



**PUTUSAN**

**Nomor 1 K/Pdt.Sus-PHI/2016**

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

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

**PT FREEPORT INDONESIA**, diwakili oleh Jonathan Romainum, selaku Wakil Presiden Hubungan Industrial, berkedudukan di Plaza 89 Lantai 5, Jalan HR. Rasuna Said Kav.X-7 Nomor 6 Jakarta Selatan, dalam hal ini memberi kuasa kepada Albert Bolang, S.H., dan kawan, Para Advokat, pada Law Office Justitia, beralamat Jalan A. Yani Nomor 14 Timika, Kabupaten Mimika, Provinsi Papua, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 8 Mei 2015, sebagai Pemohon Kasasi I juga Termohon Kasasi II dahulu Penggugat;

**L a w a n**

**OKTOVIANUS KALILAGO**, bertempat tinggal di Jalan Aru Atas, Abepura, RT 003/01 Kelurahan Hedam, Kecamatan Abepura, Jayapura, Provinsi Papua, dan Barak L, (SHR), BB, Kamar R007, Mile 38 Timika, Kabupaten Mimika, Provinsi Papua, dalam hal ini memberi kuasa kepada B Wahyu Herman Wibowo, S.H., dan kawan, Para Advokat, pada kantor Penasihat Hukum B. Wahyu H. Wibowo, S.h., & Rekan, beralamat di Jalan Ondikleu 18 Waena Jayapura, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 13 Mei 2015, sebagai Termohon Kasasi I juga Pemohon Kasasi II dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Tergugat adalah karyawan/pekerja yang bekerja pada Penggugat terhitung sejak tanggal 15 Januari 2005 sampai dengan gugatan *a quo* didaftarkan berdasarkan Perjanjian Kerja Nomor 00008/Staff/Sosial&Local

*Halaman 1 dari 51 hal. Putusan Nomor 1 K/Pdt.Sus-PHI/2016*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Developmen/FI/TPRA/01/2005/DD021593 tertanggal 15 Januari 2005  
(Perjanjian Kerja);

2. Bahwa jabatan terakhir Tergugat adalah sebagai *Superintendent* dengan upah pokok setiap bulannya sebesar Rp27.600.000,00 (dua puluh tujuh juta enam ratus ribu rupiah);
3. Bahwa antara Penggugat dan Pekerja/Karyawan termasuk Tergugat yang diwakili oleh Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan, Serikat Pekerja seluruh Indonesia PT Freeport Indonesia ("PUK-SP-KEP SPSI PT FI) telah menyepakati dan menandatangani Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XVIII Tahun 2013-2015 (PKB 2013-2015) sebagai landasan hukum dalam menjembatani hubungan industrial antara Penggugat dengan Para Pekerja/Karyawan termasuk Tergugat untuk menyelesaikan setiap permasalahan yang berhubungan dengan perselisihan hubungan industrial;
4. Bahwa PKB 2013-2015 dan PHI 2013-2015 yang telah disepakati dan ditandatangani oleh Penggugat dan PUKSP-KEP SPSI PTFI berlaku mengikat sebagai Undang Undang yang bersifat khusus (*lex specialis*) bagi Penggugat dan seluruh pekerja/karyawan termasuk Tergugat tanpa terkecuali;
5. Bahwa ketentuan Pasal 8 ayat (3) PKB 2013-2015 mengatur bahwa:  
"Perusahaan dan pekerja wajib mentaati dan mematuhi peraturan dan tata tertib kerja yang tercantum dalam buku PKB dan PHI yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari PKB ini;
6. Bahwa dengan telah disepakatinya perjanjian bersama dan pedoman hubungan industrial oleh perusahaan dan pekerja PT Freeport Indonesia, sehigga telah mempunyai kekuatan hukum yang mengikat untuk dijalankan sebagaimana ditentukan dalam ketentuan Pasal 126 ayat (1) Undang Undang Nomor 11 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang Undang 13/2013) mengatur:  
"Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama";
7. Bahwa ketentuan Pasal 1338 alinea kesatu KUHPerdara mengatur bahwa:  
"Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang undang bagi mereka yang membuatnya";
8. Bahwa Penggugat memiliki kebijakan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku di lingkungan perusahaan yang dituangkan dalam Sistem Manajemen Perusahaan Keselamatan Kerja PT Freeport Indonesia

Halaman 2 dari 51 hal. Putusan Nomor 1 K/Pdt.Sus-PHI/2016



(FREESH), dimana semua karyawan termasuk Tergugat berkewajiban untuk mematuhi dan melaksanakan kebijakan perusahaan atas prosedur dan praktek Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) di lingkungan Perusahaan, sebagaimana juga diatur dalam ketentuan Pasal 51 Keputusan Menteri Pertambangan dan Energi Nomor 555.K/26/M.MP/1995 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pertambangan Umum;

9. Bahwa berdasarkan Tiket Pelanggaran (*Violation Ticket*) tertanggal 21 april 2014 dilaporkan bahwa pada tanggal 19 Juni 2014 Tergugat mengalami insiden di *check point* (CP) 34 saat mengemudikan kendaraan Ford Evert dengan Nomor Lambung 01-3210 dengan kecepatan tinggi dari arah menerobos pintu Portal Mile Pos (MP) dalam kecepatan tinggi dan menabrak ujung jembatan MP 34, yang mengakibatkan mobil yang dikemudikan oleh Tergugat mengalami kerusakan;
10. Bahwa sebagai akibat dari kejadian tersebut sebagaimana prosedur diperusahaan yang berlaku atas Tergugat dilakukan tes alkohol untuk mengetahui apakah Tergugat pada saat mengemudi dalam pengaruh alkohol;
11. Bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan tes alkohol, ternyata dalam darah Tergugat terdapat kandungan alkohol 0,164% BrAC sehingga telah melebihi ambang batas yang ditetapkan yakni 0,05-0,08% BrAC;
12. Bahwa hasil pemeriksaan tes alkohol terhadap Tergugat jelas menunjukkan bahwa kandungan alkohol dalam darah Tergugat pada saat mengemudikan kendaraan adalah terbukti 0,164% BrAC yang melebihi ambang batas yang diperbolehkan sehingga sanksi atas pelanggaran tersebut adalah pemutusan hubungan kerja (PHK);
13. Bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat adalah pelanggaran kerja atas keamanan dan ketertiban sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 18.8 PHI 2013-2015 yang merujuk ke tabel hukuman pelanggaran lalu lintas dalam lampiran I PHI PTFI Edisi XVIII tahun 2013-2015 pada bagian mengemudi kendaraan di bawah pengaruh minuman keras (alkohol) pada tabel urutan ketiga yang mengatur:  
"Mengemudi kendaraan di bawah pengaruh minuman keras (alkohol) dengan kandungan 0,08% BrAC atau lebih tinggi sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja";
14. Bahwa dikarenakan Tergugat pada saat pelanggaran kerja terjadi tengah menggunakan kendaraan perusahaan dan pelanggaran kerja terjadi dalam



area kerja, maka Tergugat juga telah melanggar ketentuan Pasal 16.16 huruf d PHI 2013-2015 yang mengatur bahwa:

“Bekerja dalam pengaruh alkohol dalam tubuh dengan kandungan 0,08% BrAC atau lebih sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja”;

- 15. Bahwa sebagaimana hasil investigasi insiden K3IIP internal terbukti bahwa kendaraan milik Penggugat yang dikemudikan oleh Tergugat mengalami kerusakan sehingga telah menyebabkan kerugian bagi Penggugat, sehingga perbuatan Tergugat juga telah melanggar ketentuan Pasal 18.37 PHI 2013-2015 yang secara jelas mengatur bahwa:

“Merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang, data atau informasi, peralatan, perlengkapan milik perusahaan dan atau orang lain yang mengakibatkan kerugian serius bagi perusahaan sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja”;

- 16. Bahwa selain perbuatan Tergugat merupakan pelanggaran kerja, atas perbuatan Tergugat juga telah bertentangan dengan kebijakan perusahaan tentang K3 sebagaimana diatur dalam standar FRESH 2.18.30 tentang pengetesan alkohol, ditentukan bahwa:

“Dilarang keras memiliki, mengkonsumsi atau dalam pengaruh minuman beralkohol ditempat kerja atau pada saat sedang bekerja”;

- 17. Bahwa atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat untuk itu telah dilakukan verifikasi oleh penyelia (atasan) sebagaimana ketentuan Pasal 23 ayat (1) PHI 2013-2015, dan berdasarkan pengumpulan fakta kasus industrial diperoleh fakta bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja yang sanksinya pemutusan hubungan kerja (PHK) sehingga Tergugat dibebastugaskan dan diskorsing untuk proses pemutusan hubungan kerja (PHK);

- 18. Bahwa atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat, Departemen tempat Tergugat bekerja telah merekomendasikan kepada Tergugat untuk dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagaimana surat tanggal 13 Juni 2014;

- 19. Bahwa Tergugat telah beberapa kali melakukan pelanggaran kerja dan oleh Penggugat telah berulang ulang kali diberikan tindakan pembinaan, yakni:

No	Tgl/Bulan/Tahun	Jenis Pelanggaran	Tindakan Disiplin
1.	30 Oktober 2010	Bekerja di bawah standar	Verbal Warning



2.	19 Februari 2011	Dlm pengaruh alkohol membuat keributan dan mengancam	Surat Peringatan ( <i>Warning</i> ) III
----	------------------	--	---

20. Bahwa walaupun Penggugat telah berulang kali memberikan pembinaan melalui pemberian peringatan atau warning dengan harapan agar Tergugat dapat memperbaiki sikap, perilaku serta kinerjanya supaya lebih baik lagi, namun Tergugat tidak juga menunjukkan perbaikan sikap dan perilaku kerja hingga Tergugat kembali lagi melakukan pelanggaran kerja yang sanksinya pemutusan hubungan kerja (PHK);
21. Bahwa pelanggaran yang diakibatkan alkohol yang dilakukan oleh Tergugat ini merupakan pelanggaran yang kedua kalinya, sehingga telah menunjukkan tidak adanya iktikad baik dari Tergugat untuk memperbaiki kinerja dan perilakunya dalam bekerja;
22. Bahwa oleh karena Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja yang sanksinya pemutusan hubungan kerja dan pelanggaran ini merupakan pelanggaran yang kedua kalinya akibat alkohol sehingga telah menyebabkan terjadinya perselisihan dalam hal pemutusan hubungan kerja maka untuk itu dilakukan upaya penyelesaian secara bipartiet pada tanggal 2 dan 7 Juli 2014 akan tetapi penyelesaian secara bipartit gagal karena tidak terdapat kesepakatan, maka untuk itu pada tanggal 16 Juli 2014 Penggugat kemudian telah mencatatkan perselisihan tersebut ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mimika (Disnaker Mimika) untuk dilakukan upaya penyelesaian perselisihan secara tripartit melalui mediasi sebagaimana Surat Nomor 1068-06/IR/GEN/VII/2014 tertanggal 16 Juli 2014;
23. Bahwa mediator pada Disnaker Mimika telah melakukan upaya mediasi diantara Penggugat dan Tergugat pada tanggal 6 Agustus 2014, akan tetapi penyelesaian secara mediasi itu gagal karena tidak tercapai kesepakatan antara Tergugat dan Penggugat, sehingga Mediator mengeluarkan anjuran sebagaimana Surat Nomor 565/82/ANJ/VIII/2014 tertanggal 8 Agustus 2014, dan Penggugat telah menyatakan penolakan secara tertulis atas anjuran mediator sebagaimana Surat Nomor 1111-06/IR/GEN/VIII/2014 tertanggal 18 Agustus 2014;
24. Bahwa mengingat Tergugat tidak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran yang disampaikan oleh mediator Disnaker kabupaten Mimika sehingga secara hukum Tergugat terbukti menolak anjuran Mediator



tersebut sesuai ketentuan Pasal 13 ayat (2) huruf d Undang Undang Nomor 2 Tahun 2001 (Undang Undang 2/2004);

25. Bhuwa mediator hubungan industrial pada Disnaker Kabupaten Mimika telah mengeluarkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tertanggal 22 Agustus 2014 atas upaya mediasi yang dilakukan antara Penggugat dan Tergugat;
26. Bahwa dengan tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada tahap bipartit dan mediasi maka perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dan Tergugat dilanjutkan ke tingkat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri kelas I A Jayapura berdasarkan ketentuan Pasal 14 ayat (1) Undang Undang 2/2004;
27. Bahwa mengingat Tergugat adalah pekerja/karyawan *staff* dan jabatan sebagai *general superintendent* pada departemen *community relation* yang seharusnya memberikan contoh dan teladan yang baik kepada bawahan dan rekan kerja di area kerja Penggugat, namun yang terjadi Tergugat melakukan pelanggaran kerja serius atas keselamatan kerja sehingga berpotensi menimbulkan presiden buruk bagi karyawan lain di lingkungan kerja apabila Tergugat tidak diberikan sanksi berupa PHK, untuk iu sah dan beralasan menurut hukum bagi Penggugat untuk melakukan PHK terhadap Tergugat karena terbukti melakukan pelanggaran kerja atas keselamatan kerja;
28. Bahwa mengingat Penggugat telah berkali kali memberikan pembinaan sebagai bagian dari tindakan disiplin kepada Tergugat, namun Tergugat telah nyata nyata terbukti kembali lagi melakukan pelanggaran tata tertib kerja dan pelanggaran dalam pengaruh alkohol ini yang kedua kali dilakukan oleh Tergugat dan sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja (PHK), maka untuk itu antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi disharmoni dalam hubungan kerja sudah tidak dapat dibina kembali, maka adalah sah dan berdasarkan hukum bagi Penggugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Tergugat;
29. Bahwa selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada tingkat bipartit, mediasi atau sampai dengan gugatan atas perkara *a quo* didaftarkan, Penggugat masih tetap membayarkan upah pokok Tergugat;
30. Bahwa apabila Majelis Hakim yang terhormat mengizinkan Penggugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat, maka besarnya pembayaran hak hak yang akan diterima oleh Tergugat adalah sebesar



Rp37.810.106,83 (tiga puluh tujuh juta delapan ratus sepuluh ribu seratus enam koma delapan puluh tiga rupiah);

No	Rincian	Nilai
1.	<i>Staf Travel Allowance</i>	Rp 1.113.600,00
2.	Kompensasi sisa hari cuti	Rp30.698.727,27
3.	Relokasi Perdiem	Rp 500.000,00
4.	Unit Pengganti Saham	Rp 5.497.779,56
	Nilai Keseluruhan Hak (sebelum dipotong pajak)	Rp37.810.106,83

31. Bahwa mengingat nilai gugatan *a quo* yakni nilai hak Tergugat yang akan dibayarkan oleh Penggugat adalah di bawah nilai Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka biaya yang timbul dalam perkara *a quo* dibebankan kepada negara berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura agar memberikan putusan sebagai berikut:

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Klas IA Jayapura berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara *a quo*;
3. Menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia dan pedoman hubungan industrial PT Freeport Indonesia yang sudah disepakati bersama berlaku sebagai undang uundang yang bersifat khusus (*lex specialis derogate generalis*), bagi Penggugat dan seluruh karyawan/pekerja termasuk Tergugat;
4. Menyatakan Tergugat telah melanggar ketentuan kerja atas keamanan dan ketertiban sebagaimana diatur dalam Pasal 18.8 Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi XVIII tahun 2013-2015 yang merujuk ke tabel hukum pelanggaran lalulintas dalam lampiran I Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi XVIII 2013-2015 pada bagian mengemudi kendaraan di bawah pengaruh minuman keras (alkohol) pada tabel urutan ketiga;



5. Menyatakan Tergugat telah melanggar ketentuan Pasal 16.16 huruf de Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi XVIII tahun 2013-2015;
6. Menyatakan Tergugat telah melanggar ketentuan Pasal 18.37 huruf de Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi XVIII tahun 2013-2015;
7. Mengizinkan Penggugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Tergugat sehubungan dengan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat;
8. Mengizinkan Penggugat untuk membayar sisa upah dan hak-hak Tergugat yang masih ada pada Penggugat yaitu sebesar Rp37.810.106,83 (tiga puluh tujuh juta delapan ratus sepuluh ribu seratus enam koma delapan puluh tiga rupiah) sebelum dipotong pajak, dengan rincian sebagai berikut;

No	Rincian	Nilai
1.	Staf Travel Allowance	Rp 1.113.600,00
2.	Kompensasi sisa hari cuti	Rp30.698.727,27
3.	Relokasi Perdiem	Rp 500.000,00
4.	Unit Pengganti Saham	Rp 5.497.779,56
	Nilai Keseluruhan Hak (sebelum dipotong pajak)	Rp37.810.106,83

9. Membebankan seluruh biaya yang timbul dalam perkara *a quo* kepada negara;

Atau

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil adilnya menurut hukum (*ex aequo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut di atas, Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi

1. Kompetensi Absolut

Bahwa Mahkamah Konstitusi memberikan putusan dalam perkara Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 dipertegas dengan adanya Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-13/Men/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas Hak Uji Materiil Undang Undang Nomor 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;

Bahwa dengan demikian *Judex Facti* dalam perkara ini telah terbukti tidak berwenang untuk menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan pembuatan/tindakan mabuk atau minum minuman keras beralkohol lingkungan perusahaan atau melampaui batas wewenang yang merupakan kewenangan dari Hakim peradilan umum dalam hal ini Hakim pidana;

## 2. Gugatan Tidak Sempurna

Bahwa Penggugat didalam gugatan PHI perkara ini telah melalaikan kewajibannya dalam membuat gugatan yaitu didalam surat gugatan Penggugat tidak bermeterai. Dengan tidak bermeterai yang bernilai cukup maka Penggugat telah melanggar ketentuan Pasal 121 ayat (4) RBg, Undang Undang Nomor 13 Tahun 1985 *juncto* Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1995;

## 3. *Disqualifikatoire Exceptie*

a. Bahwa dengan melihat identitas dari Penggugat jelas terlihat bahwa dalam perkara ini Pemberi Kuasa tidak ada karena tidak ada yang mewakili badan hukum PT FI dalam hal ini direktur utama atau salah satu direktur yang disebutkan dalam identitas bagi Penggugat dan tidak jelas pula BH PT FI apakah badan hukum *legal* atau *illegal* karena tidak terlihat *legal formal* yang bersangkutan;

b. Bahwa Penggugat tidak memiliki kualitas sebagai Penggugat karena dalam gugatan ini tidak jelas siapa si pemberi kuasa sebagai Penggugat dan yang berakibat tidak jelas juga siapa penerima kuasa. Seharusnya didalam gugatan tercantum posita terkait dengan jati diri dari badan hukum Penggugat dimana jelas disebutkan dalam posita tentang PT Freeport Indonesia, dengan apa Badan Hukum PT FI didirikan apakah melalui akta pendirian dan apakah ada perubahan perubahannya atau didirikan dengan tanpa adanya akta pendirian, hal ini masih gelap.

c. Bahwa dengan tidak adanya akta pendirian perusahaan dalam posita gugatan maka jelas bahwa persidangan ini masuk dalam "persidangan gelap" karena tidak ada satu positapun yang menyebutkan jati diri dari Penggugat yang menyebutkan siapa berbuat apa.

d. Bahwa lebih tidak jelas lagi badan hukum yang menamakan PT Freeport Indonesia hal ini bisa disimak dalam lembaran pertama gugatan yang menyebut Identitas alamat berada di Jakarta Selatan,



akan tetapi tidak dapat menyakinkan persidangan ini atas legalitas dari pemberi kuasa, hal ini terungkap dalam sidang pertama dalam perkara ini;

- e. Bahwa dengan tidak menyebutkan formalitas tentang badan hukum sebagai Penggugat maka Majelis Hakim tidak akan pernah tahu siapa subjek hukum pemberi kuasa dalam perkara ini, karena subjek hukum pemberi kuasa dalam perkara ini tidak diketahui maka Penggugat menjadi tidak berkualitas sebagai Penggugat;

Dengan demikian gugatan yang diajukan dalam perkara ini terbukti Penggugat tidak memiliki kualitas sebagai Penggugat sehingga layak eksepsi ini untuk diterima dan dikabulkan;

#### 4. Gugatan *Obscuur Libel*

Bahwa Penggugat dalam menyusun gugatan tidak jeli, tidak sistematis, karena posita dan petitum tidak saling mendukung, maka dengan demikian gugatan Penggugat mengalami kekaburan/*obscur libel* yaitu gugatan yang tidak jelas dan kabur. Adapun kekaburan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Bahwa dalam gugatan ini Penggugat tidak menyebutkan dasar hukum bagi Penggugat untuk menggugat dimana tidak disebutkan Akta Pendirian Badan Hukum PT FI serta dokumen lain sebagai pendukungnya;
- Bahwa karena tidak ada dokumen akta pendirian PTFI maka tidak jelas siapa si pemberi kuasa dalam perkara ini;
- Bahwa dengan tidak jelasnya kapasitas dari orang yang mewakili kepentingan Penggugat perkara ini maka jelas bahwa gugatan ini menjadi kabur (*obscur libel*);

Bahwa dengan adanya eksepsi dari Tergugat yang diuraikan secara jelas, maka mohon kepada ketua/anggota Majelis Hakim yang menangani dan memeriksa perkara ini untuk berkenan memberikan putusan yang menyatakan gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut, Tergugat mengajukan Rekonvensi pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi berkepentingan untuk melakukan atau mengajukan gugatan Rekonvensi atas semua perbuatan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi yang telah secara tegas dan sadar mengajukan gugatan konvensi dan mohon seluruh bagian dari



jawaban gugatan konvensi yang tertuang dalam bagian eksepsi maupun dalam pokok perkara merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dan mohon terulang kembali secara keseluruhan dalam gugatan reconvensi ini;

2. Bahwa Tergugat Reconvensi dengan mengajukan gugatan konvensi di Pengadilan Hubungan Industrial yang tidak berdasarkan pada hukum dan sebuah perlawanan terhadap aturan yang sudah ada dimana Penggugat Reconvensi di PHK atas tuduhan penggunaan ex 158 Undang Undang Ketenagakerjaan yang secara resmi telah melanggar keputusan Mahkamah Konstitusi memberi putusan dalam perkara Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 dipertegas dengan adanya Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas Hak Uji Materiil 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)), yang seharusnya diputuskan dulu perkaranya di peradilan umum atas tuduhan minum minuman keras;
3. Bahwa Tergugat Reconvensi telah memutuskan menilai bahwa Penggugat Reconvensi telah melakukan pelanggaran berat dengan minum minuman keras berdasarkan hasil pengujian akan tetapi laporan hasil pengujian dari Tergugat Reconvensi tidak dapat dipakai sebagai dasar untuk melakukan PHK karena temuan hasil test tidak dilakukan oleh dokter yang ditunjuk oleh pihak kepolisian untuk melakukan visum atas diri Penggugat Reconvensi pada saat ditangkap tangan waktu dicurigai minum minuman beralkohol. Karena Tergugat Reconvensi telah melakukan tes pada diri Penggugat Reconvensi tanpa adanya petunjuk atau perintah dari penyidik kepolisian karena permasalahan ini adalah masalah pelanggaran kesalahan berat yang harus diperiksa oleh pihak kepolisian maka segala perbuatan Tergugat Reconvensi adalah tidak sah dan bertentangan dengan hukum yang berakibat kerugian baik materiil maupun immateriil;
4. Bahwa Tergugat Reconvensi telah memberikan surat skorsing kepada Penggugat Reconvensi tanpa dasar hukum yang jelas merupakan pelanggaran sehingga menimbulkan kerugian baik materiil maupun immateriil;
5. Bahwa Tergugat Reconvensi secara sengaja mengabaikan anjuran dari dinas tenaga kerja dan transmigrasi yang telah secara resmi mengeluarkan Anjuran Mediator Nomor 565/82/ANJ/VIII/2013 tanggal 8 Agustus 2013;



6. Bahwa dengan adanya perbuatan dari Tergugat Rekonvensi sebagaimana tersebut telah secara nyata merugikan kepentingan Penggugat Rekonvensi berupa kerugian materiil maupun immateriil yang secara langsung dialami oleh Penggugat Rekonvensi sehingga layak bila memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan memutuskan perkara ini untuk mempekerjakan Penggugat Rekonvensi ditempat semula sebelum dikenakan skorsing;
7. Bahwa dengan adanya perbuatan melawan hukum dari Tergugat Rekonvensi sebagaimana tersebut telah secara nyata merugikan kepentingan Penggugat Rekonvensi berupa kerugian materiil maupun immateriil yang secara langsung dialami oleh Penggugat Rekonvensi sehingga layak bila memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara ini untuk menghukum Tergugat Rekonvensi membayar kepada Penggugat Rekonvensi sebesar Rp10.000.000.000,00 (sepuluh miliar rupiah);
8. Bahwa karena Penggugat Rekonvensi telah diajukan gugatan PHI dalam perkara ini tanpa dasar hukum yang jelas dengan posisi telah menjalani skorsing tanpa dasar hukum yang benar sampai saat ini maka dengan ini Penggugat Rekonvensi membayar hak hak Penggugat Rekonvensi sebagai berikut:

Bahwa dalam masalah ini Tergugat Rekonvensi tidak mencantumkan hak hak yang harus diterima Penggugat Rekonvensi yang menjadi kewajiban dari Tergugat Rekonvensi antara lain: (Pasal 156 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003);

1. Uang Pesangon: masa kerja 9 kali lebih adalah 9 kalin upah dikalikan upah Rp27.600.000,00 sama dengan Rp248.400.000,00 (dua ratus empat puluh delapan juta empat ratus ribu rupiah);
2. Upah Penghargaan: masa kerja 9 tahun adalah 4 bulan upah dikalikan upah Rp27.600.000,00 sama dengan Rp110.000.000,00 (seratus sepuluh juta empat ratus ribu rupiah);
3. Uang pesangon dan uang penghargaan adalah Rp358.800.000,00 (tiga ratus lima puluh delapan juta delapan ratus ribu rupiah);
4. Uang pergantian hak yang seharusnya diterima antara lain:
  - Uang pengganti perumahan 15% dari uang pesangon yaitu 15% dikalikan Rp358.800.000,00 yaitu Rp53.820.000,00 (lima puluh tiga juta delapan ratus dua puluh ribu rupiah)
  - Tavel Allowence senilai Rp 1.113.600,00



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Kompensasi sias hari cuti senilai Rp30.696.727,27
- Relokasi Perdiem Rp 500.000,00
- Unit Pengganti saham Rp 5.497.779,56

Jumlah keseluruhan adalah Rp450.430.106,83 (empat ratus lima puluh juta empat ratus tiga puluh ribuseratus enam rupiah delapan puluh tiga sen);

9. Bahwa untuk mencegah agar kerugian Penggugat Rekonvensi lebih bertambah besar lagi maka patut dan beralasan hukum apabila diambil tindakan penyitaan (*conservatoir beslag*) atas harta benda milik Tergugat Rekonvensi baik yang bergerak maupun tidak bergerak yang akan dibuatkan daftar tersendiri;
10. Bahwa apabila Tergugat Rekonvensi lali atau tidak bersedia mentaati dan melaksanakan putusan perkara ini yang telah memiliki kekuatan hukum tetap, kiranya patut dan beralasan hukum apabila Tergugat Rekonvensi dihukum membayar uang paksa (*dwangsom*) setiap hari atas keterlambatan sebesar Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah)
11. Mengingat Gugatan Rekonvensi ini didasarkan pada alat bukti autentik maka Penggugat Rekonvensi mohon kiranya putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun terdapat upaya hukum verset, kasasi maupun peninjauan kembali.
12. Bahwa karena Penggugat Rekonvensi adalah Penggugat yang beriktikad baik dan berdasar pada kebenaran maka sudah sepatutnya bila seluruh biaya perkara dibebankan kepada Tergugat Rekonvensi;

Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, Penggugat Rekonvensi mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura agar memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan seluruh gugatan rekonvensi dari Penggugat Rekonvensi;
2. Menyatakan mempekerjakan Penggugat Rekonvensi ditempat semula sesuai dengan anjuran Mediator Nomor 565/82/ANJ/VIII/2013 tanggal Agustus 2013;
3. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk melaksanakan seluruh anjuran Mediator Nomor 565/82/ANJ/VIII/2013 tanggal Agustus 2013;
4. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar kerugian materiil sebesar Rp450.430.106,83 (empat ratus lima puluh juta empat ratus tiga puluh ribu seratus enam ribu rupiah delapan puluh tiga sen);

Halaman 13 dari 51 hal. Putusan Nomor 1 K/Pdt.Sus-PHI/2016



5. Menghukum Tergugat Rekonvensi dengan membayar kerugian materiil dan immateriil sebesar Rp10.000.000.000,00 (sepuluh miliar rupiah). Jumlah kerugian tersebut akan bertambah sebesar 2,5% setiap bulan sampai Tergugat Rekonvensi melunasi seluruhnya;
6. Menyatakan sita jaminan sah dan berharga;
7. Menyatakan putusan dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun adanya upaya hukum *verzet*, kasasi maupun peninjauan kembali;
8. Menghukum Tergugat Rekonvensi membayar uang paksa apabila lalai melaksanakan putusan perkara ini yang telah memiliki kekuatan hukum tetap sebesar Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) perhari secara tunai dibayar kepada Penggugat Rekonvensi;
9. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar seluruh biaya perkara yang ditimbulkan dalam gugatan rekonvensi ini;
10. Apabila Majelis hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil adilnya berdasarkan ketuhanan yang maha esa;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura telah memberikan putusan Nomor 27/G/2014/PHI-Jap, tanggal 4 Mei 2015 yang amarnya sebagai berikut:

I. Dalam Eksepsi:

1. Menolak seluruh Eksepsi dari Tergugat

II. Dalam Pokok Perkara

A. Dalam Konvensi

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Jayapura berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara *a quo*;
3. Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara *a quo* kepada negara;
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

B. Dalam Rekonvensi

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk sebagian;
2. Menyatakan mempekerjakan Penggugat Rekonvensi di tempat semula;
3. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk melaksanakan seluruh anjuran Mediator Nomor 565/82/ANJ/VIII/2013 tanggal Agustus 2013;



4. Menyatakan putusan dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun adanya upaya hukum *verzet*, kasasi maupun peninjauan kembali;
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura tersebut telah diucapkan dengan hadirnya kuasa Penggugat dan kuasa Tergugat pada tanggal 4 Mei 2015, terhadap putusan tersebut Penggugat dan Tergugat melalui kuasanya masing-masing berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 8 Mei 2015 dan 13 Mei 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 13 Mei 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 27/G/2014/PHI-JPR yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura pada tanggal 26 Mei 2015;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat dan Penggugat pada tanggal 8 Juni 2015 dan 1 Juni 2015, kemudian oleh Tergugat dan Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura masing-masing pada tanggal 15 dan 11 Juni 2015;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta keberatan-keberatannya 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 Para Pemohon Kasasi dalam memori kasasinya pada pokoknya adalah:

Pemohon Kasasi I:

- A. Bahwa *Judex Facti* PHI Jayapura salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku

Bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat sangatlah berkeberatan dan menolak putusan *Judex Facti* PHI Jayapura karena *Judex Facti* PHI Jayapura dalam perkara *a quo* telah salah menerapkan hukum dan atas putusan *a quo* telah melanggar hukum yang berlaku.

- 1) Tentang pertimbangan hukum *Judex Facti* PHI Jayapura mengenai apakah benar Termohon Kasasi telah melakukan pelanggaran kerja yang sangat serius



Bahwa *Judex Facti* PHI Jayapura telah keliru dalam menilai pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi dengan mempertimbangkan bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi/Tergugat adalah pelanggaran kerja biasa, sedangkan sanksi atas pelanggaran kerja itu sendiri adalah pemutusan hubungan kerja (*vide*. Bukti P-15);

Bahwa mendasari pada Bukti P-15, telah jelas bahwa dalam ketentuan Pasal 18 ayat (8) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi XVIII Tahun 2013-2015 yang merujuk ke Tabel Hukuman Pelanggaran Lalu-Lintas dalam Lampiran I Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi XVIII Tahun 2013-2015 pada bagian mengemudi kendaraan dibawah pengaruh minuman keras (alkohol) pada tabel urutan ketiga, sangat jelas menentukan dan mengatur bahwa:

“Mengemudi kendaraan di bawah pengaruh minuman keras (alkohol) dengan kandungan 0,08% BrAC atau lebih tinggi sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja.”

Bahwa dengan melihat kembali Bukti P-15, maka ketentuan tersebut tidak sama sekali mengatur mengenai pelanggaran kerja biasa karena ketentuan tersebut mengatur bahwa sanksi atas pelanggaran kerja adalah pemutusan hubungan kerja karena mengingat resiko dari pelanggaran kerja tersebut apabila dilakukan oleh pekerja. Hal mana dimaksudkan agar setiap pekerja tidak melakukan pelanggaran tersebut karena dampak dari pelanggaran kerja itu sendiri sangatlah serius dan dapat berakibat pada kematian, sehingga sanksi dan dampak dari pelanggaran itu sendiri yang dapat mengakibatkan kematian maka setiap pekerja dituntut untuk tidak melakukan pelanggaran kerja tersebut. Untuk itu, perusahaan dan PUK SP-KEP SPSI PT Freeport Indonesia menyepakati bahwa sanksi atas pelanggaran kerja tersebut adalah pemutusan hubungan kerja, sehingga adalah tidak benar apabila *Judex Facti* PHI Jayapura dalam pertimbangan hukumnya justru mempertimbangkan bahwa pelanggaran kerja sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 18 ayat (8) adalah pelanggaran kerja biasa, sedangkan resiko dan akibat pelanggaran kerja tersebut adalah fatal dan dapat berakibat kematian. Oleh karenanya terbukti bahwa *Judex Facti* PHI Jayapura telah salah dalam pertimbangan hukumnya, sehingga patutlah untuk dibatalkan dan/atau dikesampingkan;



Bahwa selanjutnya adalah tidak benar jikalau *Judex Facti* PHI Jayapura dalam pertimbangan hukumnya telah menyatakan bahwa akibat dari pelanggaran Termohon Kasasi/Tergugat tidak menimbulkan efek besar terhadap Perusahaan, karena pelanggaran kerja mengenai alkohol sangat dilarang dalam Perusahaan karena hal tersebut menyangkut keselamatan dan kesehatan serta keamanan dalam bekerja sebagaimana diatur dalam ketentuan Bukti P-5 dan Bukti P-18, karena dampak atau akibat dari pelanggaran kerja tersebut adalah fatal mengingat area kerja Pemohon Kasasi/Penggugat yang sangat ekstrim, berbahaya dan beresiko tinggi sehingga setiap pekerja termasuk Termohon Kasasi/Tergugat dalam bekerja dituntut untuk bekerja dalam keadaan aman, sehat, selamat dan berhati-hati untuk menghindari kejadian-kejadian yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja yang dapat mengakibatkan kematian (*fatal incident*). Selain itu, perusahaan senantiasa mengingatkan setiap pekerjanya termasuk Termohon Kasasi/Tergugat untuk menghindari penggunaan atau konsumsi alkohol pada saat bekerja dan/atau berada dalam area kerja perusahaan dikarenakan dapat membahayakan dan merugikan pekerja itu sendiri maupun bagi rekan kerjanya;

Pemohon Kasasi/Penggugat perlu menyampaikan bahwa Termohon Kasasi/Tergugat adalah karyawan staf dengan jabatan sebagai *Superintendent*, yang *notabene* adalah seorang pemimpin yang memiliki banyak bawahan sehingga seharusnya Termohon Kasasi/Tergugat wajib memberikan contoh dan teladan yang baik bagi bawahannya, akan tetapi diabaikan oleh Termohon Kasasi/Tergugat yang justru kembali dan berulang-ulang melakukan pelanggaran kerja dengan mengkonsumsi alkohol pada saat masih berada dalam area kerja Perusahaan, dan hal ini apabila dibiarkan akan sangat memberikan efek dan pengaruh yang tidak baik bagi Perusahaan dan dapat menjadi contoh yang tidak baik bagi pekerja lain maupun bagi bawahan Termohon Kasasi/Tergugat. Bahwa jika hal ini dibiarkan dan Termohon Kasasi/Tergugat dikembalikan untuk bekerja sudah barang tentu akan menjadikan preseden buruk dan contoh yang tidak baik bagi bawahan Termohon Kasasi/Tergugat dan para pekerja Pemohon Kasasi yang berjumlah ± 20.000 (dua puluh ribu) orang yang menciptakan contoh yang tidak baik dan perbandingan penegakan tindakan disiplin sehingga mengakibatkan perjanjian kerja bersama dan pedoman hubungan



industrial yang telah dibuat dan disepakati bersama antara Pemohon Kasasi/Penggugat dengan PUK SP-KEP SPSI PT Freeport Indonesia dan berlaku sebagai undang undang (*lex specialis derogat lex generalis*) tidak dapat dilaksanakan dengan baik yang berakibat pada terciptanya hubungan kerja yang tidak harmonis yang sangat berdampak pada produksi, kelangsungan dan masa depan perusahaan, dan hal mana sangat merugikan para pekerja maupun perusahaan;

Bahwa mendasarkan kepada Bukti P-15 yakni ketentuan Pasal 18 ayat (8) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi VIII Tahun 2013-2015 yang jelas menentukan dan mengatur bahwa:

“Mengemudi kendaraan di bawah pengaruh minuman keras (alkohol) dengan kandungan 0,08% BrAC atau lebih tinggi sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja.”

Bahwa ketentuan Pasal 18 ayat (8) mengatur pelanggaran keamanan dan ketertiban dalam hal mengemudikan kendaraan dalam pengaruh alkohol dan bukan mengenai mabuk, dan dasar pengajuan atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi tidak mendasarkan kepada ketentuan ex Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, akan tetapi mendasarkan pada ketentuan perusahaan sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XVIII Tahun 2013-2015 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi VIII Tahun 2013-2015 yang telah disepakati bersama dan ditandatangani oleh Pemohon Kasasi/Penggugat dan PUK SP-KEP SPSI PT Freeport pada tanggal 22 Oktober 2013 sehingga berlaku sebagai undang undang bagi Perusahaan dan seluruh pekeja termasuk Termohon Kasasi/Tergugat (*lex specialis derogat lex generalis*);

Bahwa selain itu berdasarkan Bukti P-10 dan Bukti P-11 sebagaimana hasil Investigasi Insiden K3IIP Internal terbukti bahwa kendaraan operasional milik Pemohon Kasasi/Penggugat yang dikemudikan oleh Termohon Kasasi/Tergugat mengalami kerusakan sehingga telah menyebabkan kerugian bagi Pemohon Kasasi/Penggugat sehingga perbuatan Termohon Kasasi/Tergugat juga telah melanggar ketentuan Pasal 18 ayat (37) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi VIII Tahun 2013-2015, 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 sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja.”;

Bahwa mengingat pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi/Tergugat telah menyebabkan kerusakan pada kendaraan operasional milik Pemohon Kasasi/Penggugat sehingga membuktikan bahwa perbuatan Termohon Kasasi/Tergugat telah menimbulkan efek dan kerugian bagi Pemohon Kasasi/Penggugat;

Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas membuktikan bahwa *Judex Facti* PHI Jayapura telah salah dalam pertimbangan hukumnya sehingga sudah tidak lagi dapat dipertahankan, maka adalah sah dan berdasar hukum untuk membatalkan putusan *Judex Facti* PHI Jayapura;

Bahwa dengan *Judex Facti* PHI Jayapura dalam pertimbangan hukumnya telah menyatakan Termohon Kasasi/Tergugat terbukti telah melakukan pelanggaran kerja dan dikorelasikan dengan keberatan Pemohon Kasasi/Penggugat atas pertimbangan hukum *Judex Facti* PHI Jayapura dimana pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi/Tergugat bukan sebagai pelanggaran biasa melainkan adalah pelanggaran serius karena mengingat resiko dan dampak dari pelanggaran tersebut maka untuk itu terbukti bahwa Termohon Kasasi/Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja yang sangat serius dan sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja dan akibat dari pelanggaran yang dilakukan oleh Termohon Kasasi terbukti telah menimbulkan efek besar terhadap eksistensi Perusahaan, maka adalah sah dan berdasar hukum apabila atas Termohon Kasasi/Tergugat diputuskan hubungan kerjanya sehubungan dengan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi/Tergugat;

- 2) Tentang apakah benar Pemohon Kasasi melakukan pemutusan hubungan kerja telah mengacu kepada peraturan perundang-undangan Bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat dengan tegas menyatakan menolak pertimbangan hukum *Judex Facti* PHI Jayapura yang telah mempertimbangkan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilakukan dikarenakan bertentangan dengan ketentuan Pasal 161 ayat (1) *juncto* ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikarenakan *Judex Facti* PHI Jayapura telah salah dalam penerapan hukumnya, karena tidak cukup mempertimbangkan pembuktian dan aturan hukum lainnya sebagai dasar rujukan atas pelanggaran kerja yang juga merupakan undang undang;



- a) Tentang pembuktian sebagaimana bukti Pemohon Kasasi/Penggugat yakni Bukti P-19 yang membuktikan bahwa terhadap Termohon Kasasi/Tergugat telah pernah diberikan pembinaan terakhir dan membuktikan adanya pelanggaran kerja yang berulang kali dilakukan oleh Termohon Kasasi atas pelanggaran kerja yang sama akan tetapi tidak cukup dipertimbangkan oleh *Judex Facti* PHI Jayapura;

Bahwa berdasarkan bukti P-19 telah membuktikan bahwa:

- a. Termohon Kasasi/Tergugat telah berulang kali melakukan pelanggaran kerja;
- b. Bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat telah pernah memberikan Surat Peringatan (*warning*) III kepada Termohon Kasasi/Tergugat, dan Surat Peringatan (*warning*) III adalah merupakan tindakan pembinaan terakhir sebagaimana ketentuan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi VIII Tahun 2013-2015, sehingga apabila pekerja kembali melakukan pelanggaran kerja yang sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja maka akan diberlakukan pemutusan hubungan kerja;
- c. Bahwa Termohon Kasasi telah berulang kali melakukan pelanggaran kerja yakni dalam pengaruh alkohol;

Bahwa sebelumnya Termohon Kasasi telah membuat pelanggaran kerja karena dalam pengaruh alkohol dan untuk itu Pemohon Kasasi/Penggugat telah melakukan pembinaan dengan memberikan Surat Peringatan (*warning*) III, dimana Surat Peringatan (*warning*) III itu sendiri adalah peringatan terakhir;

Bahwa mengingat Termohon Kasasi/Tergugat kembali melakukan pelanggaran kerja yang sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja dan Termohon Kasasi/Tergugat telah berulang-ulang kali melakukan pelanggaran kerja yang sama yakni pelanggaran mengenai alkohol yang sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja maka adalah sah dan berdasar hukum apabila atas Termohon Kasasi diputuskan hubungan kerjanya;

Bahwa berdasarkan Bukti P-6 dan Bukti P-7 yang dikorelasikan dengan Bukti P-8, P-9, P-10 dan Bukti P-11 serta dikuatkan dengan keterangan saksi di bawah sumpah yakni: Sdr. Amran, Sdr. Lambertus Nuho serta Sdri. dr. Elsey Anita Usmina Nau



membuktikan bahwa Termohon Kasasi/Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja yang sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja sehingga mengingat Termohon Kasasi/Tergugat telah pernah menerima Surat Peringatan (*warning*) III dan hal mana peringatan tersebut sifatnya adalah merupakan peringatan terakhir, dan terbukti bahwa Termohon Kasasi/Tergugat kembali melakukan pelanggaran kerja yang sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja, maka adalah sah dan berdasar hukum atas Termohon Kasasi untuk diputuskan hubungan kerjanya;

Bahwa berdasarkan Bukti P-19, terbukti bahwa *Judex Facti* PHI Jayapura telah salah dalam pertimbangan hukumnya dan telah salah dalam menerapkan hukum dalam putusan *a quo*, sehingga patutlah untuk dibatalkan;

b) Tentang Bukti P-12 yakni Surat Pernyataan Termohon Kasasi/Tergugat

Bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat sangat keberatan dan dengan tegas menolak putusan *Judex Facti* PHI Jayapura karena *Judex Facti* PHI Jayapura dalam perkara *a quo* telah salah menerapkan hukum dengan tidak mempertimbangkan Surat Pernyataan yang dibuat oleh Termohon Kasasi/Tergugat sebagaimana Bukti P-12, dimana dalam surat pernyataan tersebut berisi pengakuan Termohon Kasasi/Tergugat yang membenarkan telah melakukan pelanggaran kerja, yang tidak pernah dibantah oleh Termohon Kasasi/Tergugat dalam persidangan di hadapan *Judex Facti* PHI Jayapura dan Bukti P-12 tersebut diakui kebenarannya oleh Termohon Kasasi/Tergugat, sehingga dalam perkara *a quo* terbukti bahwa Termohon Kasasi/Tergugat mengakui dan membenarkan telah melakukan pelanggaran kerja tersebut dalam perkara *a quo*;

Bahwa berdasarkan Bukti P-12, terbukti bahwa Termohon Kasasi/Tergugat telah mengakui kesalahan yang dilakukannya dan untuk itu Termohon Kasasi/Tergugat telah menyatakan bersedia untuk ditindak sesuai dengan aturan Perusahaan. Karenanya dengan Pemohon Kasasi/Penggugat mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial dalam hal pemutusan hubungan kerja sehubungan dengan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi/Tergugat yang sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja maka adalah sah dan berdasar hukum untuk



memutuskan hubungan kerja dengan Termohon Kasasi/Tergugat mengingat Termohon Kasasi/Tergugat telah mengakui melakukan pelanggaran kerja dalam perkara *a quo*;

Bahwa merujuk pada Bukti P-12 yang faktanya tidak dibantah dan telah diakui oleh Termohon Kasasi/Tergugat didalam persidangan, dan ternyata sanksi dari pelanggaran kerja tersebut adalah pemutusan hubungan Kerja, maka seharusnya mengacu dan mendasari pada ketentuan Pasal 100 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mengatur:

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

Bahwa dengan demikian adalah sah dan berdasar hukum apabila terhadap Termohon Kasasi/Tergugat diputuskan hubungan kerjanya sebagai konsekuensi hukum mengikat atas surat pernyataan yang telah dibuat oleh Termohon Kasasi/Tergugat;

Dan ketentuan Pasal 57 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mengatur:

“Bahwa hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum.”

Bahwa seharusnya *Judex Facti* PHI Jayapura dalam memutus perkara *a quo* tidak hanya sebatas mempertimbangkan ketentuan dalam Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, akan tetapi *Judex Facti* PHI Jayapura juga harus mempertimbangkan perkara *a quo* secara keseluruhan dimana sebelumnya Termohon Kasasi/Tergugat telah membuat surat pernyataan yang berisikan suatu perjanjian, sedangkan dalam ketentuan Pasal 100 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah mengatur bahwa dalam mengambil keputusan harus mempertimbangkan perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan dan menurut ketentuan Pasal 57 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diberlakukan hukum Acara Perdata, sehingga *Judex Facti* PHI Jayapura juga harus mempertimbangkan bukti-bukti yang diajukan;



Bahwa dengan Termohon Kasasi/Tergugat telah terbukti melakukan pelanggaran kerja dan *Judex Facti* PHI Jayapura dalam pertimbangan hukumnya telah mempertimbangkan bahwa Termohon Kasasi/Tergugat telah terbukti melakukan pelanggaran kerja, dan atas pelanggaran kerja yang dilakukannya dikenakan sanksi pemutusan hubungan kerja, dan mengingat Termohon Kasasi/Tergugat telah pernah diberikan Surat Peringatan (*warning*) III yang merupakan peringatan terakhir serta pelanggaran kerja yang dilakukan telah berulang kali dilakukan dan merupakan pelanggaran kerja yang sama, maka dengan Termohon Kasasi/Tergugat telah mengakui kesalahannya sebagaimana termuat dalam Surat Pernyataan (*vide*. Bukti P-12) maupun di hadapan *Judex Facti* PHI Jayapura sehubungan dengan tidak adanya bantahan dari Termohon Kasasi/Tergugat atas Bukti P-12, maka hal tersebut merupakan bukti yang sempurna terhadap orang yang telah memberikannya berdasarkan ketentuan Pasal 1925 KUHPerdata, maka untuk itu terbukti dengan Termohon Kasasi/Tergugat kembali lagi melakukan pelanggaran kerja sedangkan terhadap Termohon Kasasi/Tergugat telah pernah diberikan Surat Peringatan (*warning*) III yang merupakan peringatan terakhir dan pelanggaran kerja yang kembali dilakukan sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja, yakni:

1. Pelanggaran kerja atas keamanan dan ketertiban sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 18 ayat (8) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi VIII Tahun 2013-2015 (*vide*. Bukti P-15) yang merujuk ke tabel Hukuman Pelanggaran Lalu-Lintas dalam lampiran I Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi VIII Tahun 2013-2015 pada bagian Mengemudi Kendaraan Di Bawah Pengaruh Minuman Keras (alkohol) pada tabel urutan ke tiga, yang mengatur:  
"Mengemudi kendaraan di bawah pengaruh minuman keras (alkohol) dengan kandungan 0,08% BrAC atau lebih tinggi sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja.";
2. Pelanggaran menggunakan kendaraan operasional Perusahaan dan kejadiannya terjadi dalam área kerja, maka Termohon Kasasi/Tergugat juga telah melanggar ketentuan Pasal 16 ayat



(16) huruf d Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi VIII tahun 2013-2015, yang mengatur:

“Bekerja dalam pengaruh alkohol dalam tubuh dengan kandungan 0,08% BrAC atau lebih sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja.”

3. Bahwa selain itu sebagaimana Hasil Investigasi Insiden K3LLP Internal terbukti bahwa kendaraan operasional milik Pemohon Kasasi/Penggugat yang dikemukakan oleh Termohon Kasasi/Tergugat mengalami kerusakan sehingga telah menyebabkan kerugian bagi Pemohon Kasasi/Penggugat sehingga perbuatan Termohon Kasasi/Tergugat juga telah melanggar ketentuan Pasal 18 ayat (37) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi VIII Tahun 2013-2015, 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 sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja.”

Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas terbukti bahwa *Judex Facti* PHI Jayapura dalam perkara *a quo* telah salah dalam pertimbangan hukumnya maka untuk itu adalah sah dan berdasar hukum untuk membatalkan Putusan *a quo* sehingga adalah sah dan berdasar hukum bahwa atas Termohon Kasasi/Tergugat diputuskan hubungan kerjanya;

- c) Tentang Dasar Hukum Terjadinya Hubungan Kerja dan Aturan Yang Mengatur apabila terjadinya Perselisihan Hubungan Kerja antara Pengusaha dan Pekerja

Bahwa berdasarkan Bukti P-30 terbukti bahwa Termohon Kasasi/Tergugat pada saat masuk dan diterima bekerja pada Pemohon Kasasi telah menandatangani perjanjian kerja, yang menunjukkan adanya ikatan hukum antara Pemohon Kasasi/Penggugat dan Termohon Kasasi/Tergugat sehingga tunduk pada peraturan perusahaan dalam membina hubungan kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia yang *de facto* telah dibuat atas dasar kesepakatan bersama antara pihak pekerja yang diwakili oleh PUK SP-KEP SPSI



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PT Freeport Indonesia dan Pemohon Kasasi/Penggugat selaku pihak Perusahaan yang ditandatangani dihadapan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia pada tanggal 22 Oktober 2013, yang merupakan landasan hukum dalam menjembatani hubungan industrial antara Pemohon Kasasi/Penggugat dan pekerja termasuk Termohon Kasasi/Tergugat dan juga merupakan landasan hukum untuk menyelesaikan permasalahan yang berhubungan dengan Hubungan Industrial;

Maka yang menjadi landasan hukum bagi pengusaha dan pekerja dalam hal ini Pemohon Kasasi/Penggugat dan Termohon Kasasi/Tergugat yang hukumnya mengikat dalam hubungan industrial adalah Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia dan pedoman hubungan industrial PT Freeport Indonesia yang berlaku dari waktu ke waktu;

Bahwa mendasari pada ketentuan Pasal 126 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 1338 alinea 1 KUHPerdara *juncto* Pasal 8 ayat (3) Peraturan dan Tata Tertib Kerja Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XVIII Tahun 2013-2015 *juncto* Pasal 100 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka secara hukum Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XVIII Tahun 2013-2015 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi VIII Tahun 2013-2015 yang telah disepakati dan ditandatangani oleh Penggugat/Pemohon Kasasi dan PUK SP-KEP SPSI PT Freeport Indonesia berlaku sebagai undang undang bagi seluruh pekerja PT Freeport Indonesia dan bersifat khusus (*lex specialis derogat lex generalis*);

Bahwa dengan demikian adalah sah dan berdasar hukum apabila Termohon Kasasi/Tergugat diproses berdasarkan ketentuan Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XVIII Tahun 2013-2015 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi VIII Tahun 2013-2015 bersifat khusus (*lex specialis derogat lex generalis*). Oleh karenanya sikap *Judex Facti* PHI Jayapura dalam memeriksa perkara *a quo* dengan mengenyampingkan dan tidak mempertimbangkan Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XVIII Tahun 2013-2015 dan

Halaman 25 dari 51 hal. Putusan Nomor 1 K/Pdt.Sus-PHI/2016



pedoman hubungan industrial PT Freeport Indonesia Edisi VIII Tahun 2013-2015 yang telah disepakati dan ditandatangani oleh Penggugat/Pemohon Kasasi dan PUK SP-KEP SPSI PT Freeport Indonesia yang berlaku khusus sebagai undang undang bagi Termohon Kasasi/Tergugat dan Pemohon Kasasi/Penggugat adalah tidak benar (*vide* Yurisprudensi MARI Nomor 271 K/Pdt. Sus-Phi/2013 tanggal 25 September 2013).

Bahwa mengingat *Judex Facti* PHI Jayapura dalam pertimbangan hukumnya tidak mempertimbangkan ketentuan yang menjadi dasar adanya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi/Penggugat dan Termohon Kasasi/Tergugat dan ketentuan mengenai apabila terjadinya perselisihan hubungan kerja yang bersifat khusus yang berlaku bagi Termohon Kasasi/Tergugat dan Pemohon Kasasi/Penggugat, maka terbukti bahwa putusan *Judex Facti* PHI Jayapura telah tidak cukup dipertimbangkan dengan baik sehingga untuk itu adalah sah dan berdasar hukum untuk membatalkan putusan *Judex Facti* PHI Jayapura dalam perkara *a quo*.

- d) Tentang Pertimbangan Hukum *Judex Facti* PHI Jayapura yang telah mempertimbangkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja atas Termohon Kasasi/Tergugat tidak dapat dilakukan karena bertentangan dengan ketentuan Pasal 161 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan Bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat keberatan dan dengan tegas menyatakan menolak pertimbangan hukum *Judex Facti* PHI Jayapura dikarenakan *Judex Facti* PHI Jayapura telah salah dalam pertimbangan hukumnya.

Bahwa sebagaimana Bukti P-19 yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Penggugat maka terbukti bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat telah melaksanakan ketentuan Pasal 161 ayat (1) *juncto* ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana Termohon Kasasi telah pernah menerima Surat Peringatan (*warning*) III yang merupakan peringatan terakhir sebelum melakukan pelanggaran kerja terakhir sebagaimana perkara *a quo*.

Bahwa ketentuan dalam Pasal 161 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur:



*“Surat Peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian Bersama.”*

Bahwa memperhatikan bunyi ketentuan Pasal 161 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka sangat jelas bahwa ketentuan ini mengedepankan apa yang diatur dan ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama sehingga adalah sangat keliru apabila *Judex Facti* PHI Jayapura menyatakan pemberian sanksi pemutusan hubungan kerja kepada Termohon Kasasi/Tergugat bertentangan dengan ketentuan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan dikarenakan pemberian sanksi pemutusan hubungan kerja telah diatur dan disepakati bersama oleh Pemohon Kasasi/Penggugat dan PUK SP-KEP SPSI PT Freeport Indonesia yang ditandatangani pada tanggal 22 Oktober 2013 sebagaimana termuat dalam ketentuan Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XVIII Tahun 2013-2015 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi VIII Tahun 2013-2015;

Bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat sangat keberatan dan dengan tegas menyatakan menolak pertimbangan *Judex Facti* PHI Jayapura yang termuat pada halaman 40 Putusan perkara *a quo* yang menolak Gugatan yang diajukan Pemohon Kasasi/Penggugat dikarenakan *Judex Facti* PHI Jayapura berpendapat bahwa pemberian sanksi pemutusan hubungan kerja terhadap Termohon Kasasi/Tergugat dilakukan tanpa melalui Surat Peringatan (*warning*) I, Surat Peringatan (*warning*) II atau Surat Peringatan (*warning*) III yang merupakan peringatan terakhir, dikarenakan Pemohon Kasasi/Penggugat telah pernah memberikan Surat Peringatan (*warning*) III yang merupakan peringatan terakhir kepada Termohon Kasasi/Tergugat dan mengacu pada penjelasan Pasal 161 ayat 2 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang secara jelas dan tegas menyatakan bahwa:



“Masing-masing surat peringatan dapat diterbitkan secara berurutan atau tidak, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.”

Bahwa berdasarkan penjelasan atas ketentuan Pasal 161 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka adalah sangat jelas bahwa perundang-undangan yang berlaku telah mengatur bahwa pemberian sanksi atas suatu pelanggaran kerja dapat diterbitkan secara berurutan atau tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;

Bahwa Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XVIII Tahun 2013-2015 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi VIII Tahun 2013-2015 telah mengatur bahwa sanksi atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi/Tergugat adalah pemutusan hubungan kerja, sehingga tindakan pemberian disiplin telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XVIII Tahun 2013-2015 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi VIII Tahun 2013-2015, oleh karenanya Pemohon Kasasi/Penggugat dapat membuktikan bahwa pemberian tindakan disiplin atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi/Tergugat dengan sanksi pemutusan hubungan kerja tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga dengan demikian sudah sepantasnya terhadap putusan *Judex Facti* dalam perkara *a quo* yang menolak permohonan izin pemutusan hubungan kerja dari Pemohon Kasasi/Penggugat untuk dinyatakan dibatalkan;

Bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat berpendapat bahwa *Judex Facti* PHI Jayapura telah keliru dalam menilai Penjelasan atas ketentuan Pasal 161 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dikarenakan merujuk pada penjelasan ketentuan undang undang tersebut materi penjelasannya terbagi atas 2 (dua) materi, yakni:

“Menyangkut Surat Peringatan atau pemberian tindakan disiplin yang diberikan secara berurutan maupun secara tidak berurutan, tergantung dari kadar kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan.”



Terlihat jelas bahwa *Judex Facti* PHI Jayapura dalam perkara *a quo* telah memutus dengan menggunakan dasar penjelasan dari ketentuan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diberikan secara berurutan, padahal tindakan disiplin yang diberikan sehubungan dengan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi/Tergugat yang sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah secara tidak berurutan yang sifatnya pertama dan terakhir (*vide*. Sebelumnya Termohon Kasasi/Tergugat juga telah pernah menerima Surat Peringatan (*warning*) III yang merupakan peringatan terakhir), sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XVIII Tahun 2013-2015 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi VIII Tahun 2013-2015, dimana sanksi atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi/Tergugat adalah pemutusan hubungan kerja dikarenakan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi/Tergugat adalah sangat serius dan Termohon Kasasi/Tergugat juga terbukti telah melanggar beberapa ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XVIII Tahun 2013-2015 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi VIII Tahun 2013-2015, oleh karenanya sangat beralasan hukum untuk memberikan sanksi pemutusan hubungan kerja terhadap Termohon Kasasi/Tergugat atas pelanggaran kerja yang dilakukannya;

Bahwa berdasarkan uraian yuridis tersebut di atas, maka terbukti bahwa perundang-undangan sangat mengedepankan apa yang telah diatur dan ditetapkan dalam Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama, dan lagipula Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XVIII Tahun 2013-2015 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi VIII Tahun 2013-2015 juga berisikan syarat kerja dan hak serta kewajiban dari pekerja dan Pengusaha yang belum diatur dalam perundang-undangan dan hal mana Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XVIII Tahun 2013-2015 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi VIII Tahun 2013-2015 yang telah disepakati bersama oleh para pekerja melalui PUK SP-KEP SPSI PT Freeport Indonesia dan pihak Pengusaha pada



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tanggal 22 Oktober 2013 sehingga merupakan dan berlaku sebagai undang-undang bagi para pekerja dan Pengusaha termasuk Termohon Kasasi/Tergugat sebagaimana ketentuan Pasal 1338 Alinea kesatu KUHPerdara *juncto* Pasal 126 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa dengan demikian terbukti bahwa tindakan disiplin berupa pemutusan hubungan kerja yang diberikan kepada Termohon Kasasi/Tergugat telah diatur dan disepakati dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XVIII Tahun 2013-2015 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi VIII Tahun 2013-2015 sehingga tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, oleh karenanya putusan *Judex Facti* PHI Jayapura yang telah menolak permohonan izin pemutusan hubungan kerja dari Pemohon Kasasi/Penggugat sudah selayaknya untuk ditolak dan atau dibatalkan;

Bahwa selain itu tidak seharusnya *Judex Facti* PHI Jayapura dalam mengambil putusan dalam perkara *a quo* hanya mendasarkan kepada ketentuan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Seharusnya *Judex Facti* PHI Jayapura dalam memutus perkara *a quo* tidak hanya sebatas mempertimbangkan ketentuan dalam Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, akan tetapi *Judex Facti* PHI Jayapura juga harus mempertimbangkan perkara *a quo* secara keseluruhan dimana sebelumnya Termohon Kasasi/Tergugat telah membuat dan menandatangani Surat Pernyataan (*vide*. Bukti P-12) yang berisikan perjanjian, dimana ketentuan Pasal 100 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah mengatur bahwa dalam mengambil keputusan harus mempertimbangkan perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan dan menurut ketentuan Pasal 57 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diberlakukan hukum Acara Perdata, sehingga sangat jelas bahwa *Judex Facti* PHI Jayapura harus mempertimbangkan atas bukti-bukti yang diajukan yang telah terbukti di persidangan dan pengakuan dari Termohon Kasasi/Tergugat;

Halaman 30 dari 51 hal. Putusan Nomor 1 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Bahwa dapatlah diartikan bahwa ketentuan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk melakukan edukasi bagi pekerja, sehingga pekerja menyadari akan kesalahannya serta dapat merubah kinerjanya setelah dilakukan pembinaan, akan tetapi maksud dan tujuan dari Pasal tersebut akan menyimpang apabila terhadap pekerja yang telah berkali-kali menerima tindakan pembinaan, dalam perkara *a quo* Termohon Kasasi/Tergugat telah menerima surat peringatan (*warning*) III yang merupakan peringatan terakhir, namun tetap kembali melakukan pelanggaran kerja tanpa mendapatkan sanksi pemutusan hubungan kerja sebagaimana telah ditetapkan oleh perusahaan dan PUK SP-KEP SPSI, oleh karenanya tidak akan mungkin untuk dilakukan pembinaan terus menerus karena akan menimbulkan ketidakpastian dan tidakberlakunya pada peraturan perusahaan sedangkan ketentuan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendasari apa yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama, maka sangatlah tidak tepat apabila *Judex Facti* PHI Jayapura dalam memutus perkara *a quo* hanya mendasari pada ketentuan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tanpa mempertimbangkan dan/atau mendasari putusannya dengan ketentuan hukum yang lain (*vide*. Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 271 K/Pdt. Sus-PHI/2013 tanggal 25 September 2013), yang menjadi dasar hubungan kerja antara Pemohon Kasasi/Penggugat dan Termohon Kasasi/Tergugat, dan peraturan yang berlaku sebagai undang undang;

Karenanya sudah sepantasnya bahwa putusan *Judex Facti* PHI Jayapura menyangkut penolakan atas permohonan izin pemutusan hubungan kerja terhadap Termohon Kasasi/Tergugat sudah tidak lagi dapat dipertahankan sehingga adalah sah dan berdasar hukum untuk dibatalkan;

Bahwa materi keberatan Pemohon Kasasi/Penggugat atas putusan *Judex Facti* PHI Jayapura telah sejalan dengan Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 271 K/Pdt. Sus-PHI/2013 tanggal 25 September 2013, dimana Mahkamah Agung Republik Indonesia dalam putusan Nomor 271 K/Pdt. Sus-PHI/2013



tanggal 25 September 2013 telah membatalkan putusan *Judex Facti* PHI karena telah salah dalam pertimbangan dalam putusannya mengenai ketentuan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan pertimbangan yang salah atau keliru tersebut kini terulang kembali oleh *Judex Facti* PHI Jayapura dalam perkara *a quo*, oleh karenanya mengacu kepada Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 271 K/Pdt. Sus-Phi/2013 tanggal 25 September 2013 maka adalah sah dan berdasar hukum membatalkan putusan *Judex Facti* PHI Jayapura dan selanjutnya mengabulkan gugatan Pemohon Kasasi/Penggugat untuk seluruhnya;

- 3) Tentang apakah pemutusan hubungan kerja sudah sesuai dengan rasa keadilan

Bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat sangat keberatan dan dengan tegas menyatakan menolak sikap *Judex Facti* PHI Jayapura dalam perkara *a quo* yang telah menolak gugatan pemutusan hubungan kerja dari Pemohon Kasasi/Penggugat dengan alasan tidak mencerminkan rasa keadilan karena sangat tidaklah beralasan hukum sehingga sudah sepatutnya untuk dibatalkan, karena Pemohon Kasasi/Penggugat telah menempuh seluruh prosedur penanganan perselisihan hubungan industrial tanpa mencapai kesepakatan dengan Termohon Kasasi/Tergugat sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XVIII Tahun 2013-2015 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi VIII Tahun 2013-2015 *juncto* Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat perlu menyampaikan kembali bahwa Termohon Kasasi/Tergugat, dalam kedudukannya sebagai superintendent yang seharusnya memberikan contoh yang baik kepada bawahannya, telah pernah menerima pembinaan yakni surat peringatan (*warning*) III yang merupakan peringatan terakhir atas pelanggaran sebelumnya yang dilakukan oleh Termohon Kasasi/Tergugat yang sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja akan tetapi Pemohon Kasasi/Penggugat masih memberikan kesempatan kepada Termohon Kasasi/Tergugat untuk kedepannya dapat berubah dan bekerja lebih baik lagi serta tidak mengulangi untuk melakukan pelanggaran kerja.

Halaman 32 dari 51 hal. Putusan Nomor 1 K/Pdt.Sus-Phi/2016



Namun, Termohon Kasasi/Tergugat tidak menunjukkan perubahan perilaku dan sikap dengan kembali melakukan pelanggaran kerja yang sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja, dimana pelanggaran kerja tersebut adalah pengulangan atas pelanggaran yang sebelumnya yakni pelanggaran mengenai alkohol dalam area kerja, dan hal ini menjadikan contoh dan yang tidak baik bagi bawahan dan para pekerja lain yang bekerja pada Pemohon Kasasi/Penggugat apalagi Termohon Kasasi/Tergugat adalah seorang pemimpin yang memiliki bawahan;

Bahwa Termohon Kasasi/Tergugat adalah pekerja staf dan sebagai atasan atau pemimpin seharusnya mampu dan dapat menjadi contoh yang baik bagi pekerja lainnya dan bukan justru menunjukkan kinerja yang tidak baik dengan berulang kali melakukan pelanggaran kerja yang sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja. Bahwa larangan mengenai alkohol dalam area kerja Perusahaan telah diketahui dengan baik oleh Termohon Kasasi/Tergugat, karena pada setiap email berupa himbauan dan larangan mengkonsumsi alkohol yang dikirimkan oleh Perusahaan ke alamat email masing-masing pekerja yang memiliki alamat email, maka karenanya jelas bahwa Termohon Kasasi/Tergugat telah mengetahui adanya larangan penggunaan alkohol dan sanksinya. Namun meskipun mengetahui larangan penggunaan alkohol dan sanksinya serta telah pernah menerima surat peringatan (*warning*) III atas pelanggaran kerja yang sama, Termohon Kasasi/Tergugat masih juga melakukan pelanggaran kerja sehingga adalah sah dan berdasar hukum atas Termohon Kasasi/Tergugat untuk diputuskan hubungan kerjanya;

Bahwa untuk itu sangat tidak beralasan bagi *Judex Facti* PHI Jayapura dalam pertimbangan hukum atas perkara *a quo* menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja terhadap Termohon Kasasi/Tergugat tidak memenuhi rasa keadilan karena mengingat Termohon Kasasi telah berulang kali melakukan pelanggaran kerja dan juga telah berulang kali menerima pembinaan dari Pemohon Kasasi/Penggugat termasuk Surat Peringatan (*warning*) III yang merupakan peringatan terakhir, sehingga apabila terhadap Termohon Kasasi/Tergugat tidak dilakukan pemutusan hubungan kerja sudah pasti akan menimbulkan preseden yang tidak baik dalam hal kepastian hukum bagi para pekerja lainnya serta kelangsungan dan masa depan Perusahaan, dimana akan menjadi contoh bagi pekerja lain yang berkerja pada Pemohon



Kasasi/Penggugat yang berjumlah  $\pm$  20.000 (dua puluh ribu) orang, sehingga jika Pemohon Kasasi/Penggugat tidak konsisten dengan penegakan aturan yang berlaku di Perusahaan akan menimbulkan kekacauan dan ketidak-berlakuan atas aturan perusahaan lainnya sebagaimana telah diatur dan disepakati bersama dengan PUK SP-KEP SPSI PT Freeport Indonesia dalam perjanjian kerja bersama dan pedoman hubungan industrial yang *notabene* merupakan landasan hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berlaku di perusahaan, dimana apabila aturan perusahaan sudah tidak dapat ditegakkan maka akan berdampak pada produksi perusahaan, yang sudah pasti akan merugikan perusahaan dan para pekerja lainnya yang telah bekerja dengan baik;

Bahwa tidak benar apabila pemutusan hubungan kerja atas Termohon Kasasi/Tergugat bertentangan dengan ketentuan Pasal 151 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena terbukti bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat telah menempuh mekanisme sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 151 ayat (2) *juncto* ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana Bukti P-6, P-7, P-8, P-9, P-10, P-11, P-12, P-13, P-14, P-19, P-20, P-21, P-22, P-23, P-24, P-25, P-26, P-27, P-28, P-29, dimana ketentuan Pasal 151 ayat (2) *juncto* ayat (3) mengatur: Pasal 151 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Bahwa mengingat Pemohon Kasasi/Penggugat telah menempuh prosedur sebagaimana ketentuan Pasal 151 ayat (2) *juncto* ayat (3)



Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka terbukti bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* PHI Jayapura sudah tidak dapat dipertahankan dikarenakan bertentangan dengan ketentuan perundang undangan sehingga sudah sepantasnya untuk dibatalkan;

Bahwa *Judex Facti* PHI Jayapura dalam mempertimbangkan rasa keadilan atas Termohon Kasasi/Tergugat atas perkara *a quo* seharusnya juga mempertimbangkan keadilan bagi Pemohon Kasasi/Penggugat dan dampak hukum dari pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi/Tergugat apabila tidak dikenakan sanksi sebagaimana telah disepakati antara Perusahaan dan PUK SP-KEP SPSI PT Freeport Indonesia akan berdampak bagi kelangsungan Perusahaan, bagi para pekerja lain yang sedang telah bekerja dengan baik dengan mematuhi aturan perusahaan dan juga akan berdampak pada penegakan aturan perusahaan;

Bahwa berdasarkan fakta hukum di atas dan berdasarkan penjelasan umum alinea 3 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyatakan bahwa:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara para pihak yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja dan apabila salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat maka sulit untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis.”

Bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat dalam gugatannya telah menyatakan bahwa telah terjadi disharmoni dalam hubungan kerja antara Pemohon Kasasi/Penggugat dengan Termohon Kasasi/Tergugat, dikarenakan meskipun Termohon Kasasi/Tergugat telah membuat pernyataan tertulis namun kembali melakukan pelanggaran kerja, selain itu tindakan Termohon Kasasi/Tergugat yang kembali melakukan pelanggaran kerja akan menjadi preseden buruk dan contoh yang tidak baik bagi rekan kerja dan bawahan Termohon Kasasi/Tergugat, bahkan bagi pekerja lainnya dan ini sudah pasti akan menjadi hal yang tidak baik bagi kelangsungan dan masa depan perusahaan;

Mendasari hal tersebut, terbukti bahwa hubungan kerja antara Pemohon Kasasi/Penggugat dan Termohon Kasasi/Tergugat sudah tidak lagi harmonis dan karenanya sudah tidak lagi dapat



dipertahankan, sehingga terbukti bahwa pemutusan hubungan kerja terhadap Termohon Kasasi/Tergugat telah memenuhi rasa keadilan;

Bahwa berdasarkan uraian yuridis tersebut di atas, terbukti bahwa *Judex Facti* PHI Jayapura dalam perkara *a quo* telah salah dalam menerapkan hukum dan tidak cukup mempertimbangkan bukti dan dasar pengajuan gugatan atas perkara *a quo* yang mengancam batalnya putusan *a quo*. Oleh karenanya sangatlah beralasan hukum apabila Yang Mulia Majelis Hakim Agung yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk membatalkan putusan *Judex Facti* PHI Jayapura dan selanjutnya mengadili sendiri dengan mengabulkan gugatan Pemohon Kasasi/Penggugat untuk seluruhnya;

- B. *Judex Facti* PHI Jayapura lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan

Bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat sangat berkeberatan dan dengan tegas menyatakan menolak putusan *Judex Facti* PHI Jayapura dalam perkara *a quo* dikarenakan *Judex Facti* PHI Jayapura telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan dalam perkara *a quo*, dengan alasan-alasan yuridis sebagai berikut:

Tentang *Judex Facti* PHI Jayapura telah Keliru dalam pertimbangan hukum atas gugatan rekonsvansi Termohon Kasasi

Bahwa mendasari pada perkara *a quo*, *Judex Facti* PHI Jayapura telah memutus perkara *a quo* dengan putusan mengabulkan gugatan rekonsvansi dari Termohon Kasasi/Tergugat, sehingga terlihat jelas bahwa putusan *Judex Facti* sudah tidak lagi mendasari pada ketentuan perundang undangan maupun pada pembuktian sehingga sudah sepatasnya untuk dibatalkan;

Bahwa *Judex Facti* PHI Jayapura dalam perkara *a quo* telah salah dengan mengabulkan gugatan rekonsvansi dari Termohon Kasasi/Tergugat karena merujuk pada gugatan rekonsvansi yang diajukan oleh Termohon Kasasi adalah menyangkut perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) yang mana forum Pengadilan Hubungan Industrial adalah forum pengadilan khusus yang mengadili perkara perselisihan hubungan industrial dalam hal (i) perselisihan hak, (ii) perselisihan kepentingan, (iii) perselisihan PHK, dan (iv) perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perusahaan, sehingga gugatan rekonsvansi adalah bukan merupakan kewenangan dari forum Pengadilan Hubungan Industrial, dan oleh karenanya gugatan rekonsvansi tidak dapat diterima maka pemeriksaan atas pokok perkara tidak perlu dilanjutkan dan harus dinyatakan tidak dapat diterima;

Bahwa dalil Pemohon Kasasi/Penggugat ini didasarkan pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Semarang (PHI Semarang) Nomor 4/PHI/G/P/2006/PN.Smg tertanggal 29 Juni 2006, dimana dalam putusan PHI tersebut *Judex Facti* PHI Semarang telah menyatakan dalam pertimbangan hukumnya bahwa gugatan rekonsvansi yang diajukan oleh Termohon Kasasi adalah menyangkut perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) yang mana forum Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang mengadili perkara perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, sehingga gugatan rekonsvansi adalah bukan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga gugatan rekonsvansi tidak dapat diterima maka pemeriksaan pokok perkara tidak perlu dilanjutkan dan harus dinyatakan tidak dapat diterima;

Pertimbangan hukum *Judex Facti* PHI Semarang dikuatkan oleh Hakim Agung Edith D. Tobing-Nababan, S.H., yang tanggapannya menyatakan bahwa:

“Telah benar pertimbangan hukum Pengadilan Hubungan Industrial bahwa gugatan rekonsvansi Penggugat dalam Rekonsvansi terhadap Tergugat dalam Rekonsvansi adalah masuk dalam wewenang Peradilan Umum oleh karena itu gugatan Rekonsvansi harus dinyatakan tidak dapat diterima.”

Bahwa pertimbangan hukum tersebut baik oleh *Judex Facti* PHI Semarang maupun ulasan Hakim Agung termuat dalam buku “*Himpunan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Tahun 2009*, Terbitan Mahkamah Agung R.I Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum Jakarta, halaman 41-77”;

Bahwa berdasarkan uraian yuridis tersebut di atas, terbukti bahwa *Judex Facti* PHI Jayapura dalam perkara *a quo* telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan. Oleh karenanya sangatlah beralasan hukum apabila Yang Mulia Majelis Hakim Agung yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk membatalkan putusan *Judex*

Halaman 37 dari 51 hal. Putusan Nomor 1 K/Pdt.Sus-PHI/2016

### 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)



*Facti* PHI Jayapura dan mengadili sendiri dengan mengabulkan gugatan Pemohon Kasasi/Penggugat untuk seluruhnya;

Tentang *Judex Facti* PHI Jayapura dalam putusannya tidak mempertimbangkan setiap bukti dan data yang diajukan dalam persidangan Bahwa berdasarkan pada ketentuan Pasal 102 ayat (1) huruf d Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mengatur:

Putusan Pengadilan harus memuat:

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

Bahwa lebih lanjut dalam ketentuan Pasal 102 ayat (2) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mengatur:

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

Bahwa memperhatikan putusan *Judex Facti* PHI Jayapura dalam memutus perkara *a quo* tanpa mempertimbangkan bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Penggugat dalam persidangan, hal mana dari putusan *Judex Facti* PHI Jayapura dari pembuktian yang diajukan baik bukti surat dan keterangan yang disampaikan saksi-saksi di bawah sumpah justru tidak mendapatkan penilaian dan/atau tidak cukup dipertimbangkan oleh *Judex Facti* PHI Jayapura, begitu pula terkait anjuran mediator yang tidak dipertimbangkan oleh *Judex Facti* PHI Jayapura akan tetapi justru dikabulkan oleh *Judex Facti* PHI Jayapura dalam amar putusannya, padahal hakekat dari anjuran Mediator tidaklah final dan perlu dibuktikan di persidangan karena hanya bersifat sebagai anjuran;

Bahwa dengan demikian berdasarkan ketentuan Pasal 102 ayat (1) huruf d dan ayat (2) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, adalah sah dan berdasar hukum untuk membatalkan putusan *Judex Facti* PHI Jayapura dalam perkara *a quo*;

(4) Tentang keberatan-keberatan Pemohon Kasasi atas putusan *Judex Facti* yang juga sebagai alasan diajukan kasasi dalam perkara *a quo*.

Bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat sangat berkeberatan atas putusan *Judex Facti* PHI Jayapura dalam perkara *a quo* dengan alasan yakni:

1. Bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat sangat berkeberatan atas putusan *Judex Facti* PHI Jayapura dalam perkara *in casu* karena



*Judex Facti* PHI Jayapura dalam memutus perkara *a quo* didasarkan pada pertimbangan hukum yang keliru dan tidak cukup dipertimbangkan bahkan bertentangan dengan rasa keadilan yang hidup dan dihormati dalam dunia usaha, sehingga dapat dikatakan bahwa *Judex Facti* PHI Jayapura nyata-nyata telah salah dalam menerapkan hukum dan gagal memberi rasa keadilan kepada para pihak yang berperkara;

2. Bahwa *Judex Facti* PHI Jayapura telah salah menerapkan hukum karena telah mengesampingkan yakni (i) proses pembinaan yang telah dilakukan sebelumnya oleh Pemohon Kasasi/Penggugat terhadap Termohon Kasasi/Tergugat, (ii) pelanggaran kerja yang berulang-ulang dilakukan oleh Termohon Kasasi/Tergugat dengan pelanggaran kerja yang sama. Pemohon Kasasi/Penggugat perlu menyampaikan bahwa proses pembinaan yang diberikan sudah sesuai dengan prosedur yang harus ditempuh sebagaimana ketentuan perundang undangan;
3. Bahwa disamping pertimbangan hukum yang salah, putusan *Judex Facti* PHI Jayapura juga terlihat berat sebelah dan tidak berpijak pada objektivitas baik dalam proses pemeriksaan yang tidak sesuai dengan fakta hukum yang terbukti di muka persidangan, maupun dalam membuat pertimbangan hukum, dan dalam pengambilan putusan. Sehingga dapat dikatakan putusan *Judex Facti* PHI Jayapura telah mengabaikan fakta-fakta hukum yang telah terbukti dan diakui serta dibenarkan oleh Termohon Kasasi/Tergugat dalam persidangan baik mengenai bukti surat maupun keterangan para saksi di bawah sumpah;
4. Bahwa *Judex Facti* PHI Jayapura dalam memutus juga tidak mempertimbangkan posisi Termohon Kasasi/Tergugat selaku penyelia (atasan) dengan jabatan *Superintendent* yang memiliki banyak bawahan, sehingga seharusnya dapat dan wajib untuk memberikan contoh dan teladan yang baik bagi bawahannya, akan tetapi justru tidak dilakukan oleh Termohon Kasasi/Tergugat yang malah melakulkan pelanggaran kerja yang berulang-ulang. Bahwa jika hal ini dibiarkan dan Termohon Kasasi/Tergugat dikembalikan kerja, maka sudah barang tentu akan menjadi contoh yang tidak baik dan preseden buruk bagi para bawahan Termohon Kasasi/Tergugat maupun para pekerja lainnya, karena sudah pasti



baik bawahan Termohon Kasasi/Tergugat maupun para pekerja Pemohon Kasasi/Penggugat yang berjumlah ± 20.000 (dua puluh ribu) orang akan menjadikan contoh dan perbandingan apabila melakukan pelanggaran kerja, sehingga mengakibatkan peraturan perusahaan yang telah dibuat dan disepakati bersama antara perusahaan dan PUK SP-KEP SPSI PT Freeport Indonesia tidak dipatuhi dan dilaksanakan dengan baik dan tentunya akan berpengaruh pada produksi, kelangsungan dan masa depan perusahaan;

5. Bahwa *Judex Facti* PHI Jayapura tidak mempertimbangkan apabila Tergugat/Termohon Kasasi dikembalikan bekerja akan dijadikan standar dan ukuran oleh setiap pekerja yang melakukan pelanggaran kerja, sehingga apa jadinya perusahaan jikalau semua petugas keamanan perusahaan berbuat sama dengan Termohon Kasasi/Tergugat. Hal ini akan mengakibatkan ketidak-berlakuan atas perjanjian kerja bersama dan pedoman hubungan industrial maupun peraturan perusahaan yang dibuat sehingga sudah pasti akan mendatangkan kerugian bagi Pemohon Kasasi/Penggugat yang mengancam tutupnya perusahaan karena terciptanya ketidakpatuhan oleh setiap pekerja atas perjanjian kerja bersama dan pedoman hubungan industrial yang telah disepakati oleh perusahaan dan PUK SP-KEP SPSI PT Freeport Indonesia sebagai perwakilan dari para pekerja PT Freeport Indonesia;
6. Bahwa *Judex Facti* PHI Jayapura juga tidak mempertimbangkan bahwa dengan adanya pelanggaran kerja yang berulang kali dilakukan oleh Termohon Kasasi/Tergugat telah mengakibatkan terjadinya disharmoni dalam hubungan kerja dengan Pemohon Kasasi/Penggugat;
7. Bahwa putusan *Judex Facti* PHI Jayapura dalam perkara *a quo* dengan menolak permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Penggugat hanya sebatas mendasarkan pada ketentuan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tanpa mempertimbangkan bukti-bukti dan keterangan para saksi di bawah sumpah yang menunjukkan bahwa terlebih dahulu atas pelanggaran kerja yang terjadi sebelumnya telah diberikan tindakan pembinaan, dimana *in casu* dalam perkara *a quo* Pemohon Kasasi/Penggugat telah

Halaman 40 dari 51 hal. Putusan Nomor 1 K/Pdt.Sus-PHI/2016



melakukan amanat dari ketentuan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atas pelanggaran kerja yang telah dilakukan oleh Termohon Kasasi/Tergugat yang telah berulang-ulang dilakukan. Bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat masih memberikan kesempatan kepada Termohon Kasasi/Tergugat terhadap pelanggaran kerja yang dilakukan sebelumnya walaupun sanksi atas pelanggaran kerja adalah pemutusan hubungan kerja untuk memperbaiki kinerja dan menyadari segala kesalahannya dengan harapan dikemudian hari kinerja dari Termohon Kasasi/Tergugat dapat lebih baik dan tidak kembali melakukan pelanggaran kerja, dan sebagai tindak lanjutnya Termohon Kasasi/Tergugat dikembalikan kerja dan membuat surat pernyataan. Namun, Termohon Kasasi/Tergugat tidak menunjukkan perbaikan atas kinerja dan perilaku dan justru kembali melakukan pelanggaran kerja, sehingga konsekuensi dengan adanya pernyataan tertulis yang ditandatangani oleh Termohon Kasasi (Mohon untuk diartikan bahwa dengan surat pernyataan yang ditandatangani oleh Termohon Kasasi/Tergugat menunjukkan adanya kesediaan dari Termohon Kasasi/Tergugat untuk diputuskan hubungan kerjanya) adalah sah dan berdasar hukum apabila permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan Pemohon Kasasi/Penggugat dapat diterima dan dikabulkan untuk seluruhnya. Oleh karenanya tidak sepatasnya *Judex Facti* PHI Jayapura menolak permohonan pemutusan hubungan kerja dari Pemohon Kasasi/Penggugat karena dalam proses pembinaan Pemohon Kasasi/Penggugat telah melaksanakan sesuai dengan ketentuan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, ketentuan tersebut adalah sifatnya edukasi maka sudah tidak sepatasnya edukasi tetap diberikan apabila terbukti bahwa Termohon Kasasi/Tergugat terbukti tetap melakukan pelanggaran kerja yang berulang-ulang walau telah diberikan pembinaan, sebagaimana dibuktikan dengan adanya pernyataan tertulis dari Termohon Kasasi/Tergugat. Karenanya penolakan *Judex Facti* PHI Jayapura atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dengan mendasarkan pada ketentuan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sangatlah keliru maka sudah sepatasnya putusan *Judex Facti* PHI Jayapura dalam

Halaman 41 dari 51 hal. Putusan Nomor 1 K/Pdt.Sus-PHI/2016



perkara *a quo* dibatalkan, hal mana mohon dapat dibandingkan dengan proses peradilan pidana terhadap seorang residivis yang nota bene akan menjadikan alasan pemberat dalam pemberian sanksi pidana bagi pelaku tindak pidana yang berulang-ulang;

Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas mengenai keberatan Pemohon Kasasi/Penggugat atas putusan *Judex Facti* PHI Jayapura yang didasarkan pada bukti surat dan keterangan para saksi di bawah sumpah maka adalah sah dan beralasan hukum untuk membatalkan putusan *Judex Facti* PHI Jayapura, dan selanjutnya meminta kepada Yang Mulia Majelis Hakim Agung untuk dapat mengadili sendiri perkara *a quo* dengan mengabulkan gugatan Pemohon Kasasi/Penggugat untuk seluruhnya, karena Pemohon Kasasi/Penggugat dapat membuktikan gugatan *a quo* melalui bukti surat dan keterangan para saksi di bawah sumpah di muka persidangan yang dibenarkan oleh Termohon Kasasi/Tergugat;

(5) Tentang perjanjian kerja bersama dan pedoman hubungan industrial PT Freeport Indonesia dikorelasikan dengan ketentuan perundang-undangan

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

Bahwa Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XVIII Tahun 2013-2015 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi VIII Tahun 2013-2015, selain memuat:

1. Hak dan Kewajiban Pengusaha;
2. Hak dan Kewajiban pekerja/buruh;
3. Syarat kerja;
4. Tata tertib Perusahaan;
5. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan;

Juga memuat peraturan-peraturan dan tata tertib yang belum diatur oleh perundang-undangan yakni pada pelanggaran dengan kategori serius telah diatur dan disepakati bersama oleh pihak pekerja melalui PUK SP-KEP SPSI PT Freeport Indonesia dan Perusahaan dimana terdapat sanksi pemutusan hubungan kerja (PHK);

Bahwa merujuk pada putusan *Judex Facti* PHI Jayapura, Termohon Kasasi/Tergugat telah terbukti melakukan pelanggaran yang sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja sehingga adalah sah dan berdasar hukum apabila terhadap pelanggaran kerja yang



dilakukan oleh Termohon Kasasi/Tergugat diberikan sanksi pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dan telah disepakati bersama dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia edisi XVIII Tahun 2013-2015 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi VIII Tahun 2013-2015;

B. Tentang Ketentuan Dalam Pasal 126 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Bahwa ketentuan Pasal 126 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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) Undang Undang 13 Tahun tentang Ketenagakerjaan, sangat sah membuktikan bahwa baik Pengusaha dan para pekerja harus tunduk pada ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama, dan oleh karena terdapat kewajiban hukum sebagaimana telah disepakati dan diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XVIII Tahun 2013-2015 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi VIII Tahun 2013-2015, dan mengingat terbukti bahwa Termohon Kasasi/Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja sebagaimana diatur dan disepakati bersama dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XVIII Tahun 2013-2015 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi VIII Tahun 2013-2015 maka adalah sah dan berdasar hukum apabila Termohon Kasasi/Tergugat untuk dikenakan sanksi berupa Pemutusan Hubungan Kerja;

C. Tentang Ketentuan Pasal 1338 Kitab Undang Undang Hukum Perdata

Bahwa ketentuan Pasal 1338 KUHPerdata, mengatur tentang:

“Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang undang bagi mereka yang membuatnya”;

Bahwa merujuk pada Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XVIII Tahun 2013-2015 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi VIII Tahun 2013-2015, yang dibuat oleh para pekerja yang diwakili oleh PUK SP-KEP SPSI PT Freeport Indonesia dan Pengusaha fakta *notoir* telah disepakati



bersama oleh karenanya berlaku sebagai undang undang bagi Pemohon Kasasi/Penggugat dan Termohon Kasasi/Tergugat.;

Bahwa fakta hukum dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XVIII Tahun 2013-2015 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi VIII Tahun 2013-2015 telah mengatur tentang syarat dan tata tertib kerja termasuk sanksi dari pelanggaran kerja dan terbukti Termohon Kasasi/Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja yang sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja sehingga adalah sah dan berdasar hukum bahwa atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi/Tergugat untuk diberikan sanksi pemutusan hubungan kerja (PHK);

D. Tentang Ketentuan Pasal 100 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Bahwa ketentuan Pasal 100 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, berbunyi: "Dalam Mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan."

Bahwa memperhatikan bunyi ketentuan Pasal 100 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mengatur bahwa Majelis Hakim dalam memutus suatu perkara haruslah mempertimbangkan perjanjian yang ada yaitu Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XVIII Tahun 2013-2015 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi VIII Tahun 2013-2015 yang faktanya telah disusun dan disepakati bersama oleh para pekerja yang diwakili oleh PUK SP-KEP SPSI PT Freeport Indonesia dan pengusaha pada tanggal 22 Oktober 2013;

Bahwa dengan adanya kebiasaan sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XVIII Tahun 2013-2015 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi VIII Tahun 2013-2015, sehingga apabila setiap pelanggaran kerja tidak ditindak sesuai dengan peraturan yang telah dibuat dan disepakati bersama, maka akan menimbulkan ketidak-adilan bagi para pekerja lain dan akan menjadi preseden buruk, sehingga adalah sangat memenuhi rasa keadilan apabila atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Termohon



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kasasi/Tergugat yang faktanya bahwa sanksi atas pelanggaran kerja tersebutnya adalah pemutusan hubungan kerja untuk ditindak sesuai dengan ketentuan yang ada sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XVIII Tahun 2013-2015 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi VIII Tahun 2013-2015;

Bahwa berdasarkan uraian yuridis tersebut di atas, terbukti bahwa perundang undangan sangat mengedepankan apa yang telah diatur dan disepakati bersama dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja dan perjanjian bersama, dan mengingat Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XVIII Tahun 2013-2015 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi VIII Tahun 2013-2015 juga berisikan syarat kerja dan hak dan kewajiban dari pekerja termasuk Termohon Kasasi/Tergugat dan Pengusaha yang belum diatur dalam perundang-undangan dan hal mana telah disepakati bersama oleh para pekerja melalui PUK SP-KEP SPSI PT Freeport Indonesia dan pihak pengusaha, sehingga adalah sah dan berdsar hukum atas perkara *a quo* untuk diperiksa dan diadili oleh *Judex Facti*, maka untuk itu dimohonkan kepada Yang Mulia Majelis Hakim Agung untuk mengadili sendiri atas perkara *a quo* dengan mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi/Penggugat;

Bahwa untuk itu terbukti bahwa *Judex Facti* PHI Jayapura tidak memberikan pertimbangan yuridis atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi/Tergugat, sedangkan menurut hukum sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 1338 KUHPerdara atas perjanjian bersama yang terjadi antara Pemohon Kasasi/Penggugat dan Termohon Kasasi merupakan undang undang, akan tetapi ketentuan tersebut tidak juga mendapatkan pertimbangan yuridis yang cermat dari *Judex Facti* PHI Jayapura, sedangkan menurut ketentuan Pasal 100 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, berbunyi:

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

Bahwa mengacu pada putusan *Judex Facti* PHI Jayapura dikorelasikan dengan pelanggaran kerja dan bukti bukti baik bukti surat dan bukti keterangan para saksi di bawah sumpah yang diajukan dalam persidangan perkara *a quo*, terbukti bahwa *Judex Facti* PHI Jayapura

Halaman 45 dari 51 hal. Putusan Nomor 1 K/Pdt.Sus-PHI/2016



dalam memutus perkara *a quo* tidak mempertimbangkan “Hukum, Perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan” sebagaimana telah di sepakati dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XVIII Tahun 2013-2015 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi VIII Tahun 2013-2015;

Bahwa dengan demikian sudah sepantasnya atas putusan *Judex Facti* PHI Jayapura menyangkut penolakan atas permohonan izin pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Termohon Kasasi/Tergugat sudah tidak dapat dipertahankan lagi sehingga adalah sah dan berdasar hukum untuk dibatalkan;

Pemohon Kasasi II:

1. Bahwa Pemohon Kasasi dalam perkara ini sependapat dengan pertimbangan hukum Majelis Hakim pada bagian konvensi yang secara tegas telah menolak gugatan Penggugat;
2. Bahwa Pemohon Kasasi sependapat dengan amar putusan dengan amar putusan dalam gugatan reconvensi yang terdiri dari 5 (lima) poin karena telah memenuhi rasa keadilan;
3. Bahwa Pemohon Kasasi keberatan atas pertimbangan dan keputusan Majelis Hakim yang tidak mengabulkan petitum Penggugat Reconvensi yang tertuang sebagai berikut:

“Menghukum Tergugat Reconvensi dengan membayara kerugian materiil dan immateriil sebesar Rp10.000.000.000,00 (sepuluh miliar rupiah) jumlah kerugian tersebut akan bertambah sebesar 2.5% setiap bulan sampai Tergugat Reconvensi melunasi seluruhnya”;

4. Bahwa keberatan Pemohon Kasasi sebatas pada poin 3 (tiga) di atas dengan alasan sebagai berikut:
  - a. Bahwa Majelis Hakim telah salah dalam menerapkan hukum dan tidak memenuhi rasa keadilan bagi Pemohon Kasasi;
  - b. Bahwa dengan tidak dikabulkannya gugatan konvensi dari Penggugat/Tergugat Reconvensi menjadi bukti bahwa Tergugat Reconvensi telah melakukan perbuatan melawan hukum dan hal ini telah sesuai dengan posita gugatan reconvensi dari Penggugat Reconvensi pada posita gugatan reconvensi yang berbunyi sebagai berikut:

“bahwa dengan adanya perbuatan melawan hukum dari Tergugat Reconvensi sebagaimana tersebut telah secara nyata merugikan kepentingan Penggugat Reconvensi berupa kerugian materiil maupun

Halaman 46 dari 51 hal. Putusan Nomor 1 K/Pdt.Sus-PHI/2016



immateriil yang secara langsung dialami oleh Penggugat Rekonvensi sehingga layak bila memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan memutuskan perkara ini untuk menghukum Tergugat Rekonvensi membayar kepada Penggugat Rekonvensi sebesar Rp10.000.000.000,00 (sepuluh miliar rupiah)";

- c. Bahwa dengan tidak mempertimbangkannya kerugian materiil dan kerugian immateriil dari Penggugat Rekonvensi/Pemohon Kasasi maka Majelis Hakim telah salah dalam mempertimbangkan hukum dalam gugatan rekonvensi perkara ini, karena dengan diberikannya skorsing atas diri Penggugat Rekonvensi/Pemohon Kasasi maka secara otomatis Pemohon Kasasi tidak dapat lagi melaksanakan tugas pekerjaan yang selama ini dijalani dan dengan menempatkan Pemohon Kasasi ke dalam situasi skorsing berakibat langsung pada penghasilan Pemohon Kasasi yang sangat menurun drastis;
- d. Bahwa akibat keputusan yang telah salah yang diberikan oleh Tergugat Rekonvensi/Termohon Kasasi kepada Pemohon Kasasi secara langsung telah berpengaruh kepada kondisi kesehatan orang tua Pemohon Kasasi yang selalu memikirkan keadaan pekerjaan dari Pemohon Kasasi, hal ini sangat berpengaruh langsung pada kondisi kesehatan orang tua (mama) dari Pemohon Kasasi yang saat ini masih berbaring lemah mengalami sakit keras (tumor) di RSDH dok 2 Jayapura, Surat Keterangan Dokter tertanggal 20 Mei 2015 terlampir;
- e. Akibat dari management tidak melakukan promosi selama menjabat *General Superintendent* selama dua tahun berturut-turut yang menjadi hak dari Pemohon Kasasi tetapi selama itu digaji dengan *Superintendent*;
- f. Bonus tahunan yang biasa diterima oleh Pemohon Kasasi tidak mendapatkan;
- g. Bonus bulanan tidak diterima dan bonus-bonus lain seperti bonus perumahan yang nilainya Rp60.000.000,00 tidak diterimakan kepada Pemohon Kasasi;
- h. Bahwa Pemohon Kasasi selama ini mengalami kerugian immateriil merasakan tertekan dan merasa malu serta rendah diri karena dituduh melakukan pelanggaran berat seperti pada gugatan yang diajukan oleh Termohon Kasasi dalam gugatan konvensi yang telah ditolak oleh Majelis Hakim;



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

Bahwa keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama Memori Kasasi tanggal 26 Mei 2015 dan 8 Juni 2015 dan kontra memori kasasi tanggal 15 Juni 2015 dan 11 Juni 2015 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura telah salah menerapkan hukum memutuskan mempekerjakan kembali pekerja di tempat semula dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa sesuai alat bukti tertulis berupa tiket pelanggaran (*Violation Ticket*), laporan dugaan pelanggaran dan laporan hasil penyelidikan diperoleh fakta hukum bahwa Termohon Kasasi I/Pemohon Kasasi II/Pekerja telah melakukan tindakan berupa mengemudikan kendaraan dengan kecepatan tinggi dan menabrak ujung jembatan yang mengakibatkan kerusakan mobil, mengemudi dalam keadaan mabuk dengan kandungan alkohol dalam darah berdasarkan hasil tes berkadar 0,164%BrAC dari seharusnya yang diperbolehkan dengan kadar 0,005-0,08%BrAC;

Bahwa fakta hukum demikian dikuatkan oleh saksi-saksi pengusaha dan tidak dibantah oleh saksi pekerja walaupun sudah diberi kesempatan untuk itu;

Bahwa perbuatan demikian melanggar ketentuan Pasal 18.8 Pedoman Hubungan Industrial (PHI) 2013-2015 dan dikenakan sanksi berdasarkan Lampiran I PHI PT Freeport Indonesia Edisi XVIII berupa pemutusan hubungan kerja;

Bahwa Pekerja terbukti melanggar ketentuan dalam PKB/PHI sebagaimana ditentukan dalam Pasal 8 ayat (3) PKB 2013-2015: "perusahaan dan pekerja wajib mentaati dan mematuhi peraturan dan tata tertib kerja yang tercantum dalam buku PKB dan PHI yang merupakan bagian yang tak terpisahkan"; oleh karenanya terhadap pelanggaran PKB/PHI beralasan hukum menerapkan ketentuan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan kompensasi 1 (satu) kali uang pesangon (UP), uang penghargaan masa kerja (UPMK) dan uang penggantian hak (UPH) dan upah proses PHK sesuai dengan surat pembebasan tugas sementara bukti P-21 beserta hak-hak lainnya;

Bahwa lagi pula alasan PHK dalam perselisihan ini bukan alasan yang dilarang oleh undang undang sesuai ketentuan Pasal 153 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 sehingga tidak alasan hukum wajib mempekerjakan kembali;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa masa kerja pekerja 9 tahun, upah Rp27.600.000,00/bulan, maka perhitungan hak kompensasi pekerja adalah :

- UP 9 x Rp27.600.000,00	=Rp248.400.000,00
- UPMK 4 x Rp27.600.000,00	=Rp110.400.000,00
- UPH 15% x Rp358.800.000,00	=Rp 53.820.000,00
Jumlah	=Rp412.620.000,00
- <i>Travel Allowance</i>	=Rp 1.113.600,00
- Sisa hak cuti	=Rp 30.696.727,00
- Relokasi pardiem	=Rp 500.000,00
- Unit Pengganti saham	=Rp 5.497.780,00
Total keseluruhan	=Rp449.928.107,00

(empat ratus empat puluh sembilan juta sembilan ratus dua puluh delapan ribu seratus tujuh rupiah)

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi I : PT Freeport Indonesia dan Pemohon Kasasi II : Oktavianus Kalilago tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Nomor 27/G/2014/PHI-Jap tanggal 4 Mei 2015 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) ke atas, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam semua tingkat peradilan dibebankan kepada Pemohon Kasasi II/Tergugat;

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



**MENGADILI**

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi I: **PT FREEPORT INDONESIA** dan Pemohon Kasasi II : **OKTAVIANUS KALILAGO** tersebut;

Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Nomor 27/G/2014/PHI-Jap tanggal 4 Mei 2015;

**MENGADILI SENDIRI**

Dalam Konvensi:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja (PHK) antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini diucapkan;
3. Menyatakan Tergugat/pekerja melanggar ketentuan kerja atas keamanan dan ketertiban sebagaimana diatur dalam Pasal 18.8 Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia yaitu mengemudi kendaraan di bawah pengaruh minuman keras pada tabel urutan ketiga;

Dalam Rekonvensi:

1. Mengabulkan gugatan rekonvensi sebagian;
2. Menghukum Penggugat/Pengusaha membayar uang kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak dan hak lainnya kepada Tergugat/Pekerja sebesar Rp449.928.107,00 (empat ratus empat puluh sembilan juta sembilan ratus dua puluh delapan ribu seratus tujuh rupiah);
3. Menghukum Penggugat/Pengusaha membayar kepada Tergugat/Pekerja upah selama pembebasan tugas sesuai Surat Nomor 4985-06/IR/RFD/IV/2014 tanggal 28 April 2014;
4. Menolak gugatan rekonvensi Penggugat selebihnya;

Dalam Konvensi dan Rekonvensi

Menghukum Pemohon Kasasi II/Tergugat untuk membayar biaya perkara dalam semua tingkat peradilan, yang dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 26 Mei 2016 oleh Dr. H. Supandi, S.H., M.Hum. Ketua Muda Mahkamah Agung RI Urusan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Lingkungan Peradilan Tata Usaha Negara yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H. dan H. Buyung Marizal, 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 Rafmiwan Murianeti, S.H., M.H. Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-Anggota,  
Ttd.

K e t u a,  
Ttd.

H. Buyung Marizal, S.H., M.H.  
Ttd.

Dr. H. Supandi, S.H., M.Hum.

Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,  
Ttd.

Rafmiwan Murianeti, S.H., M.H.

Biaya-biaya:

1. Meterai .....	Rp	6.000,00
2. Redaksi .....	Rp	5.000,00
3. Administrasi .....	Rp	489.000,00
Jumlah .....	Rp	500.000,00

Untuk Salinan  
Mahkamah Agung RI  
a.n. Panitera  
Panitera Muda Perdata Khusus,

Rahmi Mulyati, SH.,MH.  
NIP.: 19591207 1985 12 2 002