport lisen yang dikeluarkan sesuai dengan alat yang di traning dan tidak berlaku dan atau tidak dapat digunakan untuk mengoprasikan alat lain, satu lisen untuk satu alat.
2. Saksi Iriage Wetipo di bawah sumpah/janji memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:
- Saksi adalah adalah karyawan PT Freeport Indonesia.
 - Bahwa saksi kenal dengan Tergugat karena sama-sama adalah karyawan PT Freeport Indonesia.
 - Bahwa pekerjaan Tergugat adalah membawa alat, yakni alat loader dan truck.
 - Bahwa saksi beda angkatan dengan Tergugat pada saat masih di Nemangkawi.
 - Bahwa traning itu untuk mendapatkan lisen harus ada pelatihan selama beberapa bulan dan nanti sudah mampu barulah mendapatkan lisen.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi tidak tau kalau Tergugat memiliki lisen loader atau Truck.
 - Kubota adalah unit untuk di pakai mengangkut pekerja/orang dari tempat kerja ke lapangan kadang juga untuk mengambil barang.
 - Bahwa Tergugat tidak tau kalau Tergugat memiliki lisensi kubota.
 - Bahwa Tergugat tidak mengetahui kalau Tergugat pernah mengikuti Pelatihan Kubota.
 - Bahwa setelah lulus dari nemangkawi pada saat masuk ke area kerja harus traning lagi dan lisen diberikan pada saat tempat kerja.
 - Bahwa saksi mendengar bahwa Tergugat mengalami insiden.
 - Saksi tidak tau jenis kubota yang mengakibatkan Tergugat mengalami insiden.
 - Bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat sebelum Tergugat sakit dan Tergugat di proses sesudah Tergugat sembuh dari Sakit.
 - Bahwa di PT Freeport Indonesia untuk mengoprasikan kendaraan wajib memiliki lisen, apabila mengoprasikan kendaraan tanpa memiliki lisensi sanksinya adalah PHK.
 - Bahwa aturannya telah diatur dalam Perjanjian Bersama dan Pedoman Hubungan Industrial.
 - Bahwa Di PT Freeport lisen yang dikeluarkan sesuai dengan alat yang di traning dan tidak berlaku dan atau tidak dapat digunakan untuk mengoprasikan alat lain, satu lisen untuk satu alat.
3. Saksi Patimura Kogoya di bawah sumpah/janji memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:
- Saksi adalah adalah karyawan PT Freeport Indonesia.
 - Bahwa saksi kenal dengan Tergugat karena sama-sama adalah karyawan PT Freeport Indonesia.
 - Bahwa saksi adalah operator
 - Bahwa pekerjaan Tergugat saksi tidak tau sebagai apa.
 - Bahwa saksi beda angkatan dengan Tergugat pada saat masih di Nemangkawi.
 - Bahwa traning itu untuk mendapatkan lisen harus ada pelatihan selama beberapa bulan dan nanti sudah mampu barulah mendapatkan lisen.
 - Bahwa Saksi tidak tau kalau Tergugat memiliki lisen loader atau Truck.
 - Kubota adalah unit untuk di pakai mengangkut pekerja/orang dari tempat kerja ke lapangan kadang juga untuk mengambil barang.
 - Bahwa Tergugat tidak tau kalau Tergugat memiliki lisensi kubota.
 - Bahwa Tergugat tidak mengetahui kalau Tergugat pernah mengikuti Pelatihan Kubota.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa setelah lulus dari nemangkawi pada saat masuk ke area kerja harus traning lagi.
- Bahwa saksi mendengar bahwa Tergugat mengalami insiden.
- Bahwa untuk mengoprasikan alat tidak bisa atas kemauan sendiri, harus berdasarkan perintah dari Bos.
- Bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat sebelum Tergugat sakit dan Tergugat di proses sesudah Tergugat sembuh dari Sakit.
- Bahwa di PT Freeport Indonesia untuk mengoprasikan kendaraan wajib memiliki lisen, apabila mengoprasikan kendaraan tanpa memiliki lisensi sanksinya adalah PHK.
- Bahwa aturannya telah diatur dalam Perjanjian Bersama dan Pedoman Hubungan Industrial.
- Bahwa Di PT Freeport lisen yang dikeluarkan sesuai dengan alat yang di traning dan tidak berlaku dan atau tidak dapat digunakan untuk mengoprasikan alat lain, satu lisen untuk satu alat.

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan Penggugat mengajukan kesimpulan pada tanggal 02 Septembr 2022 dan Tergugat mengajukan Kesimpulannya pada tanggal 31 Agustus 2022.

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

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 karena Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja yakni Mengoprasikan kendaraan atau peralatan bergerak milik Perusahaan atau tidak bergerak milik Perusahaan atas perintah penyelia dan/atau kehendak sendiri tanpa memiliki SIM/Lisensi yang sah sesuai ketentuan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 28 ayat (17) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi X Periode 2017-2019 jo. Pasal 28 ayat (17) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi XI Periode 2020-2022 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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dan atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut Penggugat membayar hak-hak Penggugat sebesar Rp100.004.200,00 (seratus juta empat ribu dua ratus rupiah) sebelum dipotong pajak;

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

- Bahwa Tergugat mendapat perintah dari Bos untuk mengambil air minum ketempat kerja ternyata teman Tergugat menabrak Tergugat pada saat pemberhentian alat kubota;
- Bahwa akibatnya Tergugat menderita patah kaki kiri dan berobat dikuala Kencana selama 2(dua) tahun;
- Bahwa setelah sebulan Tergugat dipanggil ke Pengadilan Negeri Timika, dengan perintah Tergugat kembali bekerja di perusahaan tetapi perusahaan tidak menjawab sampai saat ini (gugatan ini diajukan untuk di PHK);
- Bahwa keinginan Tergugat adalah ingin kembali untuk bekerja karena sudah sembuh;

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

Menimbang, bahwa dari bukti bertanda P-19 berupa anjuran mediator tanggal 23 Agustus 2019 dan bukti P-21 tentang risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial tanggal 23 Agustus 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 berdasarkan bukti tertulis Penggugat yang diberi tanda bukti P-6 diperoleh fakta Tergugat adalah karyawan PT Freeport Indonesia, sejak tanggal 23 Juli 2010 berdasarkan Perjanjian Kerja Nomor:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

002254/Non Staff/ UG. Production/FI/TPRA/07/2010/EX APP, dengan jabatan terakhir sebagai Miner I, Grade B5 di Departemen Ops. Mine-Underground, 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-32 dan menghadirkan 3 (tiga) orang saksi dibawah janji yaitu saksi Emilianus Hengky Lie, Christoffel Herrico Napoleon Jusach Mandowen dan Agus Hugo Krey di persidangan;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-8 dan menghadirkan 3 (tiga) saksi yakni Mindra Wakerkwa, Iriage Wetipo dan Patimura Kogoya di persidangan;

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

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan terlebih dahulu petitum angka 2 (dua) dimana Penggugat pada pokoknya menyatakan, Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XXI Periode 2020-2022 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi XI Periode 2020-2022 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-25a, P-25b, P-26a dan P-26b 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;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan petitum angka 3 (tiga) dimana Penggugat pada pokoknya menyatakan, Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja yang sanksinya Pemutusan Hubungan Kerja, yakni Mengoprasikan kendaraan atau peralatan bergerak milik Perusahaan atau tidak bergerak milik Perusahaan atas perintah penyelia dan/atau kehendak sendiri tanpa memiliki SIM/Lisensi yang sah sesuai ketentuan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 28 ayat (17) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi X Periode 2017-2019 jo. Pasal 28 ayat (17) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi XI Periode 2020-2022 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-18b tentang memori penjelasan alasan dan dasar permohonan mediasi tanggal 25 Juli 2019 tentang pokok permasalahan bahwa pada hari sabtu tanggal 10 Februari 2018 sekitar pukul 19.10 Wit Gemius Wanimbo atas inisiatif sendiri mengoperasikan kendaraan jenis Kubota 770075 mengambil air minum di Lunch Room XC 16 DOZ dan kembali ke Control Rock Breaker Panel 13 DOZ tanpa memiliki lisensi, dan sekitar pukul 20.15 Wit Gemius Wanimbo menurunkan Gen Air minum dari Kubota, saat itu datanglah Febri. L. Pangemanan mengatakan “kau kasih ajar alat inikah” jawaban Gemius wanimbo “saya tidak ada lisensi saya bawa”, Febri.L.pangemanan naik keatas kabi Kubota dan langsung mengoperasikan mesin dan saat kendaraan mundur menjepit atau menabrak kaki Gemius Wanimbo yang sedang berada dibelakang Kubota

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-08, tentang Laporan dugaan pelanggaran tanggal 11 Februari 2018, bukti P-09 Tiket Pelanggaran tanggal 01 Mei 2019, dan bukti P-10 laporan verifikasi tanggal 01 Mei 2021 dan bukti P-32 tentang History Traning Gemius Wanimbo dan bukti P-13 tentang resume Investigasi K3LLP menyatakan berdasarkan kronologis yang dibuat oleh Gemius wanimbo bahwa yang bersangkutan atas inisiatif sendiri membawa alat kubota 770075 pada tanggal 10 Februari 2018 dengan tujuan mengambil air minum di lunch Room XC 16 DOZ tanpa memiliki SIM/Lisensi yang sah diarea perusahaan dan keterangan saksi Emilianus Hengky Lie, Christoffel Herrico Napoleon Jusach Mandowen dan Agus Hugo Krey dipersidangan, maka majelis hakim mempertimbangkan bahwa diperoleh fakta benar Tergugat telah melakukan pelanggaran tata tertib kerja yakni Mengoprasikan kendaraan atau peralatan bergerak milik Perusahaan atau tidak bergerak milik Perusahaan atas perintah penyelia dan/atau kehendak sendiri tanpa memiliki SIM/Lisensi yang sah sesuai



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ketentuan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 28 ayat (17) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi X Periode 2017-2019 jo. Pasal 28 ayat (17) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi XI Periode 2020-2022 oleh karena itu tuntutan Penggugat dalam petitum angka 3 (tiga) tentang pelanggaran tata tertib kerja telah beralasan hukum dan dinyatakan dikabulkan;

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

Menimbang, bahwa dari bukti bertanda P-16 berupa surat skorsing tertanggal 15 Mei 2019 dan Bukti P-20 tentang jawaban atas anjuran Mediator Nomor:2362-14/IR/GEN/IX/2019 tanggal 19 September 2019 diperoleh fakta bahwa Tergugat tidak lagi menjalankan pekerjaan sebagai karyawan PT Freeport Indonesia, sesuai Perjanjian Kerja Nomor:002254/Non Staff/ UG. Production/FI/TPRA/07/2010/EX APP, dengan jabatan terakhir sebagai Miner I, Grade B5 di Departemen Ops. Mine-Underground, oleh karena itu gugatan Penggugat dalam petitum angka 4 (empat) telah beralasan hukum dan dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan petitum angka 5 (lima) dimana Penggugat pada pokoknya menyatakan, hak-hak Tergugat berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja sebelum dipotong dan diperhitungkan dengan saldo dana pensiun Tergugat pada Dana Pensiun Freeport Indonesia adalah sebesar Rp.100.004.200,00 (seratus juta empat ribu dua ratus rupiah) sebelum dipotong pajak, maka majelis hakim mempertimbangkan;

Menimbang, bahwa 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 Rp100.004.200,00 (seratus juta empat ribu dua ratus 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 31 Januari 2021 sebesar Rp65.164.298,00 (enam puluh lima juta seratus enam puluh empat ribu dua ratus sembilan puluh delapan rupiah), dengan formulasi, total saldo dana pensiun dikurangi total uang pesangon dan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

uang penghargaan masa kerja, sama dengan selisih yang dibayar oleh Penggugat, dengan perincian sesuai tabel sebagai berikut:

Nama Tergugat	Total Saldo Dana Pensiun Per 31 Januari 2022	Total Uang Pesangon sesuai ketentuan Pasal 52 ayat (1) PP 35/2021	Selisih Yang Dibayar Oleh Penggugat
Gemius Wanimbo	Rp.65.164.298,-	Rp.100.004.200,-	Rp.34.839.902,-

,maka majelis hakim mempertimbangkan;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti P-4, 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 Rp100.004.200,00 (seratus juta empat ribu dua ratus rupiah) harus dipotong dan diperhitungkan dengan nilai DPFI Tergugat sebesar Rp65.164.298,00 (enam puluh lima juta seratus enam puluh empat ribu dua ratus sembilan puluh delapan rupiah), sehingga terdapat selisih yang dibayar oleh Penggugat Rp34.839.902,00 (tiga puluh empat juta delapan ratus tiga puluh sembilan ribu sembilan ratus dua rupiah), 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 kecil dari total uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja Tergugat, sehingga terdapat selisih yang harus dibayar oleh Penggugat kepada Tergugat sebesar Rp34.839.902,00 (tiga puluh empat juta delapan ratus tiga puluh sembilan ribu sembilan ratus dua rupiah) sebelum dipotong pajak, maka majelis hakim mempertimbangkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 52 dan Pasal 58 PP 35/2021, maka uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak Tergugat diperhitungkan dengan dana pensiun Tergugat pada dana pensiun PT Freeport Indonesia, iurannya dibayar penuh oleh Penggugat jumlahnya lebih kecil dari total uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja Tergugat, sehingga terdapat selisih yang harus dibayar Penggugat kepada Tergugat sebesar Rp34.839.902,00 (tiga puluh empat juta delapan ratus tiga puluh sembilan ribu sembilan ratus dua rupiah) sebelum dipotong pajak, oleh karena itu tuntutan Penggugat dalam petitum angka 7 (tujuh) beralasan hukum dan patutlah dikabulkan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan petitum angka 8 (delapan) dimana Penggugat pada pokoknya menyatakan, Penggugat untuk membayarkan Uang Penggantian Hak kepada Tergugat sebesar Rp13.698.503,00 (tiga belas juta enam ratus sembilan puluh delapan ribu lima ratus tiga rupiah) sebelum dipotong pajak, maka majelis hakim mempertimbangkan petitum angka 8 (delapan) tentang Uang Penggantian Hak 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 Rp11.765.200,00 (sebelas juta tujuh ratus enam puluh lima ribu dua ratus 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 x Rp11.765.200,00 = Rp70.591.200,00 (tujuh puluh juta lima ratus sembilan puluh satu ribu dua ratus rupiah) sebelum dipotong pajak, maka majelis hakim mempertimbangkan;

Menimbang bahwa terkait dengan tindakan skorsing yang dilakukan Penggugat berdasarkan bukti P-16 berupa surat pemberitahuan skorsing tanggal 15 Mei 2019 dan Sema 03 tahun 2015 jo ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya, oleh karena itu tuntutan gugatan Penggugat dalam petitum angka 9 (sembilan) tentang upah proses telah beralasan hukum dan dinyatakan 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) telah beralasan hukum dan dinyatakan dikabulkan;

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

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 oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan seluruhnya 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 dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan, dengan demikian petitum angka 11 beralasan hukum dan dinyatakan dikabulkan.

Menimbang, bahwa oleh karena petitum angka 2 sampai dengan petitum angka 11 dikabulkan seluruhnya, maka beralasan hukum petitum angka 1 gugatan Penggugat dikabulkan seluruhnya.

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

MENGADILI:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan, Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XXI Periode 2020-2022 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi XI Periode 2020-2022 adalah sah dan mengikat bagi Penggugat dan Tergugat serta seluruh Pekerja Penggugat.
3. Menyatakan, Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja yang sanksinya Pemutusan Hubungan Kerja, yakni Mengoprasikan kendaraan atau peralatan bergerak milik Perusahaan atau tidak bergerak milik Perusahaan atas perintah penyelia dan/atau kehendak sendiri tanpa memiliki SIM/Lisensi yang sah sesuai ketentuan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 28 ayat (17) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi X Periode 2017-2019 jo. Pasal 28 ayat (17) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi XI Periode 2020-2022 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 membayar hak-hak Tergugat berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja akibat Pemutusan Hubungan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kerja sebesar Rp100.004.200,00 (seratus juta empat ribu dua ratus rupiah) sebelum dipotong pajak;

6. 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 31 Januari 2021 sebesar Rp65.164.298,00 (enam puluh lima juta seratus enam puluh empat ribu dua ratus sembilan puluh delapan rupiah) sehingga total saldo dana pensiun Tergugat pada Dana Pensiun Freeport Indonesia yang iurannya dibayar penuh oleh Penggugat jumlahnya **lebih kecil** dari total uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja Tergugat, maka terdapat selisih yang harus dibayar oleh Penggugat kepada Tergugat sebesar **Rp34.839.902,00** (tiga puluh empat juta delapan ratus tiga puluh sembilan ribu sembilan ratus dua rupiah) sebelum dipotong pajak.
7. Menghukum Penggugat untuk membayarkan Uang Penggantian Hak kepada Tergugat sebesar Rp13.698.503,00 (tiga belas juta enam ratus sembilan puluh delapan ribu lima ratus tiga rupiah) sebelum dipotong pajak.
8. Menghukum Penggugat untuk membayar upah proses kepada Tergugat sebesar 6 x Rp11.765.200,00 = Rp70.591.200,00 (tujuh puluh juta lima ratus sembilan puluh satu ribu dua ratus 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. Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara *a quo* kepada Negara sejumlah Rp60.000,00 (enam puluh ribu rupiah)

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri kelas 1A Jayapura, pada hari Kamis tanggal 8 September 2022, oleh kami, Rommel Franciskus Tampubolon, S.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 16/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jap tanggal 13 Mei 2022, putusan pada hari ini Jumat Tanggal 9 September 2022 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota, dibantu oleh Nelwan Sukan, S.H., sebagai Panitera Pengganti dan dihadiri oleh kuasa Penggugat, dan dihadiri Kuasanya Tergugat.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

Hakim Anggota,

Paulus Raiwaki, SE

Yance Pakaila, ST, MM

Hakim Ketua,

Rommel Franciskus Tampubolon, S.H.

Panitera Pengganti,

Nelwan Sukan, S.H.

Perincian biaya:

1. Biaya A T K
2. Biaya Meterai

Jumlah

Rp50.000,00

Rp10.000,00

Rp60.000,00 (enam puluh ribu rupiah)