



P U T U S A N

Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jap

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

PT FREEPORT INDONESIA, berkedudukan di Plaza 89 Lt 5 jalan HR Rasuna Said Kav X-7 No. 6 Jakarta Selatan, dalam hal ini memberi kuasa kepada Albert Bolang, S.H., M.H., dan kawan-kawan, kewarganegaraan Indonesia, para advokat pada kantor hukum Law Office Justitia & Associates, beralamat di Jalan Jendral Ahmad Yani Nomor 14 Timika, Kelurahan Kwamki, Kabupaten Mimika Provinsi Papua, bersama-sama dengan Ailando Tobing, S.H., dan Antonio Kresna Ardhityo, S.H., karyawan perusahaan, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 22 Oktober 2020, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

L a w a n

YOHANES BEAY, kewarganegaraan Indonesia, karyawan PT Freeport Indonesia, nomor ID karyawan 847997, beralamat di Desa Uiwily, Kecamatan Tapa Pulau Babar Marsela, Maluku Tenggara Provinsi Maluku, dalam hal ini memberi kuasa kepada Azer Wanma, S.H., dan Charlles Preston Assa, S.H., kewarganegaraan Indonesia, Advokat/Pengacara dan konsultan hukum Azer Wanma, S.H., & Rekan, beralamat di Jalan Sorong Kamkey – Abepura, Kota Jayapura Provinsi Papua, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 23 Agustus 2021, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Kelas 1A;
Setelah membaca surat-surat dalam berkas perkara ini;
Setelah mendengar keterangan Para Pihak yang berperkara;
Setelah meneliti bukti-bukti yang diajukan dalam persidangan;

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 15 Juli 2021 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kelas 1A tanggal 22 Juli 2021 dengan Register Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap, telah mengemukakan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat bekerja sebagai pekerja Penggugat sejak tanggal 4 Februari 2004, sesuai perjanjian kerja No. 00041/ Mine Surface Operation/FI/TPRA/02/2004-AA018573 tertanggal 4 Februari 2004, dengan jabatan terakhir sebagai L/H Equipment Operator I, Grade – A1, di Departemen Ops. Mine-Surface, dan menerima upah pokok setiap bulan sebesar Rp11.649.200,00 (sebelas juta enam ratus empat puluh sembilan ribu dua ratus rupiah) sebelum dipotong pajak;
2. Bahwa dalam Interoffice Memorandum tertanggal 12 Agustus 2016 tentang rencana transisi tambang terbuka Grasberg, Penggugat memberitahukan kepada organisasi PTFI bahwa perusahaan (PTFI) akan melakukan perencanaan transisi untuk merelokasi pekerja Grasberg yang akan dipindahkan sehubungan dengan tingkat produksi yang menurun seiring akan berakhirnya tambang terbuka Grasberg;
3. Bahwa Interoffice Memorandum tertanggal 12 Januari 2017 tentang dimulainya Program Transisi Grasberg, Penggugat melalui manajemen divisi tambang memberitahukan kepada seluruh pekerja tambang terbuka bahwa Grasberg transition program secara resmi akan dimulai pada tanggal 13 Januari 2017, serta Interoffice Memorandum lainnya mengenai pengurangan peralatan penambangan, perubahan roster kerja dan pengurangan/penghematan biaya;
4. Bahwa sebagai tindak lanjut dari Grasberg transition program kemudian Penggugat menerbitkan surat keputusan Manajemen PT Freeport Indonesia Tentang Penugasan Pekerja Nomor : 00165/GTP/P/Operation Support/ KK/1/2017 tanggal 3 Februari 2017 untuk memindahtugaskan Tergugat dari Divisi Tambang Terbuka Grasberg ke Divisi/Dapartemen Operation Support pada posisi He Opr, TRMP Levee Ops dengan lokasi kerja Lowland;
5. Bahwa kemudian Penggugat untuk penyampaian kepada Tergugat sehubungan dengan pelaksanaan Grasberg transition program Penggugat telah mengundang dan melakukan pemanggilan-pemanggilan kepada Tergugat namun tidak dihadiri oleh Tergugat, sehingga atas perbuatan Tergugat merupakan penolakan atas penugasan perusahaan kepada Tergugat dan hal tersebut merupakan pelanggaran kerja indisipliner (pelanggaran tata tertib kerja) dengan sanksi pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagaimana diatur dalam Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia (PTFI);

Halaman 2 dari 62 halaman Putusan nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bahwa berdasarkan perjanjian kerja No. 00041/Mine Surface Operation/ FI/TPRA/02/2004-AA018573 tertanggal 4 Februari 2004 telah ditetapkan pekerja dalam hal ini Tergugat harus bersedia dipindahkan ke daerah kerja lain dimana tenaganya diperlukan untuk kelancaran operasi perusahaan, dan atau bekerja pada posisi lainnya sebagaimana ditugaskan oleh perusahaan (Penggugat) berdasarkan kinerja pekerja (Tergugat) dan atau kebutuhan perusahaan, sehingga perjanjian kerja tersebut sah dan berlaku mengikat bagi Penggugat dan Tergugat;
7. Bahwa Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja Penggugat yang diwakili serikat pekerja dan serikat buruh, yakni Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PTFI (PUK SPKEP SPSI PTFI) dan Pengurus Komisariat Federasi Pertambangan dan Energi Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera PTFI (Selanjutnya disebut "PK FPE KSBSI PTFI") telah menyepakati dan menandatangani Perjanjian Kerja Bersama PTFI Edisi XIX Periode 2015-2017 (Selanjutnya disebut "PKB PTFI 2015-2017") dan Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi IX Periode 2015-2017 ("Selanjutnya disebut "PHI PTFI 2015-2017") serta Perjanjian Kerja Bersama PTFI Edisi XXI Periode 2019-2022 (Selanjutnya disebut "PKB PTFI 2019-2022") dan Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi XI Periode 2019-2022 ("Selanjutnya disebut PHI PTFI 2019-2022") yang mengatur mengenai syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban, serta sebagai pedoman dalam menyelesaikan setiap permasalahan hubungan industrial, termasuk perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK);
8. Bahwa oleh karena Perjanjian Kerja, PKB dan PHI telah disepakati dan ditandatangani, maka merujuk pada ketentuan Pasal 1338 KUHPerdara jo. Pasal 126 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Selanjutnya disebut "UU 13/2003") jo. Pasal 8 ayat (3) PKB 2015-2017 dan Pasal 8 ayat (3) PKB 2019-2022, maka seluruh isi PKB dan PHI tersebut sah dan berlaku mengikat bagi Penggugat dan Tergugat dan seluruh pekerja Penggugat tanpa terkecuali, begitu pula atas perjanjian kerja berlaku mengikat dan sah bagi Penggugat dan Tergugat;
9. Bahwa berdasarkan laporan dugaan pelanggaran tanggal 27 Februari 2017 dan tiket pelanggaran, tertanggal 1 Maret 2017 yang dikirim dari departemen dimana Tergugat bekerja ke departemen hubungan industrial, dilaporkan bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja serius yang sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja (PHK), dimana Tergugat

Halaman 3 dari 62 halaman Putusan nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap

Disclaimer

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



ditugaskan untuk melanjutkan pekerjaan sebagai karyawan PT Freeport Indonesia pada posisi yang baru sebagai HE-Operator TRMP Levee Operation namun Tergugat menolaknya tanpa alasan yang jelas;

10. Bahwa sanksi atas pelanggaran tata tertib kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 27 ayat (35) PHI PTFI 2015-2017 jo. Pasal 26 ayat (35) PHI PTFI 2019-2022, yang mengatur :

“Menolak dipindahtugaskan sesuai kebutuhan Perusahaan setelah Perusahaan mempertimbangkan kompetensi dan pengalaman Pekerja/Buruh serta persyaratan pekerjaan yang akan ditugaskan, sanksinya adalah PHK”;

11. Bahwa atas pelanggaran tata tertib kerja yang dilakukan oleh Tergugat melalui tim investigasi gabungan yang dibentuk oleh perusahaan telah melakukan investigasi/pemeriksaan yang objektif untuk membuktikan atas pelanggaran yang terjadi yakni pelanggaran tata tertib kerja yang dilakukan oleh Tergugat, dan sesuai hasil pemeriksaan tim investigasi menyimpulkan Tergugat terbukti telah melakukan pelanggaran tata tertib kerja yang sanksinya pemutusan hubungan kerja (PHK);

12. Bahwa berdasarkan hasil investigasi, Tergugat terbukti telah melakukan pelanggaran tata tertib kerja dengan sanksi pemutusan hubungan Kerja, maka untuk itu sebagaimana surat pemberitahuan tindakan disiplin/pemutusan hubungan kerja tanggal 17 April 2017 departemen tempat tergugat bekerja telah merekomendasikan terhadap Tergugat untuk diputuskan hubungan kerja;

13. Bahwa ketentuan-ketentuan PHI PTFI yang dilanggar oleh Tergugat tersebut di atas, sama sekali tidak mensyaratkan Penggugat untuk terlebih dahulu memberikan sanksi surat peringatan pertama, kedua dan ketiga kepada Tergugat sebelum sanksi PHK, karena ketentuan-ketentuan tersebut mengatur bahwa jika sekali saja pekerja *in casu* Tergugat melakukan pelanggaran menolak dipindahtugaskan, maka sanksi yang harus dikenakan terhadap Tergugat adalah pemutusan hubungan kerja (PHK);

14. Bahwa dalam hasil pemeriksaan oleh tim investigasi sebagaimana termuat dalam berita acara wawancara ternyata atas pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat, telah diketahui oleh Tergugat bahwa apabila melakukan pelanggaran tata tertib kerja yakni menolak dipindahtugaskan sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja, namun tetap saja Tergugat melakukan pelanggaran tersebut;



15. Bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut telah menimbulkan ketidak-harmonisan hubungan kerja (Disharmoni dalam hubungan kerja) antara Penggugat dan Tergugat di lingkungan kerja, hal ini telah mengakibatkan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sudah tidak memungkinkan untuk dipertahankan dan dilanjutkan;
16. Bahwa jika Penggugat tidak memberikan sanksi yang tegas kepada Tergugat sesuai ketentuan PHI PTFI yang berlaku sehubungan dengan pelanggaran tata tertib kerja yang dilakukan oleh Tergugat, maka selain akan menjadi preseden buruk atau contoh yang tidak baik bagi pekerja/karyawan lain dilingkungan kerja, juga akan menimbulkan sikap ketidakpatuhan para pekerja lainnya atas ketentuan yang termuat dalam perjanjian kerja, PKB dan PHI PTFI yang berlaku, sehingga pemberian sanksi tegas berupa PHK kepada Tergugat merupakan langkah yang tepat dan benar guna menciptakan kondusifitas serta produktifitas kerja yang jauh lebih baik lagi dilingkungan kerja;
17. Bahwa sejak tanggal 7 Maret 2017, Penggugat telah membebas-tugaskan Tergugat dari tugas dan tanggung jawabnya sebagai pekerja di lingkungan kerja, dan selanjutnya pada tanggal 20 April 2017, Penggugat melakukan skorsing terhadap Tergugat untuk proses lebih lanjut ke tahap pemutusan hubungan kerja (PHK), dengan tetap membayar hak-hak Tergugat berupa upah pokok setiap bulan melalui rekening Tergugat yang tercatat dalam data perusahaan sampai dengan gugatan ini didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial, dan selanjutnya Tergugat hanya berhak atas upah proses dan hak lainnya sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja;
18. Bahwa sebagai upaya untuk menyelesaikan perselisihan PHK sehubungan dengan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut, maka Penggugat telah 3 (tiga) kali mengundang Tergugat untuk melakukan perundingan bipartit, sebagaimana surat undangan tanggal 12, 19 dan 23 Juni 2017, namun tidak tercapai kata sepakat karena Tergugat tidak pernah menghadiri bipartit, sehingga Penggugat mencatatkan terjadinya perselisihan hubungan industrial tersebut ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mimika untuk dilakukan mediasi;
19. Bahwa Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mimika telah melaksanakan beberapa kali mediasi sebagai upaya untuk menyelesaikan perselisihan PHK antara Penggugat dan Tergugat namun tidak tercapai kata sepakat, sehingga Mediator mengeluarkan surat anjuran



nomor 565/50/ANJ/XII/2017, tanggal 18 Desember 2017 dan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial tanggal 15 Maret 2018;

20. Bahwa melalui suratnya tertanggal 20 Maret 2018, Penggugat telah menyampaikan penolakannya atas anjuran dari mediator tersebut, sedangkan Tergugat menyetujuinya, sehingga sesuai dengan ketentuan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU 2/2004), maka Penggugat melanjutkan penyelesaian perselisihan PHK terhadap Tergugat ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura sebagai Pengadilan yang berwenang untuk memeriksa dan memutusnya;
21. Bahwa berdasarkan data catatan pelanggaran kerja, ternyata Tergugat telah berulang kali melakukan pelanggaran kerja dan mendapatkan tindakan pembinaan oleh Penggugat, antara lain :

No	Waktu Terjadinya Pelanggaran	Jenis Pelanggaran	Tindakan Disiplin Yang Diberikan
1.	19 Desember 2007	Keselamatan Kerja (Safety)	Peringatan Lisan
2.	1 November 2009	Keselamatan Kerja (Safety)	Surat Peringatan III
3.	20 Januari 2014	Mangkir/Tidak Masuk Kerja	Peringatan Lisan
4.	28 Oktober 2014	Mangkir/Tidak Masuk Kerja	Peringatan Lisan
5.	22 November 2014	Mangkir/Tidak Masuk Kerja	Peringatan Lisan
6.	17 Juli 2015	Mangkir/Tidak Masuk Kerja	Peringatan Lisan

22. Bahwa sesuai ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf k Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja klaster Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut "UU 11/2020) io. Pasal 36 huruf k jo. Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Selanjutnya disebut "PP 35/2021) yang pada pokoknya menyatakan pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, maka pelanggaran tata tertib kerja yang dilakukan oleh Tergugat dapat dijadikan sebagai alasan oleh Penggugat untuk melakukan PHK, termasuk sebagai dasar untuk perhitungan hak sebagai akibat dari PHK;



23. Bahwa oleh karena pelanggaran tata tertib kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut merupakan pelanggaran atas perjanjian kerja, perjanjian kerja berama dan pedoman hubungan yang sanksinya adalah PHK, tanpa memerlukan pemberian surat peringatan pertama, kedua dan ketiga terlebih dahulu, dan selain itu Tergugat juga sebelumnya telah berulang kali diberikan tindakan disiplin, maka adalah sah dan beralasan hukum bagi Penggugat untuk memohon kepada Pengadilan agar memutus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, terhitung sejak putusan dalam perkara ini diucapkan;
24. Bahwa Penggugat telah mengikutsertakan seluruh pekerjanya termasuk Tergugat dalam program Dana Pensiun Freeport Indonesia (DPFI) yang iurannya dibayarkan penuh oleh Penggugat berdasarkan Pasal 31 Keputusan Direksi PT Freeport Indonesia Nomor: 104425/16.21/II/2018 tentang Peraturan Dana Pensiun Dari Dana Pensiun Freeport Indonesia Direksi PT Freeport Indonesia tanggal 1 Maret 2018, dimana kartu dan/atau nomor ID pekerja *in casu* Tergugat merupakan bukti kepesertaan Tergugat pada DPFI sehingga merujuk pada ketentuan Pasal 58 PP 35/2021 yang menyatakan, pengusaha yang mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dibidang dana pensiun, iuran yang dibayar oleh pengusaha dapat diperhitungkan sebagai bagian dari pemenuhan kewajiban pengusaha atas pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang akan dibayarkan kepada Tergugat akibat PHK, haruslah dipotong dan diperhitungkan dengan nilai Dana Pensiun PT Freeport Indonesia (DPFI);
25. Bahwa hingga tanggal 30 Juni 2021 nilai dana pensiun Tergugat di DPFI yang iurannya dibayarkan penuh oleh Penggugat adalah sebesar Rp129.744.551,00 (seratus dua puluh sembilan juta tujuh ratus empat puluh empat ribu lima ratus lima puluh satu rupiah) sebelum dipotong pajak, sebagaimana surat Dana Pensiun Freeport Indonesia nomor: DP003/07/2021 tertanggal 8 Juli 2021 perihal penjelasan Dana Pensiun Freeport Indonesia atas status kepesertaan karyawan PT Freeport Indonesia pada Dana Pensiun Freeport Indonesia;
26. Bahwa merujuk pada ketentuan Pasal 52 ayat (1) PP 35/2021, maka uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak Tergugat sebelum dipotong dan diperhitungkan dengan dana pensiun DPFI Tergugat adalah sebesar Rp143.030.733,00 (seratus empat puluh tiga juta



tiga puluh ribu tujuh ratus tiga puluh tiga rupiah) sebelum dipotong pajak, dengan rincian sebagai berikut:

- a. Uang pesangon
 $0,5 \times 9 \times \text{Rp}11.649.200,00 = \text{Rp}52.421.400,00$;
- b. Uang penghargaan masa kerja
 $1 \times 6 \times \text{Rp}11.649.200,00 = \text{Rp}69.895.200,00$;
- c. Uang penggantian hak, yang terdiri dari:
 - Kompensasi sisa hari cuti = $\text{Rp}7.571.980,00$;
 - Relokasi Perdiem = $\text{Rp}500.000,00$
 - Unit penggantian saham = $\text{Rp}12.642.153,00$ +
Jumlah = $\text{Rp}143.030.733,00$

27. Bahwa oleh karena Tergugat telah diikutsertakan dalam program dana pensiun pada DPFI yang iuannya dibayar penuh oleh Penggugat, maka merujuk pada ketentuan Pasal 58 PP 35/2021, pembayaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak kepada Tergugat sebesar $\text{Rp}143.030.733,00$ (seratus empat puluh tiga juta tiga puluh ribu tujuh ratus tiga puluh tiga rupiah) haruslah dipotong dan diperhitungkan terlebih dahulu dengan saldo Dana Pensiun Freeport Indonesia pada DPFI yang terkumpul hingga 30 Juni 2021 sebesar $\text{Rp}129.744.551,00$ (seratus dua puluh sembilan juta tujuh ratus empat puluh empat ribu lima ratus lima puluh satu rupiah), dengan formulasi, total saldo dana pensiun dikurangi total uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, sama dengan selisih yang dibayar oleh Penggugat. Apabila total saldo dana pensiun lebih kecil dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, maka selisihnya dibayar oleh Penggugat, tetapi jika total saldo dana pensiun lebih besar dari dari total uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, maka tidak terdapat selisih yang dibayarkan oleh Penggugat, dengan perincian sesuai tabel sebagai berikut:

Nama Tergugat	Total Saldo Dana Pensiun Per 30 Juni 2021	Total Uang Pesangon Sesuai Ketentuan Pasal 52 ayat (1) PP 35/2021	Selisih Dibayar Penggugat Yang Oleh
Bamban g Widiyanto	Rp129.744.551,00	Rp143.030.733,00	Rp13.286.182,00

28. Bahwa sesuai tabel diatas, total saldo dana pensiun Tergugat pada DPFI yang iuarannya dibayar penuh oleh Penggugat jumlahnya lebih kecil dari total uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak Tergugat, sehingga terdapat selisih yang harus dibayarkan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

oleh Penggugat kepada Tergugat sebesar Rp13.286.182,00 (tiga belas juta dua ratus delapan puluh enam ribu seratus delapan puluh dua rupiah) sebelum dipotong pajak;

29. Bahwa permintaan Penggugat agar pembayaran uang pesangon dipotong dan diperhitungkan dengan Dana Pensiun Freeport Indonesia dalam perkara terdahulu telah dikabulkan oleh Majelis Hakim PHI Jayapura dan Majelis Hakim Jakarta Pusat dan telah pula dikuatkan oleh Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia (Vide, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jayapura Nomor: 20/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap tertanggal 31 Oktober 2019 Jo. Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor: 259 K/Pdt.Sus-PHI/2021 tertanggal 23 Maret 2021; Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jayapura Nomor: 21/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap tertanggal 31 Oktober 2019 Jo. Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor: 34 K/Pdt.Sus-PHI/2021 tertanggal 9 Februari 2021; dan Putusan Nomor: 170/Pdt-Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst tertanggal 28 Februari 2019 Jo. Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor: 830 K/Pdt.Sus-PHI/2019 tertanggal 7 Oktober 2019 yang di nazegel oleh PHI Jakarta);
30. Bahwa dalam Rumusan Hukum Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Republik Indonesia Tahun 2015 sebagaimana termuat dalam Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 03 Tahun 2015 tentang "Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan" ("SEMA 03/2015"), dinyatakan bahwa Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi ("MK") Nomor 37/PUU-IX/2011, tertanggal 19 September 2011 terkait dengan upah proses, maka isi amar putusan adalah menghukum pengusaha membayar upah proses selama 6 (enam) bulan. Kelebihan waktu dalam proses PHI sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bukan lagi menjadi tanggung jawab para pihak. Dengan demikian, jika Pengadilan mengabulkan gugatan Penggugat, maka besarnya upah proses Tergugat adalah sebesar upah pokok dikali 6 (enam) bulan, terhitung sejak tanggal gugatan ini terdaftar di Pengadilan, yakni : $6 \times \text{Rp}11.649.200,00 = \text{Rp}69,895,200,00$ (enam puluh sembilan juta delapan ratus sembilan puluh lima ribu dua ratus rupiah) sebelum dipotong pajak yang akan dibayarkan berturut-turut selama 6 bulan yang setiap bulannya adalah senilai Rp11.649.200,00 (sebelas juta enam ratus empat puluh sembilan ribu dua ratus rupiah) sebelum dipotong pajak;

Halaman 9 dari 62 halaman Putusan nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

31. Bahwa oleh karena upah proses Tergugat sebagaimana dimaksud dalam posita di atas tidak ditanggihkan pembayarannya oleh Penggugat, melainkan selalu dibayarkan setiap bulan selama 6 (enam) bulan berturut-turut, terhitung sejak tanggal gugatan ini terdaftar di Pengadilan melalui rekening Tergugat yang tercatat dalam data perusahaan;
32. Bahwa oleh karena Penggugat, hanya berkewajiban membayar upah proses kepada Tergugat selama 6 (enam) bulan berturut-turut, terhitung sejak tanggal gugatan ini terdaftar di PHI Jayapura, maka apabila proses penyelesaian perselisihan PHK antara Penggugat dan Tergugat melebihi waktu 6 (enam) bulan, baik di tingkat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura maupun Mahkamah Agung Republik Indonesia, maka Penggugat tidak lagi berkewajiban untuk membayar upah kepada Tergugat setelah lewat tenggang waktu 6 (enam) bulan tersebut;
33. Bahwa oleh karena Penggugat hanya berkewajiban membayar upah proses selama 6 (enam) bulan berturut-turut maka Penggugat tidak lagi berkewajiban untuk membayar upah selain upah proses sebagaimana SEMA 03/2015;
34. Bahwa mengingat nilai gugatan *a quo* yakni nilai hak Tergugat yang akan dibayarkan oleh Penggugat adalah dibawah 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 No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

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

MENGADILI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Perjanjian Kerja No. 00041/Mine Surface Operation/FI/TPRA/02/2004-AA018573 tertanggal 04 Februari 2004 adalah sah dan mengikat bagi Penggugat dan Tergugat;
3. Menyatakan, Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XIX Periode 2015-2017 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi IX Periode 2015-2017 ("PKB dan PHI PTFI 2015-2017"), serta Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XXI Periode 2019-2022 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi

Halaman 10 dari 62 halaman Putusan nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap

Disclaimer

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



XI Periode 2019-2022 ("PKB dan PHI PTFI 2019-2022"), adalah sah dan mengikat serta berlaku sebagai undang-undang bagi Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja PT Freeport Indonesia;

4. Menyatakan, Tergugat telah melakukan pelanggaran tata tertib kerja yang sanksinya Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK"), yakni Menolak dipindahtugaskan sesuai kebutuhan Perusahaan setelah Perusahaan mempertimbangkan kompetensi dan pengalaman Pekerja/Buruh serta persyaratan pekerjaan yang akan ditugaskan, dan melanggar ketentuan Pasal 27 ayat (35) PHI PTFI 2015-2017, jo Pasal 26 ayat (35) PHI PTFI 2019-2022, dan Ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf k Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja klaster Ketenagakerjaan Jo. Pasal 36 huruf k dan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Pemutusan Hubungan Kerja;
5. Menyatakan, hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus terhitung sejak tanggal putusan ini diucapkan;
6. Menyatakan, oleh karena nilai Dana Pensiun Freeport Indonesia ("DPFI") Tergugat yang iurannya dibayarkan penuh oleh Penggugat sebesar Rp129.744.551,00 (seratus dua puluh sembilan juta tujuh ratus empat puluh empat ribu lima ratus lima puluh satu rupiah) sebelum dipotong pajak lebih kecil dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak Tergugat sebesar Rp143.030.733,00 (seratus empat puluh tiga juta tiga puluh ribu tujuh ratus tiga puluh tiga rupiah) sebelum dipotong pajak, sehingga Penggugat hanya berkewajiban untuk membayar selisih dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak Tergugat dan dana pension sebesar Rp13.286.182,00 (tiga belas juta dua ratus delapan puluh enam ribu seratus delapan puluh dua rupiah) kepada Tergugat sebelum dipotong pajak;
7. Menyatakan upah proses Tergugat adalah upah pokok sebesar Rp11.649.200,00 (sebelas juta enam ratus empat puluh Sembilan ribu dua ratus rupiah) sebelum dipotong pajak yang dibayarkan oleh Penggugat kepada Tergugat setiap bulan selama 6 (enam) bulan berturut-turut kepada Tergugat terhitung sejak tanggal gugatan terdaftar di Pengadilan Hubungan Industrial Jayapura pada Pengadilan Negeri Klas I A Jayapura, yang setiap bulannya $6 \times \text{Rp}11.649.200,00 = \text{Rp}69,895,200,00$ (enam puluh sembilan juta delapan ratus sembilan puluh lima ribu dua ratus rupiah) sebelum dipotong pajak;

Halaman 11 dari 62 halaman Putusan nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



8. Menyatakan Penggugat tidak lagi berkewajiban membayar upah kepada Tergugat selain upah proses yang dibayar selama 6 (enam) bulan berturut-turut;
9. Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara *a quo* kepada Negara;

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

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan untuk Penggugat hadir diwakili oleh kuasanya Albert Bolang, S.H., M.H., dan kawan-kawan berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 22 Oktober 2020, sedangkan Tergugat hadir diwakili oleh kuasanya Azer Wanma, S.H., dan kawan-kawan berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 23 Agustus 2021;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 154 RBg Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara Para Pihak, akan tetapi upaya perdamaian tidak berhasil, sehingga pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan Penggugat pada tanggal 3 September 2021 yang kemudian Penggugat mengajukan perbaikan/penyempurnaan gugatan yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat bekerja sebagai pekerja Penggugat sejak tanggal 4 Februari 2004, sesuai perjanjian kerja No. 00041/ Mine Surface Operation/FI/TPRA/02/2004-AA018573 tertanggal 4 Februari 2004, dengan jabatan terakhir sebagai L/H Equipment Operator I, Grade – A1, di Departemen Ops. Mine-Surface, dan menerima upah pokok setiap bulan sebesar Rp11.649.200,00 (sebelas juta enam ratus empat puluh sembilan ribu dua ratus rupiah) sebelum dipotong pajak;
2. Bahwa dalam Interoffice Memorandum tertanggal 12 Agustus 2016 tentang rencana transisi tambang terbuka Grasberg, Penggugat memberitahukan kepada organisasi PTFI bahwa perusahaan (PTFI) akan melakukan perencanaan transisi untuk merelokasi pekerja Grasberg yang akan dipindahkan sehubungan dengan tingkat produksi yang menurun seiring akan berakhirnya tambang terbuka Grasberg;
3. Bahwa Interoffice Memorandum tertanggal 12 Januari 2017 tentang dimulainya Program Transisi Grasberg, Penggugat melalui manajemen divisi tambang memberitahukan kepada seluruh pekerja tambang terbuka bahwa Grasberg transition program secara resmi akan dimulai pada tanggal 13 Januari 2017, serta Interoffice Memorandum lainnya mengenai

Halaman 12 dari 62 halaman Putusan nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pengurangan peralatan penambangan, perubahan roster kerja dan pengurangan/penghematan biaya;

4. Bahwa sebagai tindak lanjut dari Grasberg transition program kemudian Penggugat menerbitkan surat keputusan Manajemen PT Freeport Indonesia Tentang Penugasan Pekerja Nomor : 00165/GTP/P/Operation Support/ KK/1/2017 tanggal 3 Februari 2017 untuk memindahtugaskan Tergugat dari Divisi Tambang Terbuka Grasberg ke Divisi/Dapartemen Operation Support pada posisi He Opr, TRMP Levee Ops dengan lokasi kerja Lowland;
5. Bahwa kemudian Penggugat untuk penyampaian kepada Tergugat sehubungan dengan pelaksanaan Grasberg transition program Penggugat telah mengundang dan melakukan pemanggilan-pemanggilan kepada Tergugat namun tidak dihadiri oleh Tergugat, sehingga atas perbuatan Tergugat merupakan penolakan atas penugasan perusahaan kepada Tergugat dan hal tersebut merupakan pelanggaran kerja indisipliner (pelanggaran tata tertib kerja) dengan sanksi pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagaimana diatur dalam Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia (PTFI);
6. Bahwa berdasarkan perjanjian kerja No. 00041/Mine Surface Operation/ FI/TPRA/02/2004-AA018573 tertanggal 4 Februari 2004 telah ditetapkan pekerja dalam hal ini Tergugat harus bersedia dipindahkan ke daerah kerja lain dimana tenaganya diperlukan untuk kelancaran operasi perusahaan, dan atau bekerja pada posisi lainnya sebagaimana ditugaskan oleh perusahaan (Penggugat) berdasarkan kinerja pekerja (Tergugat) dan atau kebutuhan perusahaan, sehingga perjanjian kerja tersebut sah dan berlaku mengikat bagi Penggugat dan Tergugat;
7. Bahwa Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja Penggugat yang diwakili serikat pekerja dan serikat buruh, yakni Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PTFI (PUK SPKEP SPSI PTFI) dan Pengurus Komisariat Federasi Pertambangan dan Energi Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera PTFI (Selanjutnya disebut "PK FPE KSBSI PTFI") telah menyepakati dan menandatangani Perjanjian Kerja Bersama PTFI Edisi XIX Periode 2015-2017 (Selanjutnya disebut "PKB PTFI 2015-2017") dan Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi IX Periode 2015-2017 ("Selanjutnya disebut "PHI PTFI 2015-2017") serta Perjanjian Kerja Bersama PTFI Edisi XXI Periode 2019-2022 (Selanjutnya disebut "PKB PTFI 2019-2022") dan Pedoman Hubungan Industrial PTFI Edisi XI Periode 2019-2022 ("Selanjutnya disebut PHI PTFI

Halaman 13 dari 62 halaman Putusan nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap

Disclaimer

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



2019-2022”) yang mengatur mengenai syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban, serta sebagai pedoman dalam menyelesaikan setiap permasalahan hubungan industrial, termasuk perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK);

8. Bahwa oleh karena Perjanjian Kerja, PKB dan PHI telah disepakati dan ditandatangani, maka merujuk pada ketentuan Pasal 1338 KUHPerdara jo. Pasal 126 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Selanjutnya disebut “UU 13/2003”) jo. Pasal 8 ayat (3) PKB 2015-2017 dan Pasal 8 ayat (3) PKB 2019-2022, maka seluruh isi PKB dan PHI tersebut sah dan berlaku mengikat bagi Penggugat dan Tergugat dan seluruh pekerja Penggugat tanpa terkecuali, begitu pula atas perjanjian kerja berlaku mengikat dan sah bagi Penggugat dan Tergugat;
9. Bahwa berdasarkan laporan dugaan pelanggaran tanggal 27 Februari 2017 dan tiket pelanggaran, tertanggal 1 Maret 2017 yang dikirim dari departemen dimana Tergugat bekerja ke departemen hubungan industrial, dilaporkan bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja serius yang sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja (PHK), dimana Tergugat ditugaskan untuk melanjutkan pekerjaan sebagai karyawan PT Freeport Indonesia pada posisi yang baru sebagai HE-Operator TRMP Levee Operation namun Tergugat menolaknya tanpa alasan yang jelas;
10. Bahwa sanksi atas pelanggaran tata tertib kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 27 ayat (35) PHI PTFI 2015-2017 jo. Pasal 26 ayat (35) PHI PTFI 2019-2022, yang mengatur :
“Menolak dipindahtugaskan sesuai kebutuhan Perusahaan setelah Perusahaan mempertimbangkan kompetensi dan pengalaman Pekerja/Buruh serta persyaratan pekerjaan yang akan ditugaskan, sanksinya adalah PHK”;
11. Bahwa atas pelanggaran tata tertib kerja yang dilakukan oleh Tergugat melalui tim investigasi gabungan yang dibentuk oleh perusahaan telah melakukan investigasi/pemeriksaan yang objektif untuk membuktikan atas pelanggaran yang terjadi yakni pelanggaran tata tertib kerja yang dilakukan oleh Tergugat, dan sesuai hasil pemeriksaan tim investigasi menyimpulkan Tergugat terbukti telah melakukan pelanggaran tata tertib kerja yang sanksinya pemutusan hubungan kerja (PHK);
12. Bahwa berdasarkan hasil investigasi, Tergugat terbukti telah melakukan pelanggaran tata tertib kerja dengan sanksi pemutusan hubungan Kerja,

Halaman 14 dari 62 halaman Putusan nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



maka untuk itu sebagaimana surat pemberitahuan tindakan disiplin/pemutusan hubungan kerja tanggal 17 April 2017 departemen tempat tergugat bekerja telah merekomendasikan terhadap Tergugat untuk diputuskan hubungan kerja;

13. Bahwa ketentuan-ketentuan PHI PTFI yang dilanggar oleh Tergugat tersebut di atas, sama sekali tidak mensyaratkan Penggugat untuk terlebih dahulu memberikan sanksi surat peringatan pertama, kedua dan ketiga kepada Tergugat sebelum sanksi PHK, karena ketentuan-ketentuan tersebut mengatur bahwa jika sekali saja pekerja *in casu* Tergugat melakukan pelanggaran menolak dipindahtugaskan, maka sanksi yang harus dikenakan terhadap Tergugat adalah pemutusan hubungan kerja (PHK);
14. Bahwa dalam hasil pemeriksaan oleh tim investigasi sebagaimana termuat dalam berita acara wawancara ternyata atas pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat, telah diketahui oleh Tergugat bahwa apabila melakukan pelanggaran tata tertib kerja yakni menolak dipindahtugaskan sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja, namun tetap saja Tergugat melakukan pelanggaran tersebut;
15. Bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut telah menimbulkan ketidak-harmonisan hubungan kerja (Disharmoni dalam hubungan kerja) antara Penggugat dan Tergugat di lingkungan kerja, hal ini telah mengakibatkan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sudah tidak memungkinkan untuk dipertahankan dan dilanjutkan;
16. Bahwa jika Penggugat tidak memberikan sanksi yang tegas kepada Tergugat sesuai ketentuan PHI PTFI yang berlaku sehubungan dengan pelanggaran tata tertib kerja yang dilakukan oleh Tergugat, maka selain akan menjadi preseden buruk atau contoh yang tidak baik bagi pekerja/karyawan lain dilingkungan kerja, juga akan menimbulkan sikap ketidakpatuhan para pekerja lainnya atas ketentuan yang termuat dalam perjanjian kerja, PKB dan PHI PTFI yang berlaku, sehingga pemberian sanksi tegas berupa PHK kepada Tergugat merupakan langkah yang tepat dan benar guna menciptakan kondusifitas serta produktifitas kerja yang jauh lebih baik lagi dilingkungan kerja;
17. Bahwa sejak tanggal 7 Maret 2017, Penggugat telah membebas-tugaskan Tergugat dari tugas dan tanggung jawabnya sebagai pekerja di lingkungan kerja, dan selanjutnya pada tanggal 20 April 2017, Penggugat melakukan skorsing terhadap Tergugat untuk proses lebih lanjut ke tahap pemutusan hubungan kerja (PHK), dengan tetap membayar hak-hak Tergugat berupa



upah pokok setiap bulan melalui rekening Tergugat yang tercatat dalam data perusahaan sampai dengan gugatan ini didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial, dan selanjutnya Tergugat hanya berhak atas upah proses dan hak lainnya sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja;

18. Bahwa sebagai upaya untuk menyelesaikan perselisihan PHK sehubungan dengan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut, maka Penggugat telah 3 (tiga) kali mengundang Tergugat untuk melakukan perundingan bipartit, sebagaimana surat undangan tanggal 12, 19 dan 23 Juni 2017, namun tidak tercapai kata sepakat karena Tergugat tidak pernah menghadiri bipartit, sehingga Penggugat mencatatkan terjadinya perselisihan hubungan industrial tersebut ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mimika untuk dilakukan mediasi;
19. Bahwa Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mimika telah melaksanakan beberapa kali mediasi sebagai upaya untuk menyelesaikan perselisihan PHK antara Penggugat dan Tergugat namun tidak tercapai kata sepakat, sehingga Mediator mengeluarkan surat anjuran nomor 565/50/ANJ/XII/2017, tanggal 18 Desember 2017 dan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial tanggal 15 Maret 2018;
20. Bahwa melalui suratnya tertanggal 20 Maret 2018, Penggugat telah menyampaikan penolakannya atas anjuran dari mediator tersebut, sedangkan Tergugat menyetujuinya, sehingga sesuai dengan ketentuan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU 2/2004), maka Penggugat melanjutkan penyelesaian perselisihan PHK terhadap Tergugat ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura sebagai Pengadilan yang berwenang untuk memeriksa dan memutusnya;
21. Bahwa berdasarkan data catatan pelanggaran kerja, ternyata Tergugat telah berulang kali melakukan pelanggaran kerja dan mendapatkan tindakan pembinaan oleh Penggugat, antara lain :

No	Waktu Terjadinya Pelanggaran	Jenis Pelanggaran	Tindakan Disiplin Yang Diberikan
1.	19 Desember 2007	Keselamatan Kerja (Safety)	Peringatan Lisan
2.	1 November 2009	Keselamatan Kerja (Safety)	Surat Peringatan III
3.	20 Januari 2014	Mangkir/Tidak Masuk Kerja	Peringatan Lisan
4.	28 Oktober 2014	Mangkir/Tidak Masuk Kerja	Peringatan Lisan
5.	22 November 2014	Mangkir/Tidak Masuk Kerja	Peringatan Lisan
6.	17 Juli 2015	Mangkir/Tidak Masuk Kerja	Peringatan Lisan



22. Bahwa sesuai ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf k Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja klaster Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut "UU 11/2020") io. Pasal 36 huruf k jo. Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Selanjutnya disebut "PP 35/2021") yang pada pokoknya menyatakan pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, maka pelanggaran tata tertib kerja yang dilakukan oleh Tergugat dapat dijadikan sebagai alasan oleh Penggugat untuk melakukan PHK, termasuk sebagai dasar untuk perhitungan hak sebagai akibat dari PHK;
23. Bahwa oleh karena pelanggaran tata tertib kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut merupakan pelanggaran atas perjanjian kerja, perjanjian kerja berama dan pedoman hubungan yang sanksinya adalah PHK, tanpa memerlukan pemberian surat peringatan pertama, kedua dan ketiga terlebih dahulu, dan selain itu Tergugat juga sebelumnya telah berulang kali diberikan tindakan disiplin, maka adalah sah dan beralasan hukum bagi Penggugat untuk memohon kepada Pengadilan agar memutus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, terhitung sejak putusan dalam perkara ini diucapkan;
24. Bahwa Penggugat telah mengikutsertakan seluruh pekerjajanya termasuk Tergugat dalam program Dana Pensiun Freeport Indonesia (DPFI) yang iurannya dibayarkan penuh oleh Penggugat berdasarkan Pasal 31 Keputusan Direksi PT Freeport Indonesia Nomor: 104425/16.21/II/2018 tentang Peraturan Dana Pensiun Dari Dana Pensiun Freeport Indonesia Direksi PT Freeport Indonesia tanggal 1 Maret 2018, dimana kartu dan/atau nomor ID pekerja *in casu* Tergugat merupakan bukti kepesertaan Tergugat pada DPFI sehingga merujuk pada ketentuan Pasal 58 PP 35/2021 yang menyatakan, Pengusaha yang mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dibidang dana pensiun, iuran yang dibayar oleh Pengusaha dapat diperhitungkan sebagai bagian dari pemenuhan kewajiban pengusaha atas pesangon dan



uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang akan dibayarkan kepada Tergugat akibat PHK, haruslah dipotong dan diperhitungkan dengan nilai Dana Pensiun PT Freeport Indonesia (DPFI);

25. Bahwa hingga tanggal 30 Juni 2021 nilai dana pensiun Tergugat di DPFI yang iurannya dibayarkan penuh oleh Penggugat adalah sebesar Rp129.744.551,00 (seratus dua puluh sembilan juta tujuh ratus empat puluh empat ribu lima ratus lima puluh satu rupiah) sebelum dipotong pajak, sebagaimana surat Dana Pensiun Freeport Indonesia Nomor: DP003/07/2021 tertanggal 8 Juli 2021 perihal penjelasan Dana Pensiun Freeport Indonesia atas status kepesertaan karyawan PT Freeport Indonesia pada Dana Pensiun Freeport Indonesia;

26. Bahwa merujuk pada ketentuan Pasal 52 ayat (1) PP 35/2021, maka uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak Tergugat sebelum dipotong dan diperhitungkan dengan dana Pensiun DPFI Tergugat adalah sebesar Rp143.030.733,00 (seratus empat puluh tiga juta tiga puluh ribu tujuh ratus tiga puluh tiga rupiah) sebelum dipotong pajak, dengan rincian sebagai berikut:

- a. Uang pesangon $0,5 \times 9 \times \text{Rp}11.649.200,00 = \text{Rp}52.421.400,00$;
- b. Uang penghargaan masa kerja $1 \times 6 \times \text{Rp}11.649.200,00 = \text{Rp}69.895.200,00$;
- c. Uang Penggantian Hak, yang terdiri dari:
 - Kompensasi Sisa Hari Cuti = $\text{Rp}7.571.980,00$;
 - Relokasi Perdiem = $\text{Rp}500.000,00$
 - Unit Penggantian Saham = $\text{Rp}12.642.153,00$ +

Jumlah = $\text{Rp}143.030.733,00$

27. Bahwa oleh karena Tergugat telah diikutsertakan dalam program dana pensiun pada DPFI yang iurannya dibayar penuh oleh Penggugat, maka merujuk pada ketentuan Pasal 58 PP 35/2021, pembayaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak kepada Tergugat sebesar Rp143.030.733,00 (seratus empat puluh tiga juta tiga puluh ribu tujuh ratus tiga puluh tiga rupiah) haruslah dipotong dan diperhitungkan terlebih dahulu dengan saldo Dana Pensiun Freeport Indonesia pada DPFI yang terkumpul hingga 30 Juni 2021 sebesar Rp129.744.551,00 (seratus dua puluh sembilan juta tujuh ratus empat puluh empat ribu lima ratus lima puluh satu rupiah), dengan formulasi, total saldo dana pensiun dikurangi total uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, sama dengan selisih yang dibayar oleh



Penggugat. Apabila total saldo dana pensiun lebih kecil dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, maka selisihnya dibayar oleh Penggugat, tetapi jika total saldo dana pensiun lebih besar dari dari total uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, maka tidak terdapat selisih yang dibayarkan oleh Penggugat, dengan perincian sesuai tabel sebagai berikut:

Nama Tergugat	Total Saldo Dana Pensiun Per 30 Juni 2021	Total Uang Pesangon Sesuai Ketentuan Pasal 52 ayat (1) PP 35/2021	Selisih Dibayar Penggugat Yang Oleh
Yohanes Beay	Rp129.744.551,00	Rp143.030.733,00	Rp13.286.182,00

28. Bahwa sesuai tabel diatas, total saldo dana pensiun Tergugat pada DPFI yang iuarannya dibayar penuh oleh Penggugat jumlahnya lebih kecil dari total uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak Tergugat, sehingga terdapat selisih yang harus dibayarkan oleh Penggugat kepada Tergugat sebesar Rp13.286.182,00 (tiga belas juta dua ratus delapan puluh enam ribu seratus delapan puluh dua rupiah) sebelum dipotong pajak;
29. Bahwa permintaan Penggugat agar pembayaran uang pesangon dipotong dan diperhitungkan dengan Dana Pensiun Freeport Indonesia dalam perkara terdahulu telah dikabulkan oleh Majelis Hakim PHI Jayapura dan Majelis Hakim Jakarta Pusat dan telah pula dikuatkan oleh Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia (Vide, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jayapura Nomor: 20/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap tertanggal 31 Oktober 2019 Jo. Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor: 259 K/Pdt.Sus-PHI/2021 tertanggal 23 Maret 2021; Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jayapura Nomor: 21/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap tertanggal 31 Oktober 2019 Jo. Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor: 34 K/Pdt.Sus-PHI/2021 tertanggal 9 Februari 2021; dan Putusan Nomor: 170/Pdt-Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst tertanggal 28 Februari 2019 Jo. Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor: 830 K/Pdt.Sus-PHI/2019 tertanggal 7 Oktober 2019 yang di nazegel oleh PHI Jakarta);
30. Bahwa dalam Rumusan Hukum Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Republik Indonesia Tahun 2015 sebagaimana termuat dalam Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 03 Tahun 2015 tentang "Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan" ("SEMA 03/2015"), dinyatakan bahwa Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi

Halaman 19 dari 62 halaman Putusan nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



("MK") Nomor 37/PUU-IX/2011, tertanggal 19 September 2011 terkait dengan upah proses, maka isi amar putusan adalah menghukum pengusaha membayar upah proses selama 6 (enam) bulan. Kelebihan waktu dalam proses PHI sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bukan lagi menjadi tanggung jawab para pihak. Dengan demikian, jika Pengadilan mengabulkan gugatan Penggugat, maka besarnya upah proses Tergugat adalah sebesar upah pokok dikali 6 (enam) bulan, terhitung sejak tanggal gugatan ini terdaftar di Pengadilan, yakni : $6 \times \text{Rp}11.649.200,00 = \text{Rp}69,895,200,00$ (enam puluh sembilan juta delapan ratus sembilan puluh lima ribu dua ratus rupiah) sebelum dipotong pajak yang akan dibayarkan berturut-turut selama 6 bulan yang setiap bulannya adalah senilai Rp11.649.200,00 (sebelas juta enam ratus empat puluh sembilan ribu dua ratus rupiah) sebelum dipotong pajak;

31. Bahwa oleh karena upah proses Tergugat sebagaimana dimaksud dalam posita di atas tidak ditanggihkan pembayarannya oleh Penggugat, melainkan selalu dibayarkan setiap bulan selama 6 (enam) bulan berturut-turut, terhitung sejak tanggal gugatan ini terdaftar di Pengadilan melalui rekening Tergugat yang tercatat dalam data perusahaan;
32. Bahwa oleh karena Penggugat, hanya berkewajiban membayar upah proses kepada Tergugat selama 6 (enam) bulan berturut-turut, terhitung sejak tanggal gugatan ini terdaftar di PHI Jayapura, maka apabila proses penyelesaian perselisihan PHK antara Penggugat dan Tergugat melebihi waktu 6 (enam) bulan, baik di tingkat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura maupun Mahkamah Agung Republik Indonesia, maka Penggugat tidak lagi berkewajiban untuk membayar upah kepada Tergugat setelah lewat tenggang waktu 6 (enam) bulan tersebut;
33. Bahwa oleh karena Penggugat hanya berkewajiban membayar upah proses selama 6 (enam) bulan berturut-turut maka Penggugat tidak lagi berkewajiban untuk membayar upah selain upah proses sebagaimana SEMA 03/2015;
34. Bahwa mengingat nilai gugatan *a quo* yakni nilai hak Tergugat yang akan dibayarkan oleh Penggugat adalah dibawah 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 No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Halaman 20 dari 62 halaman Putusan nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



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

MENGADILI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Perjanjian Kerja No. 00041/Mine Surface Operation/FI/TPRA/02/2004-AA018573 tertanggal 04 Februari 2004 adalah sah dan mengikat bagi Penggugat dan Tergugat;
3. Menyatakan, Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XIX Periode 2015-2017 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi IX Periode 2015-2017 ("PKB dan PHI PTFI 2015-2017"), serta Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Edisi XXI Periode 2019-2022 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi XI Periode 2019-2022 ("PKB dan PHI PTFI 2019-2022"), adalah sah dan mengikat serta berlaku sebagai undang-undang bagi Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja PT Freeport Indonesia;
4. Menyatakan, Tergugat telah melakukan pelanggaran tata tertib kerja yang sanksinya Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK"), yakni Menolak dipindahtugaskan sesuai kebutuhan Perusahaan setelah Perusahaan mempertimbangkan kompetensi dan pengalaman Pekerja/Buruh serta persyaratan pekerjaan yang akan ditugaskan, dan melanggar ketentuan Pasal 27 ayat (35) PHI PTFI 2015-2017, jo Pasal 26 ayat (35) PHI PTFI 2019-2022, dan Ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf k Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja klaster Ketenagakerjaan Jo. Pasal 36 huruf k dan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Pemutusan Hubungan Kerja;
5. Menyatakan, hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus terhitung sejak tanggal putusan ini diucapkan;
6. Menyatakan, oleh karena nilai Dana Pensiun Freeport Indonesia ("DPFI") Tergugat yang iurannya dibayarkan penuh oleh Penggugat sebesar Rp129.744.551,00 (seratus dua puluh sembilan juta tujuh ratus empat puluh empat ribu lima ratus lima puluh satu rupiah) sebelum dipotong pajak lebih kecil dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak Tergugat sebesar Rp143.030.733,00 (seratus empat puluh tiga juta tiga puluh ribu tujuh ratus tiga puluh tiga rupiah) sebelum dipotong

Halaman 21 dari 62 halaman Putusan nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



pajak, sehingga Penggugat hanya berkewajiban untuk membayar selisih dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak Tergugat dan dana pensiun sebesar Rp13.286.182,00 (tiga belas juta dua ratus delapan puluh enam ribu seratus delapan puluh dua rupiah) kepada Tergugat sebelum dipotong pajak;

7. Menyatakan upah proses Tergugat adalah upah pokok sebesar Rp11.649.200,00 (sebelas juta enam ratus empat puluh sembilan ribu dua ratus rupiah) sebelum dipotong pajak yang dibayarkan oleh Penggugat kepada Tergugat setiap bulan selama 6 (enam) bulan berturut-turut kepada Tergugat terhitung sejak tanggal gugatan terdaftar di Pengadilan Hubungan Industrial Jayapura pada Pengadilan Negeri Klas I A Jayapura, yang setiap bulannya $6 \times \text{Rp}11.649.200,00 = \text{Rp}69.895.200,00$ (enam puluh sembilan juta delapan ratus sembilan puluh lima ribu dua ratus rupiah) sebelum dipotong pajak;
8. Menyatakan Penggugat tidak lagi berkewajiban membayar upah kepada Tergugat selain upah proses yang dibayar selama 6 (enam) bulan berturut-turut;
9. Membebankan seluruh biaya yang timbul dalam perkara *a quo* kepada Negara;

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat telah memberikan jawaban pada tanggal 3 September 2021 yang pada pokoknya sebagai berikut:

DALAM KONVENSI

DALAM EKSEPSI

1. Gugatan *Abscuur Libel*

Gugatan *a quo* tidak memenuhi syarat formil gugatan, karena mengandung cacat secara formil adalah sebagai berikut;

- Bahwa gugatan ini diajukan tanpa melalui prosedur dan tahapan bipartit terlebih dahulu, sebagaimana yang diamanatkan didalam UU Nomor: 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 3 ayat (1), yang menyebutkan bahwa "Perselisihan hubungan industrial wajib di upayakan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat";
- Bahwa bipartit antara Penggugat dan Tergugat tidak dilaksanakan tetapi Penggugat membuat risalah bipartit dengan sepihak tanpa dihadiri oleh



Tergugat dan risalah bipartit tersebut diteruskan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mimika untuk di laksanakan mediasi, bahwa apa yang dilakukan oleh Penggugat tersebut seakan-akan Tergugat tidak menanggapi atau menolak dilakukannya bipartit padahal faktanya Tergugat tidak pernah diberi undangan ataupun informasi untuk penyelesaian bipartit di tingkat perusahaan;

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

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat tidak akan menanggapi gugatan Penggugat yang tidak ada kaitannya dengan objek perkara yaitu terkait gugatan pemutusan hubungan kerja;
2. Bahwa segala dalil gugatan Penggugat ditolak oleh Tergugat kecuali diakui Tergugat dalam jawaban ini;
3. Bahwa benar Tergugat bekerja sebagai pekerja Penggugat 4 Februari 2004 sesuai perjanjian kerja No. 00041/Mine Surface Operation/FI/TPRA/02/2004-AA018573 tertanggal 4 Februari 2004, dengan jabatan terakhir sebagai L/H Equipment Operator I, Grade – A1, di Departemen Ops. Mine-Surface, dan menerima upah pokok setiap bulan sebesar Rp11.649.200,00 (sebelas juta enam ratus empat puluh sembilan ribu dua ratus rupiah) sebelum dipotong pajak;
4. Bahwa dalam point 3 (tiga) gugatan Penggugat, Penggugat mengakui bahwa terdapat program transisi Grasberg dan yang akan berdampak pada pengurangan peralatan penambangan, perubahan roster kerja dan pengurangan/penghematan biaya. Namun, program transisi tersebut benar akan berdampak pada penghasilan/upah kerja Tergugat namun hal tersebut hanya disosialisasikan kepada pihak-pihak tertentu saja sementara terhadap serikat pekerja tidak dilakukan sosialisasi padahal dampak pengurangan upah kerja tersebut akan berdampak bagi pekerja dalam hal ini Tergugat;
5. Bahwa tidak benar Tergugat menolak dipindahkan karena Tergugat tidak pernah mengeluarkan statement baik secara tertulis maupun lisan menolak pemanggilan yang dilakukan oleh Penggugat, yang benar adalah Tergugat tidak pernah menerima surat panggilan dan secara tiba-tiba menerima surat



pemanggilan ketiga padahal pada saat Tergugat menerima surat pemanggilan tersebut program transisi Grasberg telah ditanggguhkan;

6. Bahwa perbuatan Penggugat yang langsung melakukan pemutusan hubungan kerja adalah perbuatan yang sewenang-wenang karena Tergugat tidak pernah menolak dipindahtugaskan, selain pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Penggugat terhadap Tergugat tidak beralasan hukum juga cacat procedural (*mal administrate*) karena bertentangan dengan ketentuan Perundang-undangan;
7. Bahwa Pasal 151 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur :
 - (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;
 - (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;

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan pemutusan hubungan kerja merupakan upaya terakhir dari serangkaian upaya yang harus ditempuh oleh pengusaha apabila tidak terdapat kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha. Sementara dalam perkara *a quo* Penggugat secara sepihak langsung melakukan pemutusan hubungan kerja;

8. Bahwa terkait aturan pemutusan hubungan kerja telah diatur dalam Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur "Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut" dan berdasarkan dalil gugatan angka 23 (dua puluh tiga), Penggugat mengakui bahwa Penggugat tidak pernah memberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga



terlebih dahulu kepada Tergugat terkait pelanggaran pemindahan tugas tersebut, sehingga pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Penggugat tanpa adanya surat peringatan terlebih dahulu adalah tidak sah dan tidak berdasar hukum;

9. Bahwa pada point 8 (delapan) gugatan Penggugat. Penggugat mengaitkan perjanjian kerja, PKB dan PHI telah disepakati sehingga berdasarkan Pasal 1338 KUHPerdato jo. Pasal 126 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Selanjutnya disebut "UU 13/2003") jo. Pasal 8 ayat (3) PKB 2015-2017 dan Pasal 8 ayat (3) PKB 2019-2022, maka seluruh isi PKB dan PHI tersebut sah dan berlaku mengikat bagi Penggugat dan Tergugat dan seluruh pekerja Penggugat tanpa terkecuali, begitu pula atas perjanjian kerja berlaku mengikat dan sah bagi Penggugat dan Tergugat; Bahwa atas dalil tersebut, Tergugat menanggapi Bahwa salah satu syarat perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata menyebutkan empat syarat sahnya suatu perjanjian, yaitu: sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu, suatu sebab yang halal; Bahwa terhadap syarat perjanjian ini Penggugat fokus pada suatu sebab yang halal sebagaimana Pasal 1337 maksudnya adalah Suatu sebab adalah terlarang, jika sebab itu dilarang oleh Undang-Undang atau bila sebab itu bertentangan dengan kesusilaan atau dengan ketertiban umum; Bahwa berdasarkan hal tersebut suatu perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang dalam perkara a quo Pasal 151 dan 161 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dimana pemutusan hubungan kerja merupakan upaya terakhir apabila tidak ada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja dan apabila ingin melakukan pemutusan hubungan kerja maka Penggugat harus memberikan surat peringatan terlebih dahulu kepada Tergugat baik surat peringatan pertama, kedua dan ketiga sebagai upaya dari pengusaha agar tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja;
10. Bahwa Penggugat mendalilkan pada point 10 gugatan Penggugat yaitu Pasal 27 ayat (35) PHI PTFI 2015-2017 jo. Pasal 26 ayat (35) PHI PTFI 2019-2022, yang mengatur "Menolak dipindahtugaskan sesuai kebutuhan perusahaan setelah perusahaan mempertimbangkan kompetensi dan pengalaman pekerja/buruh serta persyaratan pekerjaan yang akan ditugaskan, sanksinya adalah PHK";



Selanjutnya Penggugat juga mendalilkan Pasal 154 ayat (1) huruf k Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut "UU 11/2020) menyatakan pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, Tergugat menanggapi bahwa justru Pasal 154 ayat (1) huruf k Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja menjelaskan bahwa dalam perkara *a quo* Penggugat wajib memberikan surat peringatan kepada Tergugat karena dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama hanya menguraikan sanksinya tidak terhadap teknis pemberian sanksinya yang mengatur seperti pemutusan hubungan kerja karena Pasal 27 ayat (35) PHI PTFI 2015-2017 jo. Pasal 26 ayat (35) PHI PTFI 2019-2022 tidak memuat klausul apabila dilanggar akan diberikan sanksi PHK tanpa surat peringatan terlebih dahulu; Selain itu, menurut Tergugat Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja tidak cocok diterapkan dalam perkara *a quo* karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Penggugat terjadi pada tahun 2017 seharusnya kebijakan tersebut diambil menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bukan menggunakan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 yang baru diundangkan pada tanggal 2 November 2020. Sehingga berdasarkan Pasal 161 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur "Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut", dengan demikian dalil membenaran Penggugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa ada surat peringatan terlebih dahulu kepada Tergugat adalah tidak dapat dibenarkan dan tidak beralasan hukum;

11. Bahwa Penggugat juga mendalilkan pada point 21 gugatan Penggugat yaitu:



Bahwa berdasarkan data catatan pelanggaran kerja, ternyata Tergugat telah berulang kali melakukan pelanggaran kerja dan mendapatkan tindakan pembinaan oleh Penggugat, antara lain :

No	Waktu Terjadinya Pelanggaran	Jenis Pelanggaran	Tindakan Disiplin Yang Diberikan
1.	19 Desember 2007	Keselamatan Kerja (Safety)	Peringatan Lisan
2.	1 November 2009	Keselamatan Kerja (Safety)	Surat Peringatan III
3.	20 Januari 2014	Mangkir/Tidak Masuk Kerja	Peringatan Lisan
4.	28 Oktober 2014	Mangkir/Tidak Masuk Kerja	Peringatan Lisan
5.	22 November 2014	Mangkir/Tidak Masuk Kerja	Peringatan Lisan
6.	17 Juli 2015	Mangkir/Tidak Masuk Kerja	Peringatan Lisan

Tergugat secara tegas menolak dalil tersebut, karena yang menjadi dasar gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam perkara *a quo* adalah "Pasal 27 ayat (35) PHI PTFI 2015-2017 jo. Pasal 26 ayat (35) PHI PTFI 2019-2022, yang mengatur: "Menolak dipindahtugaskan sesuai kebutuhan perusahaan setelah perusahaan mempertimbangkan kompetensi dan pengalaman pekerja/buruh serta persyaratan pekerjaan yang akan ditugaskan, sanksinya adalah PHK";

Sehingga surat peringatan yang dimaksud dalam dalil gugatan angka 21 (dua puluh satu) adalah surat peringatan terkait tindakan disiplin, dan bukan terkait surat peringatan mengenai penolakan pemindahan tugas kerja *in casu* perkara *a quo*, dengan demikian surat peringatan sebagaimana dalil gugatan angka 21 (dua puluh satu) gugatan Penggugat tidak bisa dijadikan dasar untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (35) PHI PTFI 2015-2017 jo. Pasal 26 ayat (35) PHI PTFI 2019-2022;

12. Bahwa berdasarkan dalil-dalil sangkalan tersebut di atas, Tergugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim mendasarkan Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja, dimana berdasarkan anjuran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Perumahan Rakyat tertanggal 18 Desember 2017 telah menganjurkan agar Penggugat mempekerjakan kembali Tergugat dengan diberi kesempatan terakhir, menurut Tergugat telah memenuhi asas keadilan dan hal tersebut juga bersesuaian dengan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi "Dalam mengambil putusan, majelis hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan";

Halaman 27 dari 62 halaman Putusan nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



DALAM REKONVENSI

1. Bahwa Tergugat bekerja sebagai pekerja Penggugat sejak 4 Februari 2004 sesuai perjanjian kerja No. 00041/Mine Surface Operation/FI/TPRA/02/2004-AA018573 tertanggal 4 Februari 2004, dengan jabatan terakhir sebagai L/H Equipment Operator I, Grade – A1, di Departemen Ops. Mine-Surface, dan menerima upah pokok setiap bulan sebesar Rp11.649.200,00 (sebelas juta enam ratus empat puluh sembilan ribu dua ratus rupiah) sebelum dipotong pajak;
2. Bahwa Interoffice Memorandum tertanggal 12 Januari 2017 tentang dimulainya program transisi Grasberg, Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi melalui manajemen divisi tambang memberitahukan kepada seluruh pekerja tambang terbuka bahwa Grasberg transition program secara resmi akan dimulai pada tanggal 13 Januari 2017;
3. Bahwa Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi merupakan salah satu pekerja yang masuk dalam program Grasberg transition berdasarkan surat Keputusan Manajemen PT Freeport Indonesia tentang Penugasan Pekerja Nomor : 262/GTP/P/Operation Support/LL/2/2017 tanggal 10 Februari 2017, untuk memindahtugaskan Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi dari divisi tambang terbuka Grasberg ke Divisi/Dapartemen Operation Support pada posisi He Opr, TRMP Levee Ops dengan lokasi kerja Lowland;
4. Bahwa walaupun sudah terdapat surat keputusan tersebut Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi tidak pernah mendapat surat panggilan kecuali surat panggilan ketiga namun surat panggilan tersebut Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi terima setelah program transisi Grasberg ditangguhkan;
5. Bahwa Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi tidak pernah menolak dipindahtugaskan sebagaimana dalil gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi baik secara lisan maupun secara tertulis sehingga alasan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi untuk melakukan pemutusan hubungan kerja tidak beralasan hukum dan tidak sah;
6. Bahwa walaupun Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi tidak dilakukan pemanggilan kesatu dan kedua hanya pemanggilan kedua itupun setelah program transisi Grasberg ditangguhkan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi melakukan investigasi dan secara tiba-tiba Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi langsung melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak;



7. Bahwa Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi selain pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi kepada Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi tidak beralasan proses pemutusan hubungan kerja juga dilakukan dengan cacat prosedural seharusnya perusahaan tidak langsung melakukan pemutusan hubungan kerja karena pemutusan hubungan kerja seharusnya merupakan hal yang paling terakhir apabila tidak ada kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan hal tersebut mengacu pada Pasal 151 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur:
- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;
 - (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;
8. Bahwa sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja perusahaan harus memberikan surat peringatan terlebih dahulu dengan menguraikan pelanggaran yang dilakukan Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi dan akibat yang ditimbulkan apabila setelah diberikan surat peringatan Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi tidak mengindahkan surat peringatan tersebut barulah Penggugat dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tersebut;
9. Bahwa ternyata Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi langsung melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa ada surat peringatan kepada Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi dan hal tersebut tentu bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sehingga pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Penggugat tidak beralasan hukum/tidak sah;
10. Bahwa walaupun Pasal 27 ayat (35) PHI PTFI 2015-2017 jo. Pasal 26 ayat (35) PHI PTFI 2019-2022, yang mengatur:



“Menolak dipindahtugaskan sesuai kebutuhan perusahaan setelah perusahaan mempertimbangkan kompetensi dan pengalaman pekerja/buruh serta persyaratan pekerjaan yang akan ditugaskan, sanksinya adalah PHK”;

Namun perusahaan tetap wajib memberikan surat peringatan tidak secara sewenang-wenang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh karena Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur “Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut” sementara Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi sama sekali tidak pernah diberikan surat peringatan dari Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi sehingga pemutusan kerja yang dilakukan oleh Penggugat tidak sah dan tidak berdasar hukum;

11. Bahwa Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi yang menggunakan Pasal 154 A ayat (1) huruf k Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagai dasar tidak memberikan surat peringatan adalah tidak benar. Justru Pasal 154 ayat (1) huruf k Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjelaskan bahwa dalam perkara *a quo* Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi wajib memberikan surat peringatan kepada Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi karena dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama hanya menguraikan sanksinya tidak terhadap teknis pemberian sanksinya yang mengatur seperti pemutusan hubungan kerja apabila Pasal 27 ayat (35) PHI PTFI 2015-2017 jo. Pasal 26 ayat (35) PHI PTFI 2019-2022 dilanggar akan diberikan sanksi PHK tanpa surat peringatan terlebih dahulu;
12. Bahwa Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak cocok diterapkan dalam perkara *a quo* karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensiterjadi pada tahun 2017 seharusnya kebijakan tersebut diambil menggunakan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bukan menggunakan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 yang baru diundangkan pada tanggal 2 November 2020. Sehingga dalil pembenaran Penggugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tidak dapat dibenarkan dan tidak beralasan hukum;



13. Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak beralasan hukum sehingga cukup beralasan hukum bagi Majelis Hakim memeriksa perkara *a quo* menyatakan pemutusan hubungan kerja Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi untuk ditolak dan memerintahkan kepada Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi memanggil kembali Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI:

1. Berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pihak-pihak yang berperkara di Pengadilan Negeri Hubungan Industrial tidak dikenakan Biaya oleh karena itu cukup beralasan dalam perkara *a quo* biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim memeriksa perkara *a quo* memutus sebagai berikut:

DALAM KONVENSI

DALAM EKSEPSI

1. Menerima dan mengabulkan seluruh eksepsi dari Tergugat;
2. Menyatakan gugatan dari Penggugat tidak dapat diterima;

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak seluruh gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi;

DALAM REKONVENSI

1. Mengabulkan gugatan rekonvensi Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi tidak beralasan hukum/tidak sah;
3. Memerintahkan kepada Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi memanggil kembali Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi untuk bekerja pada PT. Freeport Indonesia (Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi) setelah putusan ini berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

1. Membebankan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara;
Apabila Majelis Hakim memeriksa perkara *a quo* berpendapat lain,
Penggugat mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);



Menimbang, bahwa selanjutnya kuasa hukum Penggugat telah mengajukan replik tertanggal 10 September 2021, dan kuasa hukum Tergugat mengajukan duplik tertanggal 17 September 2021 yang untuk mempersingkat uraian putusan ini, replik, duplik, tersebut dianggap telah termuat dan dipertimbangkan dalam putusan ini;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan berupa 71 (tujuh puluh satu) bukti surat yang bermeterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian cocok dengan aslinya dan sebagian lainnya tidak ada aslinya, bukti-bukti tersebut diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P- 56, yaitu sebagai berikut:

1. Bukti P – 1 : Fotokopi sesuai dengan salinan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-0032023.AH.01.02. Tahun 2018 tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas PT Freeport Indonesia;
2. Bukti P – 2a : Fotokopi sesuai dengan asli akta notaris pernyataan keputusan para pemegang saham PT Freeport Indonesia;
3. Bukti P – 2b : Fotokopi sesuai dengan asli penerimaan pemberitahuan perubahan data perseroan PT Freeport Indonesia;
4. Bukti P – 3 : Fotokopi dari fotokopi kartu tanda penduduk tuan Jenpino Ngabdi sebagai Direksi PT Freeport Indonesia;
5. Bukti P – 4 : Fotokopi dari fotokopi kartu tanda penduduk tuan Claus Oscar Ronald Wamafma sebagai Direksi PT Freeport Indonesia;
6. Bukti P – 5 : Fotokopi sesuai dengan salinan Keputusan Dewan Komisiner Otoritas Jasa Keuangan Nomor: KEP-903/NB.11/2018 tentang Pengesahan Atas Peraturan Dana Pensiun Dari Dana Pensiun Freeport Indonesia Dewan Komisiner Otoritas Jasa Keuangan;
7. Bukti P – 6 : Fotokopi dari buku Keputusan Direksi PT Freeport Indonesia No: 104425/16.21/II/2018 tentang Peraturan Dana Pensiun Dari Dana Pensiun Freeport Indonesia Direksi PT Freeport Indonesia;
8. Bukti P – 7 : Fotokopi sesuai dengan asli Penjelasan Dana Pensiun Freeport Indonesia atas Status Kepesertaan Karyawan PT Freeport Indonesia pada Dana Pensiun Freeport



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Indonesia;
9. Bukti P – 8 : Fotokopi sesuai dengan asli perjanjian kerja nomor 00041/Mine Surface Operation/FI/TPRA/02/2004-AA018573 tanggal 4 Februari 2004;
 10. Bukti P – 9 : Fotokopi sesuai dengan asli employee details information atas nama Sdr. Yohanes Beay;
 11. Bukti P – 10 : Fotokopi sesuai dengan asli Interoffice Memorandum tanggal 12 Agustus 2016 perihal rencana transisi tambang terbuka Grasberg;
 12. Bukti P – 11 : Fotokopi sesuai dengan asli Interoffice Memorandum tanggal 12 Januari 2017 perihal dimulainya program transisi Grasberg;
 13. Bukti P – 12 : Fotokopi sesuai dengan asli Interoffice Memorandum tanggal 17 Januari 2017 perihal Grasberg Transisi – pengurangan peralatan;
 14. Bukti P – 13 : Fotokopi sesuai dengan asli Interoffice Memorandum tanggal 19 Februari 2017 perihal rouser kerja Grasberg;
 15. Bukti P – 14 : Fotokopi sesuai dengan asli surat keputusan manajemen PT Freeport Indonesia tentang Penugasan Pekerja Nomor: 00165/GTP/P/Operation Support/ KK/ 1/2017;
 16. Bukti P – 15a : Fotokopi sesuai dengan asli undangan pertemuan rencana transisi Grasberg. No.: 37/IR/GEN/VIII/2016;
 17. Bukti P – 15b : Fotokopi sesuai dengan asli undangan pertemuan rencana transisi Grasberg. No.: 38/IR/GEN/VIII/2016;
 18. Bukti P – 16a : Fotokopi sesuai dengan asli pelaksanaan program transisi Grasberg No.: 42/IR/GEN/VIII/2016;
 19. Bukti P – 16b : Fotokopi dari fotokopi pelaksanaan program transisi Grasberg No.: 09-00/IR/GEN/I/2017;
 20. Bukti P – 17 : Fotokopi sesuai dengan asli undangan transisi pekerja PT Freeport Indonesia Grasberg;
 21. Bukti P – 18a : Fotokopi dari fotokopi surat panggilan I dan bukti terima;
 22. Bukti P – 18b : Fotokopi sesuai dengan asli surat panggilan II dan bukti terima;
 23. Bukti P – 18c : Fotokopi sesuai dengan asli Surat Panggilan III dan Bukti Terima;
 24. Bukti P – 19a : Fotokopi sesuai dengan asli notulen dan daftar hadir pertemuan I;
 - Bukti P – 19b : Fotokopi sesuai dengan asli notulen dan daftar hadir

Halaman 33 dari 62 halaman Putusan nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

25. : pertemuan II;
Bukti P – 19c : Fotokopi sesuai dengan asli notulen dan daftar hadir
26. : pertemuan III;
27. Bukti P – 20 : Fotokopi sesuai buku Pasal 8 ayat (3) Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Tahun 2015-2017;
28. Bukti P – 21 : Fotokopi sesuai buku Pasal 8 ayat (3) Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia Tahun 2020-2022;
29. Bukti P – 22a : Fotokopi sesuai dengan asli laporan dugaan pelanggaran, atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tanggal 27 Februari 2017;
30. Bukti P – 22b : Fotokopi sesuai dengan asli surat pernyataan penyelia/atasan;
31. Bukti P – 23 : Fotokopi sesuai dengan asli tiket pelanggaran (*Violation Ticket*) atas nama Tergugat atas pelanggaran Menolak Dipindahtugaskan;
32. Bukti P – 24a : Fotokopi sesuai dengan asli laporan verifikasi, tanggal 28 Februari 2017;
33. Bukti P – 24b : Fotokopi sesuai dengan asli daftar hadir penyampaian hasil verifikasi;
34. Bukti P – 25 : Fotokopi sesuai dengan asli penyampaian keputusan departemen, tanggal 11 April 2017;
35. Bukti P – 26 : Fotokopi sesuai dengan asli pemberitahuan tindakan disiplin, tanggal 17 April 2017;
36. Bukti P – 27 : Fotokopi sesuai buku Pasal 27 ayat (35) PHI PT Freeport Indonesia tahun 2015-2017;
37. Bukti P – 28 : Fotokopi sesuai buku Pasal 26 ayat (35) PHI PT Freeport Indonesia tahun 2020-2022;
38. Bukti P – 29 : Fotokopi sesuai dengan asli surat panggilan wawancara, tanggal 17 Maret 2017;
39. Bukti P – 30 : Fotokopi sesuai dengan asli resume hasil investigasi;
40. Bukti P – 31 : Fotokopi sesuai dengan asli disciplinary history (daftar pelanggaran) atas nama Tergugat;
41. Bukti P – 32 : Fotokopi sesuai dengan asli pembebasan tugas sementara (RFD) No.: 11223-13/RFD/IR/III/2017;
42. Bukti P – 33a : Fotokopi sesuai dengan asli undangan bipartit I;
43. Bukti P – 33b : Fotokopi sesuai dengan asli undangan bipartit II;
44. Bukti P – 33c : Fotokopi sesuai dengan asli undangan bipartit III;
45. Bukti P – 34a : Fotokopi sesuai dengan asli risalah perundingan bipartit I;
- Bukti P – 34b : Fotokopi sesuai dengan asli risalah perundingan

Halaman 34 dari 62 halaman Putusan nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

46. bipartit II;
Bukti P – 34c : Fotokopi sesuai dengan asli risalah perundingan bipartit III;
47. bipartit III;
48. Bukti P – 35 : Fotokopi sesuai dengan asli surat skorsing No.: 11335-13/SS/IR/IV/2017;
49. Bukti P – 36 : Fotokopi sesuai dengan asli pencatatan perselisihan industrial No.: 2071-13/IR/GEN/IX/2017 atas nama Tergugat;
50. Bukti P – 37 : Fotokopi sesuai dengan asli memori penjelasan alasan dan dasar permohonan mediasi;
51. Bukti P – 38 : Fotokopi sesuai dengan asli anjuran No : 565/50/ANJ/XII/2017;
52. Bukti P – 39 : Fotokopi sesuai dengan asli risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
53. Bukti P – 40 : Fotokopi sesuai dengan asli jawaban atas anjuran mediator No.: 90-13/IR/GEN/III/2018;
54. Bukti P – 41 : Fotokopi sesuai dengan asli rincian pembayaran akhir;
55. Bukti P – 42a : Fotokopi sesuai dengan asli slip gaji bulan Juni 2021;
56. Bukti P – 42b : Fotokopi sesuai dengan asli slip gaji bulan Juli 2021;
57. Bukti P – 42c : Fotokopi sesuai dengan asli slip gaji bulan Agustus 2021;
58. Bukti P – 43 : Fotokopi dari printout Ketentuan Pasal 154A ayat (1) Huruf k Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan;
59. Bukti P – 44 : Fotokopi dari printout Ketentuan Pasal 36 Huruf k Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja, Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
60. Bukti P – 45 : Fotokopi dari printout Ketentuan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja, Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
61. Bukti P – 46 : Fotokopi dari printout Ketentuan Pasal 58 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja, Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan

Halaman 35 dari 62 halaman Putusan nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap

Disclaimer

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



Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

62. Bukti P – 47 : Fotokopi sesuai dengan asli catatan poin-poin dari cuplikan video pada saat pengurus SPSI naik ke shelter GBT Grasberg;
63. Bukti P – 48 : Kopi dari rekaman asli video pertemuan sosialisasi program GTP (Grasberg Transtion Program) relokasi pekerja ke TRMP antara Management Grasberg, SPSI, IR dan Pekerja Garsberg;
64. Bukti P – 49 : Fotokopi dari fotokopi surat keputusan nomor : Kep.010/PP SPKEP/SPSI/IV/2014 tentang Pengesahan/Penguahan PUK SPSI PTFI periode 2014-2017;
65. Bukti P – 50 : Fotokopi sesuai dengan asli surat keputusan nomor : Kep.010/PP SPKEP/SPSI/IV/2014 tentang Pengesahan/Penguahan PUK SPSI PTFI periode 2014-2017;
66. Bukti P – 51 : Fotokopi sesuai dengan asli Interoffice Memorandum perihal Langkah-langkah Pengurangan Biaya Secepatnya, tertanggal 7 Februari 2017;
67. Bukti P – 52 : Fotokopi sesuai dengan asli Interoffice Memorandum perihal Penanguhan Program Transisi Grasberg, tertanggal 13 Februari 2017;
68. Bukti P – 53 : Fotokopi sesuai dengan asli Interoffice Memorandum perihal Penutupan Tambang Terbuka Grasberg dan Kesepakatan Dengan Pemerintah Membawa Perubahan-Perubahan, tertanggal 13 Februari 2017;
69. Bukti P – 54 : Fotokopi tidak ada asli kesepakatan bersama tanggal 29 September 2017 mengenai perpanjangan masa berlaku PKB 2015-2017;
70. Bukti P – 55 : Fotokopi sesuai dengan asli pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja bersama (PKB) XXI periode 2020-2022 PTFI;
71. Bukti P – 56 : Fotokopi tidak ada asli perjanjian kerja bersama PKB XIX periode 2015-2017;

Halaman 36 dari 62 halaman Putusan nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut untuk mendukung dalil-dalil gugatannya Penggugat juga telah menghadirkan 8 (delapan) orang saksi, yaitu:

1. **Yonpis Tabuni**, di bawah sumpah/janji memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa, PT Freeport Indonesia telah melakukan sosialisasi perihal Grasberg Transisi Program;
- Bahwa, sosialisasi mulai dilakukan sejak Januari 2017;
- Bahwa, sosialisasi dilakukan melalui Interoffice Memorandum (IOM) – melalui crew operation, melalui meeting-meeting safety, melalui serikat pekerja, melalui media televisi;
- Bahwa, sosialisasi melalui interoffice telah ditempelkan dimana-mana diwilayah kerja dan diluar area kerja;
- Bahwa, program Grasberg Transisi Program disetujui oleh pemerintah, serikat pekerja, dan serikat buruh serta tongoi Papua;
- Bahwa, Tergugat telah dikirim undangan transisi pekerja;
- Bahwa, Tergugat telah dikirimkan surat panggilan I, II, III;
- Bahwa program ini telah diketahui oleh seluruh pekerja PT Freeport Indonesia termasuk pekerja Grasberg yang jumlahnya ribuan orang, termasuk Tergugat;
- Bahwa Tergugat juga telah mengetahui program Grasberg dari pertemuan meeting-meeting safety dan meeting crew, juga saat adanya pertemuan dengan serikat pekerja;
- Bahwa atas program GTP atau transisi untuk memindahkan pekerja Grasberg ke tempat yang baru guna menghindari PHK karena tambang Grasberg akan ditutup dan produksi menurun serta demi alasan keselamatan kerja;
- Bahwa semua pekerja Grasberg menerima program GTP hanya Tergugat dan 20an orang pekerja lainnya yang menolak;

2. **Decky Jolemal**, di bawah sumpah/janji memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa, saksi bekerja di Grasberg Operation;
- Bahwa, Grasberg Transisi Program dilakukan dengan alasan keselamatan karyawan agar dapat terus bekerja;

Halaman 37 dari 62 halaman Putusan nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap

Disclaimer

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



- Bahwa Tergugat telah dipindahtugaskan ke lokasi kerja yang baru dikarenakan area atau tempat kerja dari Tergugat yakni area Grasberg akan tutup namun Tergugat menolaknya;
 - Bahwa program GTP untuk memindahkan pekerja dari Departemen Grasberg ke Departemen TRMP (Tailing Retention Management Project) dan departemen lainnya sesuai kebutuhan perusahaan dan masih dalam wilayah kerja PT Freeport Indonesia;
 - Bahwa, sosialisasi perihal program transisi Grasberg didapatkan melalui InterOfficeMemorandum (IOM) yang ditempelkan di Selter dan undangan dan panggilan;
 - Bahwa program GTP ini telah disetujui oleh pemerintah dan serikat pekerja, dan telah dilakukan sosialisasi terlebih dahulu kepada serikat pekerja sebelum dilaksanakan;
 - Bahwa Tergugat tidak hadir saat dilakukan verifikasi;
 - Bahwa setelah verifikasi yang dilakukan selanjutnya diteruskan ke tindakan investigasi;
 - Bahwa apabila pekerja menolak dipindahtugaskan sanksinya adalah PHK;
 - Bahwa proses pemindahan pekerja yang tidak sesuai dengan jobdesc maka akan dilakukan training selama 3 (tiga) bulan di jabatan baru, dan perusahaan tetap membayarkan gaji pada pekerja;
 - Bahwa dalam pelaksanaan program GTP perusahaan memberikan reward kepada pekerja yang mengikuti program GTP sebesar 10 (sepuluh) kali upah pokok;
 - Bahwa, Tergugat terbukti telah melakukan pelanggaran kerja dengan tidak menghadiri undangan dan panggilan yang dilakukan oleh perusahaan;
- 3. Defry Arie Samuel Lendo**, di bawah sumpah/janji memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:
- Bahwa, saksi sebagai IR dan telah bekerja selama 5 tahun;
 - Bahwa, saksi telah menindaklanjuti hasil verifikasi untuk diteruskan ke investigasi pelanggaran pekerja;
 - Bahwa saksi adalah tim investigasi, yang telah mengumpulkan bukti-bukti dan document pelengkap;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa, saksi mendapatkan cukup bukti atas pelanggaran kerja;
 - Bahwa sanksi dari pelanggaran Tergugat tidak memenuhi undangan dan panggilan adalah PHK;
 - Bahwa, sosialisasi dilakukan bersifat pengumuman tentang Grasberg Transisi Program;
 - Bahwa Tergugat telah menolak dipindahtugaskan dengan tidak menghadiri undangan dan panggilan dari perusahaan;
 - Bahwa program transisi Grasberg dilakukan untuk menghindari terjadinya PHK tetapi Tergugat tidak merespon;
 - Bahwa berdasarkan perjanjian kerja, pekerja harus bersedia ditempatkan dimana saja sesuai kebutuhan perusahaan;
 - Bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan Tergugat diatur dalam pedoman hubungan industrial PT Freeport Indonesia Pasal 27 ayat (35) PHI PTFI 2015-2017 dan Pasal 26 ayat (35) PHI PT Freeport Indonesia 2020-2022;
 - Bahwa perusahaan telah melakukan pemanggilan kepada Tergugat untuk menyampaikan dan menjelaskan terkait dengan program Grasberg namun tidak dihadiri oleh Tergugat, tindakan tersebut merupakan bentuk penolakan atas pemindahtugasan;
4. **Hattari Umar**, di bawah sumpah/janji memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:
- Bahwa, tambang Grasberg telah tutup dari aktifitas pertambangan;
 - Bahwa, ada 24 orang pekerja yang menolak program transisi Grasberg;
 - Bahwa, Tergugat tidak ada lagi harapan untuk bekerja karena program Grasberg telah ditutup;
 - Bahwa, Tergugat telah menerima undangan dan panggilan untuk mengikuti program transisi tambang Grasberg;
 - Bahwa, sosialisasi juga dilakukan di selter yang dihadiri oleh ribuan pekerja dan disampaikan langsung oleh serikat pekerja;
 - Bahwa Tergugat dipindahkan ke TRMP dengan jabatan yang sama yakni sebagai operator;
 - Bahwa dalam sosialisasi di selter bersama dengan serikat pekerja telah disampaikan juga bahwa pekerja yang menolak untuk dipindahtugaskan akan diproses sesuai dengan ketentuan PHI perusahaan;
 - Bahwa sudah banyak sosialisasi yang dilakukan oleh perusahaan melalui IOM yang ditempelkan di papan pengumuman ditempat bekerja dan tempat berkumpulnya pekerja;

Halaman 39 dari 62 halaman Putusan nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap

Disclaimer

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



- Bahwa ada ribuan pekerja yang telah dipindahtugaskan oleh perusahaan dengan proses atau cara yang sama dilakukan kepada Tergugat, dengan cara menghadiri undangan dan panggilan yang dikirimkan ke barak-barak pekerja;
 - Bahwa program transisi sebelum dilakukan oleh perusahaan terlebih dahulu disosialisasikan kepada serikat pekerja, dan telah disetujui oleh pemerintah dan serikat pekerja sebagai perwakilan dari pekerja;
 - Bahwa dalam pertemuan di selter bersama dengan serikat pekerja, saksi mengenal semua pembicara pada saat itu, dan kesimpulannya semua pembicara mengatakan program Grasberg Transisi sangat baik dan guna menghindari timbulnya PHK;
 - Bahwa pada pertemuan di selter 25-26 Januari 2017 dihadiri oleh ribuan pekerja Grasberg termasuk juga Tergugat;
 - Bahwa pelanggaran kerja menolak dipindahtugaskan sanksinya adalah PHK;
5. **Mathius Nako**, di bawah sumpah/janji memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:
- Bahwa, saksi bekerja di divisi tambang Grasberg;
 - Bahwa, sosialisasi telah dilakukan melalui penyampaian dimedia TV dan IOM yang ditempelkan dimana-mana;
 - Bahwa, sosialisasi juga dilakukan pada tanggal 24-25 Januari 2017 di Selter (video P-48);
 - Bahwa ada 24 orang yang menolak program transisi Grasberg;
 - Bahwa saksi hadir dalam sosialisasi bersama serikat pekerja di Celter mendengarkan pendapat serikat pekerja bahwa program GTP sangatlah bagus agar tidak terjadi PHK;
 - Bahwa saksi membenarkan atas bukti P-48 rekaman video pada saat pertemuan dengan serikat pekerja, dan mengenal orang-orang yang berbicara;
 - Bahwa program GTP ini mau tidak mau harus diterima oleh pekerja karena tempat kerja (Grasberg) akan tutup, dan jika Tergugat menolak maka tidak ada lagi tempat kerja bagi Tergugat, untuk menghindari PHK maka perusahaan memindahkan pekerja ke area TRMP;
 - Bahwa sanksi yang diterima bagi pekerja yang tidak bersedia dipindahtugaskan adalah PHK;
6. **Sultan Nannu**, di bawah sumpah/janji memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

Halaman 40 dari 62 halaman Putusan nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



- Bahwa saksi bekerja di departemen IR selama 11 tahun;
- Bahwa saksi telah mengirimkan undangan untuk Bipartit kepada Tergugat;
- Bahwa saksi telah mengirimkan surat bipartite ke Departemen Tergugat dan Barak Tergugat juga ke perwakilan SPSI;
- Bahwa Tergugat tidak hadir memenuhi undangan bipartite;
- Bahwa Tergugat dalam masa RFD (dibebastugaskan) tidak diperkenankan untuk meninggalkan barak;
- Bahwa Tergugat meninggalkan barak tanpa melaporkan kepada yang berwenang dalam hal ini adalah departemen IR;
- Bahwa undangan bipartite telah disampaikan juga ke departemen Tergugat dan kepada serikat pekerja agar disampaikan kepada Tergugat;
- Bahwa Tergugat tidak menghadiri bipartite;
- Bahwa pekerja yang dalam proses RFD tidak dibolehkan meninggalkan barak sesuai dengan aturan ketentuan pedoman hubungan industrial perusahaan;
- Bahwa dalam 3 x pertemuan bipartite tidak dihadiri oleh Tergugat sehingga tidak ada penyelesaian;
- Bahwa pada saat mediasi Tergugat hadir juga para Tergugat lainnya serta dihadiri oleh serikat pekerja selaku perwakilan dari Para Tergugat;
- Bahwa saksi juga mengetahui mengenai program transisi Grasberg bahkan menjadi pembicaraan disemua pekerja karena program rewardnya sangat menarik;

7. Kelopas Rumaropen, di bawah sumpah/janji memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa saksi bekerja di departemen TRMP;
- Bahwa saksi sebelumnya bekerja di tambang Grasberg bersama dengan Tergugat dan para Tergugat lainnya karena saksi satu crew dengan Tergugat dan Para Tergugat;
- Bahwa saksi mengetahui Tergugat dan Para Tergugat lainnya menolak atas program transisi Grasberg sedangkan saksi menerima program Transisi Grasberg dan ditempatkan di Departemen TRMP;
- Bahwa saksi mendapatkan sosialisasi dari InterOfficeMemorandum yang ditempelkan di area tambang Grasberg juga didapat dari media TV yang ada di area Tambang Grasberg, juga sosialisasi dilakukan pada meeting-meeting crew serta pengumuman yang ditempelkan di papan pengumuman ditempat kerja;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi menerima undangan dari Team Transisi Grasberg yang dikirimkan ke barak;
 - Bahwa program transisi ini disampaikan sejak tahun 2016;
 - Bahwa program transisi ini telah disosialisasikan oleh perusahaan, juga oleh serikat pekerja, sehingga informasi ini sudah diterima oleh seluruh pekerja Grasberg;
 - Bahwa saksi hadir pada saat pertemuan sosialisasi di selter pada tanggal 25 sampai dengan 26 Januari 2017 bersama dengan serikat pekerja;
 - Bahwa program transisi Grasberg ini telah disetujui oleh pihak serikat pekerja, bahkan serikat telah menghimbau kepada seluruh pekerja untuk menerima program tersebut guna menghindari PHK karena tambang Grasberg akan tutup;
 - Bahwa saksi mengetahui program tersebut melalui surat undangan yang diterima di barak, dan mengetahui kalau saksi masuk dalam program transisi Grasberg;
 - Bahwa berdasarkan undangan saksi hadir menemui tim transisi guna mendapatkan penjelasan yang lebih jelas, selanjutnya saksi mengikuti program transisi;
 - Bahwa program transisi ini dilakukan untuk menghindari PHK karena tambang sudah mengalami penurunan produksi dan akan ditutup;
 - Bahwa sebelum menempati tempat kerja yang baru, saksi menjalani program reskilling selama kurang lebih 3 bulan;
 - Bahwa selama mengikuti reskilling saksi tetap dibayarkan gajinya seperti pada saat masih bekerja di Grasberg;
 - Bahwa saat ini saksi bekerja di area low land juga sebagai operator;
 - Bahwa program Grasberg ini langsung direspon baik karena saksi mendapatkan 10xGaji saat transisi dan pelatihan;
8. **Hamzah Al Ghifari**, di bawah sumpah/janji memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:
- Bahwa saksi bekerja sebagai staf kepesertaan Dana Pensiun Freeport Indonesia;
 - Bahwa Tergugat adalah peserta Dana Pensiun Freeport Indonesia;
 - Bahwa Tergugat masuk dalam pensiun yang dipercepat;
 - Bahwa kepesertaan Tergugat dapat dilihat dari ID Card pekerja;
 - Bahwa Dana Pensiun sebagai jaminan bagi karyawan dimasa tua;
 - Bahwa seluruh pekerja PT Freeport Indonesia diikutsertakan dalam program dana pensiun Freeport Indonesia;

Halaman 42 dari 62 halaman Putusan nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap

Disclaimer

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



- Bahwa dalam dana pensiun pekerja 100% iuarannya dibayarkan oleh perusahaan dalam hal ini PT Freeport Indonesia;
- Bahwa dalam pembayaran kepada pekerja saat terjadi pemutusan hubungan kerja dengan alasan apapun maka dana pensiun digunakan sebagai pembayaran pesangon dengan pembanding perhitungan pesangon;
- Bahwa dasar perhitungan dan pemotongan tersebut telah diatur dalam undang-undang Ketenagakerjaan dan Pasal 58 PP Nomor 35 Tahun 2021;

Menimbang, bahwa demikian pula Tergugat untuk membuktikan dalil-dalil jawabannya telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata seluruh bukti surat asli lalu bukti-bukti diberi tanda bukti T-1 sampai dengan bukti T-3, yaitu sebagai berikut:

1. Bukti T – 1 : Fotokopi sesuai dengan aslinya kartu tanda penduduk atas nama Tergugat;
2. Bukti T – 2 : Fotokopi sesuai dengan aslinya ID Card Tergugat sebagai karyawan PT. Freeport Indonesia;
3. Bukti T – 3 : Fotokopi sesuai dengan aslinya anjuran nomor : 565/50/ANJ/XII/2017

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut untuk mendukung dalil-dalil jawabannya Tergugat juga telah menghadirkan 4 (empat) orang saksi fakta di bawah sumpah yaitu:

1. Joan Handry Sia, di bawah sumpah/janji memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa Para Tergugat setelah tanggal 17 April 2017 naik ke Timika;
- Bahwa belum ada kejelasan dari program dan tidak ada sosialisasi;
- Bahwa saksi tidak pernah mendapat panggilan 1, 2, 3;
- Bahwa program transisi Grasberg pernah ada disampaikan;
- Bahwa saksi mengetahui program Grasberg dari tayangan TV, dan informasi di Barak;

2. Yantje Manduapessy, di bawah sumpah/janji memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa sesuai anjuran Dinas Tenaga Kerja Para Tergugat dikembalikan bekerja kepada perusahaan;
- Bahwa saksi tidak pernah mendapat panggilan 1, 2, 3;



- Bahwa saksi mengetahui program Grasberg dari tayangan TV, dan informasi di Barak;
- Bahwa saksi sudah tidak menempati barak setelah diRFDkan;
- Bahwa saksi hadir saat mediasi di Dinas Tenaga Kerja juga Para Tergugat;
- Bahwa, saksi belum mendapatkan kejelasan mengenai program Grasberg;

3. Rudy Pattijali, dibawah sumpah/janji memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa saksi tidak pernah menerima undangan untuk program transisi Grasberg;
- Bahwa saksi dapat informasi dari temannya tambang Grasberg masih beroperasi;
- Bahwa saksi pernah menerima undangan untuk program transisi Grasberg;
- Bahwa saksi pernah mendapatkan panggilan 1 (satu) untuk program transisi Grasberg, namun tidak pernah menerima surat panggilan 2 dan 3;
- Bahwa saksi mengetahui program Grasberg dari tayangan TV, dan informasi di Barak;

4. Yan Herman Pakage, di bawah sumpah/janji memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa sesuai anjuran Dinas Tenaga Kerja Para Tergugat dikembalikan bekerja kepada perusahaan;
- Bahwa saksi hanya menerima surat panggilan ke 3;
- Bahwa tidak ada sosialisasi yang dilakukan perusahaan;
- Bahwa saksi mengetahui adanya program transisi sejak tahun 2016;
- Bahwa saksi mengetahui program Grasberg dari tayangan TV, dan informasi di Barak;



Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulannya secara tertulis, Penggugat pada tanggal 24 November 2021 dan Tergugat pada tanggal 23 November 2021;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM KONVENSI

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya mendalilkan sebagai berikut:

1. Gugatan *Obscuur Libel*;

Gugatan *a quo* tidak memenuhi syarat formil gugatan, karena mengandung cacat secara formil adalah sebagai berikut :

- Bahwa gugatan Penggugat diajukan tanpa melalui prosedur dan tahapan bipartite terlebih dahulu, namun Penggugat membuat risalah bipartite dengan sepihak tanpa dihadiri oleh Tergugat yang kemudian diteruskan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mimika;

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

1. Terhadap materi eksepsi sangat tegas Penggugat menyatakan menolaknya, jikalau sebagai alasan Tergugat mengajukan eksepsi *obscur libel* dikarenakan tidak dilaksanakannya bipartite antara Penggugat dan Tergugat, alasan tersebut tidaklah benar, faktanya atas Tergugat oleh Penggugat telah mengundang Tergugat untuk melakukan upaya penyelesaian secara bipartite akan tetapi atas undangan yang dikirimkan oleh Penggugat tidak pernah dihadiri oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa atas eksepsi Tergugat di atas Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut:

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi gugatan *obscur libel* maka Majelis Hakim merujuk pada bukti P-33a, P-33b, P-33c berupa Surat undangan perundingan bipartite 1, 2, dan 3, faktanya Penggugat telah mengundang Tergugat untuk melakukan upaya penyelesaian secara bipartite akan tetapi atas undangan yang dikirimkan Penggugat tidak pernah dihadiri oleh Tergugat,



Dalam hal salah satu pihak telah meminta dilakukan perundingan secara tertulis 2 (dua) kali berturut-turut dan pihak lainnya menolak atau tidak menanggapi melakukan perundingan, maka perselisihan dapat dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti-bukti permintaan perundingan, oleh karenanya terhadap eksepsi *Obscuur Libel* tidak memiliki alasan hukum yang cukup dan haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum di atas, cukup beralasan bagi Majelis Hakim berkesimpulan eksepsi Tergugat tidak memiliki alasan hukum yang cukup dan harus dinyatakan ditolak;

DALAM POKOK PERKARA

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

Menimbang, bahwa setelah membaca dan mempelajari dengan seksama isi dan maksud dari surat gugatan Penggugat, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa yang menjadi pokok dari gugatan Penggugat ialah Penggugat bermaksud melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Tergugat dengan alasan karena Tergugat melakukan penolakan atas penugasan perusahaan kepada Tergugat kedaerah kerja lain dimana tenaganya dibutuhkan, atas pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut Penggugat akan membayarkan hak-hak Tergugat sebesar Rp143.030.733,00 (seratus empat puluh tiga juta tiga puluh ribu tujuh ratus tiga puluh tiga rupiah) sebelum dipotong pajak serta besarnya kompensasi pemutusan hubungan kerja akan diperhitungkan dengan saldo dana pensiun yang iuarannya dibayar penuh oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah membantah dalil-dalil gugatan Penggugat dengan mendalilkan pada pokoknya Tergugat tidak terbukti melakukan pelanggaran menolak dipindahtugaskan karena program transisi Grasberg telah ditangguhkan;

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

1. Bahwa Tergugat adalah pekerja yang bekerja pada Penggugat sejak tanggal 4 Februari 2004 (17 Tahun) sampai dengan gugatan *a quo* didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura;
2. Bahwa jabatan terakhir Tergugat adalah sebagai L/H Equipment Operator I, Grade – A1, di Departemen Ops. Mine-Surface dengan upah pokok setiap



bulannya sebesar Rp11.649.200,00 (sebelas juta enam ratus empat puluh sembilan ribu dua ratus rupiah) sebelum dipotong pajak;

3. Bahwa antara Penggugat dan seluruh Pekerja Penggugat termasuk juga Tergugat telah menyetujui dan menandatangani Buku Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia edisi IX tahun 2015-2017, dan Buku Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia edisi XI tahun 2020-2022 sehingga mengikat untuk dijalankan oleh kedua belah pihak;
4. Bahwa upaya penyelesaian melalui mediasi telah dilakukan akan tetapi gagal;

Menimbang, bahwa dengan demikian yang menjadi perselisihan pokok antara Penggugat dan Tergugat dalam perkara ini adalah Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja yakni melakukan penolakan atas penugasan perusahaan kepada Tergugat kedaerah kerja lain dimana tenaganya dibutuhkan, sehingga memenuhi kriteria pelanggaran fundamental berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat (35) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia 2015-2017 dan Pasal 26 ayat (35) Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia 2020-2022 serta Pasal 154 A ayat (1) huruf k Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, jo. Pasal 36 huruf k Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mana sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja;

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

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan berupa 71 (tujuh puluh satu) bukti surat yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-56 dan menghadirkan 8 (delapan) orang saksi, yakni saksi **Yonpis Tabuni, Decky Jolemal, Defry Arie Samuel Lendo, Hattari Umar, Mathius Nako, Sultan Nannu, Kelopas Rumaropen, Hamzah Al Ghifari;**

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil jawabannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda bukti T-1 sampai dengan bukti T-6 dan menghadirkan 4 (empat) orang saksi, yakni saksi **Joan Handry Sia, Yantje Manduapessy, Rudy Pattijali, dan Yan Herman Pakage;**

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



Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti tertulis Penggugat yang diberi tanda bukti P-8, P-23, P-35, P-41 dan P-42c serta bukti T-2 diperoleh fakta Tergugat adalah pekerja Penggugat sejak tanggal 4 Februari 2004 (17 Tahun) jabatan terakhir sebagai L/H Equipment Operator I, Grade – A1, di Departemen Ops. Mine-Surface dengan upah pokok setiap bulannya sebesar Rp11.649.200,00 (sebelas juta enam ratus empat puluh sembilan ribu dua ratus rupiah), dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat bersifat tetap, masa kerja terhitung sejak tanggal 4 Februari 2004 (17 Tahun) sehingga untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat harus tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku i.c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Cluster Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jo. Perjanjian Kerja Bersama Pedoman Hubungan Industrial yang berlaku di perusahaan;

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan terlebih dahulu **Petitum angka 2 (dua)** dimana Penggugat pada pokoknya memohon agar menyatakan Perjanjian Kerja Nomor. 00041/ Mine Surface Operation/FI/TPRA/02/2004-AA018573 tertanggal 4 Februari 2004 adalah sah dan mengikat bagi Penggugat dan Tergugat, Majelis Hakim pertimbangan sebagai berikut:

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

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan di atas maka perjanjian kerja yang telah dilakukan oleh Penggugat dan Tergugat telah memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 52 ayat (1), (2), dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, oleh karena itu tuntutan Penggugat dalam **petitum angka 2 (dua)** telah beralasan hukum dan dinyatakan dikabulkan;



Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis hakim akan mempertimbangkan **Petitem angka 3 (tiga)** dimana Penggugat pada pokoknya memohon agar menyatakan Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia edisi XIX periode tahun 2015-2017 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia edisi IX periode tahun 2015-2017, serta Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia edisi XXI periode tahun 2020-2022 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia XI periode tahun 2020-2022 adalah sah berlaku mengikat bagi Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja Penggugat, Majelis Hakim pertimbangan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa mengenai pengaturan terkait dengan perjanjian kerja bersama telah diatur dalam ketentuan Pasal 124 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka dalam hal isi perjanjian kerja bersama sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dinyatakan sah dan mempunyai kekuatan hukum mengikat berlaku bagi seluruh pekerja termasuk Tergugat;

Menimbang, bahwa oleh karena perjanjian kerja bersama pedoman hubungan industrial PT Freeport Indonesia Tahun 2015-2017 serta perjanjian kerja bersama pedoman hubungan industrial PT Freeport Indonesia Tahun 2020-2022 telah disepakati antara PUK serikat pekerja PT Freeport Indonesia dan telah merujuk pada ketentuan sebagaimana dimaksud Pasal 124 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kemudian perjanjian kerja bersama pedoman hubungan industrial telah terdaftar pada instansi kementerian ketenagakerjaan sebagaimana bukti P-55, dan P-56 maka perjanjian kerja bersama pedoman hubungan industrial tersebut menjadi pedoman dan aturan hukum yang mengikat bagi Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan di atas maka perjanjian kerja bersama pedoman hubungan industrial PT Freeport Indonesia Tahun 2015-2017 serta perjanjian kerja bersama pedoman hubungan industrial PT Freeport Indonesia Tahun 2020-2022 telah memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 124 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, oleh karena itu tuntutan Penggugat dalam **petitem angka 3 (tiga)** telah beralasan hukum dan dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa untuk menentukan apakah benar Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja yakni melakukan penolakan atas penugasan perusahaan kepada Tergugat kedaerah kerja lain dimana tenaganya



dibutuhkan, sehingga dari pelanggaran tersebut apakah Penggugat dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat, maka akan Majelis Hakim pertimbangan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa dari bukti P-22a berupa laporan dugaan pelanggaran tanggal 27 Februari 2017, bukti P-22b berupa surat pernyataan dari penyelia/atasan, bukti P-23 berupa tiket pelanggaran tanggal 1 Maret 2017, dihubungkan dengan keterangan saksi Sultan Nannu, Matius Nanoh dan Decky Arie Samuel Lendo, dalam persidangan diperoleh fakta Tergugat pada tanggal 2 Februari 2017 telah ditugaskan untuk melanjutkan pekerjaan di PT. Freeport Indonesia pada posisi yang baru sebagai Operation Support. TRMP Levee Ops namun Tergugat menolak tanpa alasan yang jelas dan tidak mau memenuhi panggilan;

Menimbang, bahwa dari bukti P-10 berupa Interoffice Memorandum tertanggal 12 Agustus 2016, bukti P-15a berupa undangan pertemuan rencana transisi Grasberg kepada Ketua PUK SPKEP SPSI tertanggal 20 Agustus 2016, bukti P-15b berupa undangan pertemuan rencana transisi Grasberg kepada Ketua PUK SPKEP SPSI tertanggal 22 Agustus 2016, bukti P-16a berupa pelaksanaan program transisi Grasberg tertanggal 23 Agustus 2016, dihubungkan dengan keterangan saksi Yonpis Tabuni, Decky Derekius Jolemal, keliopas Rumaropen dan Sultan Nannu, diperoleh fakta Penggugat berencana akan melakukan transisi tambang terbuka Grasberg dan telah menyampaikan rencana tersebut kepada pihak serikat pekerja dalam hal ini Ketua PUK SPKEP SPSI, program ini dilakukan Penggugat dikarenakan menurunnya produksi tambang terbuka Grasberg serta berhubungan dengan selesainya masa penambangan pada akhir 2017, rencana transisi ini merupakan awal perpindahan yang menjanjikan dari tambang terbuka ke tambang bawah tanah dan memastikan sumber daya yang paling berharga (para pekerja) turut terlibat dalam perubahan-perubahan tersebut, adapun hal-hal yang akan dialami oleh pekerja dalam menjalani transisi ini adalah sebagai berikut :

1. Setelah dikomunikasikan secara "one on one" pekerja akan dipindahtugaskan ke departemen lain di wilayah kerja PTFI sesuai dengan lowongan yang tersedia;
2. Formulir perpindahan departemen (DTF) pekerja yang dipindahtugaskan akan dilakukan langsung ke departemen penerima;
3. Pekerja akan mengikuti program pelatihan (re-skilling) khusus selama 3 (tiga) bulan di Nemangkawi Mining Institute, untuk penyesuaian keterampilan dengan departemen penerima;



4. Selama mengikuti program transisi, pekerja akan mendapatkan kompensasi yang sama dengan pendapatan di Grasberg sepanjang pekerja program pelatihan, apabila target tercapai, tambahan insentif akan diberikan setelah program pelatihan tersebut selesai;
5. Grade pekerja tidak akan mengalami perubahan dalam program transisi ini, kompetensi pekerja akan terus dikembangkan agar sesuai dengan posisi yang baru;

Menimbang, bahwa dari bukti P-50 berupa Interoffice Memorandum perihal Transisi tambang terbuka Grasberg tertanggal 23 Desember 2016, dihubungkan dengan keterangan saksi Yonpis Tabuni, Decky Derekius Jolemal dan Hattari Umar, diperoleh fakta produksi Grasberg yang semakin rendah yang akan diikuti dengan pengurangan jumlah peralatan, proses transisi tenaga kerja akan segera dimulai pada awal tahun 2017 manajemen akan membuka gelombang pertama untuk memberikan kesempatan pada karyawan yang berminat dipersilahkan untuk mendaftarkan diri secara tertulis kepada kepala departemen masing-masing dan akan ditempatkan ke divisi lain yang membutuhkan setelah melalui *reskilling*, penjelasan lebih lanjut terkait program akan diberikan melalui pertemuan dengan kepala departemen dan perusahaan akan membuka pusat informasi transisi di Surabaya Office;

Menimbang, bahwa dari bukti P-11 berupa Interoffice Memorandum perihal dimulainya program transisi Grasberg tertanggal 12 Januari 2017, bukti P-16b berupa penyampaian pelaksanaan program transisi Grasberg kepada Ketua PUK SPKEP SPSI, dihubungkan dengan keterangan saksi Yonpis Tabuni, Decky Derekius Jolemal, Hattari Umar, Matius Nanoh dan Sultan Nannu, diperoleh fakta Grasberg Transition Program secara resmi akan dimulai pada tanggal 13 Januari 2017 dimana seluruh pekerja PTFI di divisi tambang terbuka Grasberg tanpa terkecuali akan meninggalkan tambang terbuka Grasberg dan masuk kedalam program transisi secara bertahap, Manajemen divisi tambang terbuka Grasberg dan tim GTP (Grasberg Transition Program) akan segera mengirimkan undangan pertemuan secara personal bagi pekerja yang terpilih mengikuti program transisi, informasi lebih lanjut tentang program transisi dapat diperoleh melalui pertemuan dengan kepala departemen atau petugas officer Grasberg transisi di kantor informasi Transisi di Surabaya office;

Menimbang, bahwa dari bukti P-12 berupa Interoffice Memorandum perihal Grasberg Transisi – Pengurangan Peralatan tertanggal 17 Januari 2017, dihubungkan dengan keterangan saksi Decky Derekius Jolemal, diperoleh fakta kelanjutan Grasberg transisi pada tanggal 19 Januari 2017 akan menghentikan



pengoperasian 8 unit terakhir truk kelas komatsu 930E yang masih beroperasi, dan pada tanggal 31 Januari 2017 Grasberg akan menghentikan pengoperasian Shovel Listrik nomor 19 kelas BE 495 yang masih beroperasi untuk memenuhi kebutuhan bahan kapur untuk proses reklamasi;

Menimbang, bahwa dari bukti P-17 berupa undangan transisi pekerja PTFI Grasberg atas nama Tergugat tertanggal 30 Januari 2017, bukti P-14 berupa surat keputusan manajemen PTFI tentang penugasan pekerja diarea kerja yang baru tertanggal 3 Februari 2017, dihubungkan dengan keterangan saksi Yonpis Tabuni dan Decky Derekius Jolemal diperoleh fakta Tergugat masuk dalam daftar pilihan manajemen PTFI untuk program transisi Grasberg tahap pertama, Tergugat telah diundang untuk menghadiri sesi tatap muka dengan kepala departemen dan tim transisi pada tanggal 3 Februari 2017 dikantor transisi Surabaya A, dengan terpilihnya Tergugat dalam program transisi Grasberg manajemen mengeluarkan surat keputusan tentang penugasan pekerja diarea kerja yang baru tertanggal 3 Februari 2017 (vide bukti P-14), namun Tergugat tidak datang memenuhi undangan dan tidak menemui kepala departemen;

Menimbang, bahwa dari bukti P-18a berupa surat panggilan pertama dan bukti terima tertanggal 3 Februari 2017, bukti P-18b berupa surat panggilan kedua dan bukti terima tertanggal 10 Februari 2017, bukti P-18c berupa surat panggilan ketiga dan bukti terima tertanggal 13 Februari 2017, dihubungkan dengan keterangan saksi Yonpis Tabuni, Decky Derekius Jolemal dan Defry Arie Samuel Lendo diperoleh fakta Penggugat telah memanggil Tergugat untuk menghadap dan melapor kepada kepala Departemen perihal dimulainya Program Transisi Grasberg juga sebagai tindak lanjut dari Undangan yang tidak dihadiri Tergugat pada tanggal 3 Februari 2017, namun Tergugat dalam bukti terima surat mengatakan tidak mau menerima surat panggilan;

Menimbang, bahwa dari bukti P-52 berupa Penangguhan Program Transisi Grasberg tertanggal 13 Februari 2017, dihubungkan dengan keterangan saksi Yonpis Tabuni, Decky Derekius Jolemal dan Defry Arie Samuel Lendo, diperoleh fakta Penggugat telah menangguhkan program transisi Grasberg namun bagi pekerja Divisi tambang terbuka Grasberg yang telah menerima penugasan baru akan melanjutkan proses sebagaimana yang telah dirancang dalam program transisi, bagi pekerja yang telah diundang untuk mengikuti sesi tatap muka (*one on one session*) namun belum hadir maupun menolak hadir, TIM GTP akan menindaklanjuti dengan surat pemanggilan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kepada masing-masing pekerja sebagaimana diatur dalam buku pedoman hubungan industrial PTFI;

Menimbang, bahwa dari bukti P-30 berupa resume hasil investigasi, dihubungkan dengan keterangan saksi Yonpis Tabuni, Defry Arie Samuel Lendo dan Sultan Nannu, diperoleh fakta dalam berita acara wawancara Tergugat telah mengetahui adanya Grasberg Program Transisi serta mengetahui TIM Transisi Grasberg memanggil karyawan untuk diberikan pengarahan dan penjelasan mengenai program transisi, Tergugat juga menyatakan sudah mendapatkan undangan tanggal 3 Februari 2017 yang disusul dengan panggilan pertama hingga panggilan ketiga;

Menimbang, bahwa dari bukti P-38 berupa anjuran dari dinas tenaga kerja Timika, bukti T-3 berupa anjuran dari dinas tenaga kerja Timika, dihubungkan dengan keterangan saksi Decky Arie Samuel Lendo dan Sultan Nannu, diperoleh fakta Tergugat mengakui adanya Grasberg Transisi Program dan program tersebut sudah disosialisasikan, Tergugat juga mengakui bahwa apa yang pekerja perbuat adalah menyalahi aturan dan melanggar Undang-Undang, baik PKB maupun PHI bahkan UU Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa dari bukti P-27 berupa Pasal 27 ayat (35) PHI PT Freeport Indonesia tahun 2015-2017, bukti P-28 berupa Pasal 26 ayat (35) PHI PT Freeport Indonesia 2020-2022, dihubungkan dengan keterangan saksi Defry Arie Samuel Lendo dan Sultan Nannu, diperoleh fakta Penggugat telah memiliki aturan kerja yang harus ditaati bagi seluruh pekerja termasuk Tergugat, atas pelanggaran kerja yang dilakukan Tergugat melakukan penolakan atas penugasan perusahaan kepada Tergugat ke daerah kerja lain dimana tenaganya dibutuhkan setelah mempertimbangkan kompetensi dan pengalaman pekerja yang sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja (PHK);

Menimbang, bahwa dari uraian pertimbangan diatas maka Majelis Hakim berkesimpulan sehubungan dengan hampir selesai masa penambangan pada akhir 2017 serta menurunnya produksi tambang terbuka Grasberg Penggugat berencana akan melakukan transisi pekerja dari tambang terbuka Grasberg dipindahtugaskan ke departemen lain di wilayah kerja PTFI sesuai dengan lowongan yang tersedia, Penggugat juga telah melakukan sosialisasi atas program transisi Grasberg kepada seluruh pekerja melalui Interoffice Memorandum (vide bukti P-11, P-12, P-50, dan P-52) yang ditempelkan ditempat-tempat strategis di area perusahaan, pemberitahuan Grasberg Transisi Program juga telah disampaikan kepada Ketua PUK SPKEP SPSI (vide bukti P-15a, P-15b, dan P-16b), Manajemen PT Freeport Indonesia juga telah

Halaman 53 dari 62 halaman Putusan nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap

Disclaimer

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



mengeluarkan surat keputusan tentang Penugasan Kerja Tergugat ke area kerja yang baru (vide bukti P-14) dan telah mengirimkan undangan sesi tatap muka dengan kepala departemen dan tim transisi untuk mendapatkan informasi mengenai transisi tambang terbuka Grasberg (vide bukti P-17) Penggugat juga telah mengirimkan panggilan 1, 2, 3 (vide bukti P-18a, P-18b, dan P-18c) namun Tergugat tidak datang memenuhi undangan, ketidakhadiran Tergugat dalam memenuhi undangan serta panggilan 1, 2, dan 3 berakibat Tergugat tidak mendapatkan informasi yang lengkap perihal penugasan Tergugat ditempat kerja yang baru serta penjelasan perihal program transisi Grasberg, dalam hal ketidakhadiran tersebut Penggugat menyatakan Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja yakni melakukan penolakan untuk dipindahtugaskan ke area kerja yang baru dan pelanggaran tersebut telah diatur dalam ketentuan Pasal 27 ayat (35) Pedoman Hubungan Industrial edisi IX tahun 2015-2017 dan Pasal 26 ayat (35) Pedoman Hubungan Industrial edisi XI tahun 2020-2022 dan ketentuan Pasal 154 A ayat (1) huruf k Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja kluster Ketenagakerjaan jo. Pasal 36 huruf k dan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Tergugat dapat diputus hubungan kerjanya;

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat telah terbukti melakukan pelanggaran kerja yakni melakukan penolakan atas penugasan perusahaan kepada Tergugat ke daerah kerja yang baru dimana tenaganya dibutuhkan, dimana pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut merupakan pelanggaran sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 27 ayat (35) Pedoman Hubungan Industrial edisi IX tahun 2015-2017 dan Pasal 26 ayat (35) Pedoman Hubungan Industrial edisi XI tahun 2020-2022 dan ketentuan Pasal 154 A ayat (1) huruf k Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja kluster Ketenagakerjaan jo. Pasal 36 huruf k dan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (vide bukti P-27 dan P-28) yang mana sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas maka terhadap **petitum angka 4 (empat) dan angka 5 (lima)** gugatan Penggugat beralasan hukum dan dapat dikabulkan;

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

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat telah terbukti melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama pedoman



hubungan industrial maka sesuai dengan ketentuan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Tergugat berhak atas:

- a. Uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4);

Dengan rincian sebagai berikut:

- a. Uang pesangon
 $0,5 \times 9 \times \text{Rp}11.649.200,00 = \text{Rp}52.421.400,00;$
- b. Uang penghargaan masa kerja
 $1 \times 6 \times \text{Rp}11.649.200,00 = \text{Rp}69.895.200,00;$
- c. Uang penggantian hak, yang terdiri dari:
 - Kompensasi sisa hari cuti = $\text{Rp}7.571.980,00;$
 - Relokasi Perdiem = $\text{Rp}500.000,00$
 - Unit penggantian saham = $\text{Rp}12.642.153,00 +$
Jumlah = $\text{Rp}143.030.733,00;$

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat telah mendaftarkan Tergugat pada program dana pensiun yang iuarannya dibayar penuh oleh Penggugat sebagaimana bukti bertanda P-5, P-6, P-7, dan P-46, disamping itu Penggugat dalam gugatannya mengajukan agar pembayaran uang pesangon dipotong dan diperhitungkan dengan dana pensiun Freeport Indonesia, maka Majelis Hakim pertimbangan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa sistem pendanaan suatu program dana pensiun memungkinkan terbentuknya akumulasi dana yang dibutuhkan. Akumulasi dana yang terhimpun dari penyelenggara program pensiun merupakan salah satu sumber dana yang diperlukan apabila terjadi resiko yang tidak diinginkan dari pemberi kerja seiring berkembangnya sistem ketenagakerjaan. Pengaturan mengenai dana pensiun diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun Jis. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor: KEP-903/NB.11/2018 tentang Pengesahan Atas Peraturan Dana Pensiun Dari Dana Pensiun Freeport Indonesia Dewan Komisiner Otoritas Jasa Keuangan;

Menimbang, bahwa dari bukti P-6 berupa keputusan direksi PT Freeport Indonesia mengenai peraturan dana pensiun PT Freeport Indonesia, bukti P-5 berupa salinan dewan komisiner otoritas jasa keuangan tentang pengesahan atas peraturan dana pensiun dari dana pensiun PT Freeport Indonesia, bukti P-7 berupa perhitungan manfaat pensiun per 30 Juni 2021 atas nama Tergugat



senilai Rp129.744.551,00 (seratus dua puluh sembilan juta tujuh ratus empat puluh empat ribu lima ratus lima puluh satu rupiah), dari bukti tersebut membuktikan Penggugat telah mengikutsertakan Tergugat pada program dana pensiun yang iuarannya dibayar penuh oleh Penggugat sehingga merupakan hak dari Penggugat atas dana pensiun yang dicadangkan terhadap resiko pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat. Hal tersebut senada dengan bukti P-46 ketentuan Pasal 58 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, sebagaimana peraturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Cluster Ketenagakerjaan, yang memberikan legitimasi pembayaran pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pisah akibat pemutusan hubungan kerja diperhitungkan dengan dana pensiun yang iuarannya dibayar penuh oleh pengusaha;

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat diikutsertakan dalam program dana pensiun yang iuarannya dibayar penuh oleh Penggugat (vide bukti P-7 berupa perhitungan manfaat pensiun atas nama Tergugat, P-6 berupa keputusan direksi PTFI tentang Peraturan Dana Pensiun, dan P-5 berupa salinan keputusan dewan komisioner Otoritas Jasa Keuangan) maka pembayaran atas uang pesangon akan dipotong dan diperhitungkan dengan dana pensiun sesuai saldo yang terkumpul hingga 30 Juni 2021 adalah sesuai data yang tercantum pada table di bawah ini dengan formulasi, total uang penggantian hak dan uang pisah sesuai gugatan Penggugat dikurangi dari saldo dana pensiun sama dengan selisih yang dibayar Penggugat dengan perincian sebagai berikut:

Nama Tergugat	Total Saldo Dana Pensiun Per 30 Juni 2021	Total Uang Pesangon Sesuai Ketentuan Pasal 52 ayat (1) PP 35/2021	Selisih Dibayar Penggugat	Yang Oleh
Yohanes Beay	Rp129.744.551,00	Rp143.030.733,00	Rp13.286.182,00	

Menimbang, bahwa mengenai kewajiban pajak, Majelis Hakim menilai pajak ditanggung oleh masing-masing pihak sesuai dengan Undang-Undang Perpajakan dalam hal ini pajak atas kompensasi pemutusan hubungan kerja yang ditanggung oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa oleh karena dari formulasi tabel pada rincian diatas total saldo dana pensiun Tergugat pada Dana Pensiun Freeport Indonesia jumlahnya lebih kecil dari total uang penggantian hak dan uang pisah Tergugat, sehingga terdapat selisih yang harus dibayarkan oleh Penggugat kepada

Halaman 56 dari 62 halaman Putusan nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



Tergugat sebesar Rp13.286.182,00 (tiga belas juta dua ratus delapan puluh enam ribu seratus delapan puluh dua rupiah) yang harus dibayar oleh Penggugat kepada Tergugat, maka terhadap **petitum angka 6 (enam)** gugatan Penggugat beralasan hukum dan dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis hakim akan mempertimbangkan **petitum angka 7 (tujuh)** gugatan Penggugat;

Menimbang, bahwa terkait dengan upah proses maka Majelis Hakim merujuk pada SEMA Nomor 3 Tahun 2015 yang pada pokoknya pemberian upah proses selama 6 (enam) bulan wajib dibayarkan Penggugat terhadap Tergugat, dengan perincian upah pokok $Rp11.649.200,00 \times 6 = Rp69.895.200,00$ (enam puluh sembilan juta delapan ratus sembilan puluh lima ribu dua ratus rupiah) yang wajib dibayarkan Penggugat kepada Tergugat selama 6 (enam) bulan berturut-turut terhitung sejak gugatan terdaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura, terhadap **petitum angka 7 (tujuh)** gugatan Penggugat beralasan hukum dan dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis hakim akan mempertimbangkan **petitum angka 8 (delapan)** gugatan Penggugat;

Menimbang, bahwa dengan dibayarkannya upah proses oleh Penggugat kepada Tergugat selama 6 (enam) bulan berturut-turut terhitung sejak gugatan terdaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura, maka Penggugat tidak lagi berkewajiban membayar upah kepada Tergugat, terhadap **petitum angka 8 (delapan)** gugatan Penggugat beralasan hukum dan dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti dan alasan hukum lainnya telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan seluruhnya dan Tergugat berada pada pihak yang dikalahkan sehingga patut dihukum untuk membayar biaya perkara ini;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditentukan bahwa pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya yang nilai gugatannya dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) dan oleh karena nilai gugatan Penggugat di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima



puluh juta rupiah), maka biaya perkara yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan;

DALAM REKONVENSI

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

1. Mengabulkan gugatan rekonvensi Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi tidak beralasan hukum/tidak sah;
3. Memerintahkan kepada Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi memanggil kembali Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi untuk bekerja pada PT. Freeport Indonesia (Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi) setelah putusan ini berkekuatan hukum tetap (*inkracht van Gewijsde*);

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

Menimbang, bahwa oleh karena dalam gugatan Rekonvensi perkara *a quo* ditolak dengan demikian Penggugat Rekonvensi (Tergugat dalam Konvensi) berada pada pihak yang kalah, dan oleh karena nilai gugatan Penggugat Konvensi (Tergugat Rekonvensi) di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat Konvensi dikabulkan untuk seluruhnya dan gugatan Penggugat Rekonvensi ditolak untuk seluruhnya, maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditentukan bahwa pihak-pihak berperkara tidak dikenakan biaya yang nilai gugatannya dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), oleh karena nilai

Halaman 58 dari 62 halaman Putusan nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jap



gugatan Penggugat Konvensi di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) dan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi berada pada pihak yang kalah, maka biaya perkara yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara, dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan;

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

MENGADILI:

DALAM KONVENSI

DALAM EKSEPSI:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Perjanjian Kerja Nomor. 00041/ Mine Surface Operation/FI/TPRA/02/2004-AA018573 tertanggal 4 Februari 2004 adalah sah dan mengikat bagi Penggugat dan Tergugat;
3. Menyatakan, Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia edisi XIX periode 2015-2017 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia edisi IX periode 2015-2017 ("PKB dan PHI PTFI 2015-2017"), serta Perjanjian Kerja Bersama PT Freeport Indonesia edisi XXI periode 2020-2022 dan Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia Edisi XI periode 2020-2022 (PKB dan PHI PTFI 2020-2022), adalah sah dan mengikat serta berlaku sebagai undang-undang bagi Penggugat dan Tergugat serta seluruh pekerja PT Freeport Indonesia;
4. Menyatakan, Tergugat telah melakukan pelanggaran tata tertib kerja yang sanksinya pemutusan hubungan kerja (PHK), yakni menolak dipindahtugaskan sesuai kebutuhan perusahaan setelah perusahaan mempertimbangkan kompetensi dan pengalaman pekerja/buruh serta persyaratan pekerjaan yang akan ditugaskan, dan melanggar ketentuan Pasal 27 ayat (35) PHI PTFI 2015-2017, jo Pasal 26 ayat (35) PHI PTFI 2020-2022, dan Ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf k Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Jo. Pasal 36 huruf k dan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35



Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Pemutusan Hubungan Kerja;

5. Menetapkan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak putusan ini diucapkan;
6. Menghukum Penggugat untuk membayar secara tunai Dana Pensiun Tergugat sejumlah **Rp129.744.551,00** (seratus dua puluh sembilan juta tujuh ratus empat puluh empat ribu lima ratus lima puluh satu rupiah);
7. Menghukum Penggugat untuk membayar selisih secara tunai hak-hak Tergugat sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja yang telah diperhitungkan dengan Dana Pensiun Tergugat, yaitu sejumlah **Rp13.286.182,00** (tiga belas juta dua ratus delapan puluh enam ribu seratus delapan puluh dua rupiah);
8. Menghukum Penggugat membayar upah proses berupa upah pokok yang dibayarkan oleh Penggugat kepada Tergugat setiap bulan selama 6 (enam) bulan terhitung sejak tanggal gugatan ini terdaftar di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jayapura, yakni sejumlah 6 x Rp11.649.200,00 = Rp69,895,200,00 (enam puluh sembilan juta delapan ratus sembilan puluh lima ribu dua ratus rupiah);
9. Menyatakan, Penggugat tidak lagi berkewajiban membayar upah kepada Tergugat selain upah proses selama 6 (enam) bulan berturut-turut;

DALAM REKONVENSİ

- Menolak gugatan Rekonvensi Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

DALAM KONVENSİ DAN REKONVENSİ

Membebaskan biaya perkara kepada Negara sejumlah Rp268.000,00 (dua ratus enam puluh delapan ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Kelas 1A pada hari Senin tanggal 13 Desember 2021 oleh kami **Eddy Soeprayitno S, Putra, S.H., M.H.**, sebagai Hakim Ketua Majelis, **Asri Rahim S.Kom**, dan **Paulus Raiwaki S.E.**, masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Hakim Ketua Majelis didampingi Hakim Anggota dibantu **NELWAN SUKAN, S.H.**, selaku Panitera Pengganti pada Pengadilan Negeri Jayapura Kelas 1A serta dihadiri oleh kuasa Penggugat dan kuasa Tergugat;

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,



Asri Rahim, S. Kom.

Eddy Soeprayitno S, Putra, S.H., M.H.

Paulus Raiwaki S.E.

Panitera Pengganti,

NELWAN SUKAN, S.H.

Perincian biaya:

1. Panggilan	Rp	208.000,00
2. ATK	Rp	50.000,00
3. Materai	Rp	<u>10.000,00</u>
Jumlah	Rp	268.000,00

Sejumlah (dua ratus enam puluh delapan ribu rupiah);